

## SATURA RĀDĪTĀJS

IEVADS .....	3
1. DIENESTA GAITAS UZSĀKŠANAS TIESISKAIS REGULĒJUMS.....	13
1.1. AR DIENESTA GAITU SAISTĪTO PRINCIPU UN JĒDZIENU ANALĪZE (IZPRATNE).....	14
1.2. TIESISKIE KRITĒRIJI PIENĒMŠANAI DIENESTĀ .....	26
1.3. ATLASE DIENESTAM .....	49
1.4. PIENĒMŠANA DIENESTĀ UN IECELŠANA AMATĀ.....	66
1.5. PĀRBAUDES TERMIŅŠ .....	71
2. PROFESIONĀLĀ SAGATAVOŠANA .....	77
3. DIENESTA KARJERA .....	104
3.1. KARJERAS PLĀNOŠANAS NOSACĪJUMI UN REALIZĀCIJA.....	104
3.2. AMATS KĀ KARJERAS ELEMENTS.....	113
3.2.1. Amata pienākumi .....	114
3.2.2. Pārceļšana amatā.....	116
3.2.3. Atrašanās dienestā, neieņemot noteiktu amatu.....	122
3.2.4. Atstādināšana no amata pienākumu izpildes .....	124
3.3. SPECIĀLĀS DIENESTA PAKĀPES.....	127
3.3.1. Dienesta pakāpju rašanās un attīstība.....	127
3.3.2. Dienesta pakāpju tiesiskais regulējums.....	130
3.3.3. Dienesta pakāpju piešķiršanas kārtība.....	134
3.4. DARBA LAIKA ORGANIZĒŠANA.....	136
3.4.1. Tiesiskais regulējums .....	137
3.4.2. Tiesiskā regulējuma problemātika .....	139
3.5. AMATPERSONAS UN TĀS DARBĪBAS REZULTĀTU NOVĒRTĒŠANA.....	147
3.6. SOCIĀLĀS GARANTIJAS.....	153
4. DIENESTA TIESISKO ATTIECĪBU IZBEIGŠANĀS .....	160
4.1. DIENESTA TIESISKO ATTIECĪBU IZBEIGŠANĀS, AMATPERSONAI SASNIEDZOT NOTEIKTO VECUMU .....	161
4.2. DIENESTA TIESISKO ATTIECĪBU IZBEIGŠANĀS CITI IEMESLI .....	173
4.2.1. Pēc paša vēlēšanās .....	174
4.2.2. Sakarā ar neatbilstību amatam .....	175

4.2.3. Sakarā ar Iestādes vai amatpersonas amata likvidāciju vai amatpersonu skaita samazināšanu.....	179
4.2.4. Piemērojot disciplinārsodu – atvaļināšana no dienesta.....	187
4.2.5. Sakarā ar amatpersonas nāvi.....	194
4.2.6. Sakarā ar pārejošu darbnespēju.....	195
4.2.7. Sakarā ar atskaitīšanu no studējošo (izglītojamo) skaita.....	197
KOPSAVILKUMS .....	201
ANOTĀCIJA latviešu valodā.....	207
ANOTĀCIJA angļu valodā.....	208
ANOTĀCIJA vācu valodā .....	209
IZMANTOTĀS LITERATŪRAS, NORMATĪVO AKTU UN JURIDISKĀS PRAKSES SARAKSTS.....	210
PIELIKUMI.....	227

## IEVADS

### 1. Tēmas aktualitāte

Vēsturē nav zināma sabiedrība, maza vai liela, kurā nebūtu pastāvējusi policija, kas nodrošināja tās pilsoņiem iekšējo (autores pasvītrojums) drošību, nepieļāva noziegumus pret personu un tās īpašumu, un no otras puses, nodrošināja paklausību valsts varai un likumu ievērošanu<sup>1</sup>.

Policijas darbības jēdziens un saturiskais izskaidrojums nav iedomājams bez valsts izpētes, kuras daļa arī ir policija. Ir teiciens: „Policija ir veca kā pasaule”<sup>2</sup>, Arī valsts iekšējās drošības aizsardzības intereses ir radušās līdz ar sabiedrības un valsts izveidošanos. Valsts attīstība un ģenēze norāda uz savdabīgu pašsaglabāšanās instinktu. Tas paredz valsts kā sabiedrības oficiālā pārstāvja tiekšanos pēc varas saglabāšanas pār sabiedrību un vienlaicīgi sabiedriskās drošības veicināšanu, kas parasti saistīts ar speciālu institūciju izveidi. Cilvēces vēsture pierāda, ka labu likumu izdošana vēl nav garantija tiesiskās kārtības nodrošināšanai valstī. Tāpat kā likumu pārzināšana vēl nenozīmē, ka tiesībsargājošo institūciju amatpersonas rīkosies saskaņā ar likuma burtu un garu. Lai tiesību aizsardzības iestāžu darbinieki, kā jebkura citi valsts pārvaldes darbinieki, darbotos teicami, nepieciešama profesionāla institūcija un profesionāli sagatavoti speciālisti, kas tajā strādā; tikai šajā gadījumā tiks garantēta valsts un tiesiskā kārtība.

Policijas darbība ir komplicēta un daudzpusīga, no policijas tiek prasīts aizvien vairāk; no mehāniska pavēļu izpildītāja policija paliek par apzinīgu un patstāvīgu orgānu ar plašām funkcijām<sup>3</sup>. Angļu domātājs T.Hobss jau vairāk kā trīs gadsimtus atpakaļ par valsts galveno lomu izvirzīja sabiedrības vispārējās drošības ideju<sup>4</sup>. 19. gs. beigās kā valsts drošības objekts tiek izvirzīta cilvēka personība – tā tiesības un brīvības, bet par drošības subjektu – šo tiesību un brīvību garantēšana no valsts puses ar tiesību aizsargājošo institūciju – bruņotie spēki, drošības dienesti un iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes.

Katrā valstī policijai ir savas strukturālās un funkcionālās īpatnības, organizācija un darbība, kura atkarīga no valsts administratīvā un teritoriāli politiskā iedalījuma. Unitārās valstīs policija ir vairāk unificēta un centralizēta nekā federatīvās valstīs. Federālās konstitūcijas paredz dalījumu starp centrālo pārvaldi un subjektiem, kas pēc būtības ir policijas decentralizācija. Šajā gadījumā, no vienas puses, funkcionē federālā policijas sistēma, no otras – policijas subjekti (štatos, kantonos,

---

<sup>1</sup> La Grande Encyclopedie. Paris, 1910, Vol.3, p.28.

<sup>2</sup> Горшенева И.А. Полиция в механизме современного демократического государства. Москва: Закон и право, 2004, с.23.

<sup>3</sup> Blūms F. Sveiki, drošības un kārtības sargi! Drošības Sargs, 1931, nr.1, 2.lpp.

<sup>4</sup> Воронцов С.А. Правоохранительные органы. Ростов-на-Дону: Феникс, 1998, с. 30.

provinces, zemēs utt.). Līdzās šīm sistēmām pastāv municipālā policija, kas pakļauta vietējai pašpārvaldei<sup>5</sup>.

Jebkura iepriekšējā pārvaldes sistēma varēja funkcionēt līdz brīdim, kamēr tā bija atbilstoša sabiedrības stāvoklim, un tieši šī neatbilstība izraisīja vecās iekārtas nestabilitāti un noveda pie tās nomaiņas ar citu. Latvijā nedaudz vairāk kā divdesmit gadu garumā notikušas būtiskas pārmaiņas – mainījies valsts forma, Latvija iestājusies Eiropas Savienībā un pievienojusies Šengenas dalībvalstu līgumam. Visi šie procesi ir veicinājuši tiesību attīstību un tiesiskās vides uzlabošanu gan valstī kopumā, gan arī Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs. Tomēr jaunās sistēmas izveidošana un tiesību normu noformulēšana normatīvajos aktos (vispirms jau konstitūcijā) vēl negarantē tās funkcionēšanu atbilstoši izmaiņām sabiedriskajos procesos un pārejas process ir neizbēgams<sup>6</sup>. Pāreja no padomju tiesību sistēmas uz demokrātiskas valsts iekārtu radīja nepieciešamību pēc pārejas perioda. Augstākā padome veica plānveidīgu PSRS un citu tiesību aktu aizstāšanu ar jauniem Latvijas Republikas tiesību aktiem. Tika pieņemti vairāki likumi, kas kardināli mainīja līdzšinējo dzīvi, tika nostiprināts sociālistiskajām tiesībām neraksturīgais cilvēktiesību katalogs<sup>7</sup>.

Latvijas sabiedrības attīstība pēc neatkarības atjaunošanas ir bijusi visai neviendabīga un pretrunīga, tiesiskā un saimnieciskā vakuuma aizpildīšana atsevišķos periodos notika haotiski un nepārdomāti. Latvijā reformas skārušas arī Iekšlietu jomu – pārstrukturēts policijas un robezsardzes darbs, izveidota pašvaldības un ostas policija. Izvērtējot pārmaiņu radīto situāciju attiecībā uz policiju, jāsecina, ka tūlīt pēc neatkarības atjaunošanas policija kā tiesībsargājošā institūcija netika radikāli reformēta vai veidota no jauna, bet faktiski turpināja pildīt savas kārtības un drošības sargāšanas funkcijas. Izmaiņas šo funkciju saturā un jaunu funkciju izstrādē un pārņemšanā nenotika tik sistēmiski un metodiski kā citās jomās. Drīzāk tas notika, pielāgojoties sabiedriskajiem procesiem, intuitīvi meklējot sabiedrības pasūtījumu policijai.

Demokrātiska sabiedrība ar tai raksturīgo straujo dzīves ritmu uzstāda ļoti augstas prasības arī tiesību aizsargājošo iestāžu darbiniekiem. Policijas darbinieks vai robezsargs nevar būt tikai pavēļu un rīkojumu izpildītājs, bet tam ir jābūt apzinīgiem un atbildīgiem sabiedriskās kārtības un sabiedrības drošības sargiem. Šis uzdevums prasa inteliģenci, lojalitāti, apķērību un speciālās profesionālās zināšanas. Lai nodrošinātu šādu personāla kvalitāti, būtiska ir zinātniski izstrādātu un tiesiski noregulētu dienesta gaitas elementu nodrošināšana valstī.

---

<sup>5</sup> Горшенева И.А. Полиция в механизме современного демократического государства. Москва: Закон и право, 2004, с.32., 36.

<sup>6</sup> Feldmanis A. Daži policijas attīstības problēmjaudājumi Latvijas tiesību sistēmas transformācijas kontekstā. Grām.: Juridiskās zinātnes aktuālās problēmas. Rīga: Zvaigzne ABC 2012, 119.lpp.

<sup>7</sup> Balodis R., Kārklīņa A. Divdesmit gadi kopš Latvijas Neatkarības deklarācijas: valststiesību attīstības tendences un risinājumi. Jurista Vārds, 2010. 27.aprīlis, nr.17/18.

To, ka tiesiskais regulējums attiecībā uz policijas darbinieku un robežsargu dienesta gaitu ne vienmēr ir bijis pārdomāts lēmums un ne vienmēr spējis atbilstoši un nepieciešamajā apjomā reaģēt uz dzīvē notiekošo, norāda daudzie grozījumi likumā „Par policiju”, Robežsardzes likumā, Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likumā (turpmāk, t.sk., atsaucēs – Dienesta gaitas likums) un Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā (turpmāk – Atlīdzības likums).

Tiesiskā regulējuma maiņa, ja tas veicina tiesību institūta uzlabošanos, ir vēlama parādība, tomēr attiecībā uz dienesta gaitas tiesisko regulējumu autore secina, ka šis jautājums kompleksi netiek attīstīts. Piemēram, amatpersonas darbības un tās rezultātu novērtēšana nav saistīta ne ar karjeras jautājumiem, ne ar samaksas jautājumiem. Bieži vien grozījumi Dienesta gaitas likumā skar konkrētu jautājumu, bet netiek saskaņots ar citām tā paša likuma normām. Piemēram, pēc Dienesta gaitas likuma grozījumiem vairs nenosaka vienotu dienesta gaitu Iestādē, tomēr dienesta pakāpju institūts nodrošina vienotu dienesta gaitu visā Iekšlietu ministrijas un Ieslodzījuma vietu pārvaldē. Šāda situācija rada tiesību normas kā vienota veseluma pārrāvumu un dienesta gaitas nevienmērīgu norisi.

Ir aktuāli izpētīt dienesta gaitas jautājumus: piemēram, ļoti būtiski ir noteikt tiesiskos kritērijus dienestam, jo pēc būtības tās ir prasības, kuras sabiedrība un valsts izvirza policijas dienestam – kādu tā vēlas redzēt policijas darbinieku un robežsargu. Atlases aktualitāti nosaka nepieciešamība atrast ne tikai valsts dienestam lojālas personas, bet arī tādas personas, kuras ar savām personiskajām īpašībām, veselības stāvokli un fizisko sagatavotību spēs īstenot policijai un robežsardzei deleģēto funkciju īstenošanu. Tāpat nav mazsvarīgs jautājums par negodīgu personu izskaušanu no valsts dienesta. Autore akcentē problēmu, ka pašreizējais Dienesta gaitas likums nenodrošina profesionāla dienesta darbību, kā to paredz Dienesta gaitas likums. Tāpat nav tiesiski noregulēti visi amatpersonas dienesta gaitas jautājumi – atlase, profesionālā sagatavošana un karjera.

Jebkurai persona ir svarīgs atalgojums par paveikto darbu, arī policijas darbinieku un robežsargu sociālo garantiju jautājums ir nozīmīgs dienesta gaitas elements, ar kuru var piesaistīt valsts dienestam personas, kuras profesionāli un kvalitatīvi veiks tam uzticētos pienākumus.

Katru amatpersonu skar arī dienesta tiesisko attiecību izbeigšanās jautājums. Prakse rāda, ka tiesiskais regulējums nav apmierinošs, kā arī Iestāde nepareizi piemēro Dienesta gaitas likumā iekļautās normas.

Tiesiskā regulējuma trūkums vai nepilnības, kā arī nepareizu to piemērošanu, rada disonansi ar pasaulē veiktajiem pētījumiem un zinātniskajām atziņām. Dienesta gaitas tiesiskā regulējuma izpēte un analīze, kā arī ārvalstu pieredzes apkopošana ir būtisks instruments dienesta gaitas esošā

tiesiskā regulējuma problēmu apzināšanai un identificēšanai, kā arī priekšlikumu izstrādāšanai problēmu novēršanai.

Promocijas darba tematā ietvertais jēdziens „Latvijas policija” šī pētījuma ietvaros tiek saprasts kā Valsts policija, Valsts robežsardze un pašvaldības policija. Šādu dalījumu autore izvēlējusies, balstoties uz ārzemju pieredzi, kur policijas dienests, atšķirībā no Latvijas, netiek iedalīts policijā un robežsardzē kā atsevišķos dienestos. Ārzemēs dalījums izriet no veicamās funkcijas – valsts drošība, līdz ar to šo funkciju piekritīga īstenot policija, kuras sastāvā ir struktūrvienība – robežpolicija, kura valsts drošības funkciju veic attiecībā uz robežu drošības un imigrācijas kontroli. Eiropā tikai četrās valstīs ir atsevišķs robežsardzes dienests – Somijā, Lietuvā, Latvijā un Polijā<sup>8</sup>, bet pārējās valstīs ir policija vai civildienesta ierēdņi, kuri veic atsevišķas robežsargu uzdevumus kopīgās funkcijas – valsts drošības – īstenošanas gaitā.

Normatīvais regulējums<sup>9</sup> nosaka, ka valsts drošības funkciju īsteno vēl viena profesijas grupa – pašvaldības policijas darbinieki, kuru profesionālā darbība ietver daļu no policijas funkciju realizēšanas attiecīgajā pašvaldības administratīvajā teritorijā. Līdz ar to disertācijas ietvaros tiek pētīts pašvaldības policijas darbinieku dienesta gaitas tiesiskais regulējums.

Tā kā Latvijā tiek izdalīts atsevišķs policijas un robežsardzes dienests un vēl pašvaldības policija, kura veic kārtības policijas funkcijas, kopumā personāls, šīs funkcijas veikšanai, ir vairāk kā 10 000 amatpersonu. Šajā skaitā neietilpst civilais personāls, kurš nodrošina atbalsta funkciju izpildi valsts drošības funkcijas īstenošanai. Autore uzskata, ka ir būtiski izpētīt, kā tiesiski noregulēts jautājums par personāla dienesta un darba tiesiskajām attiecībām ar darba devēju.

Šis pētījums ir pirmais tāda apjoma darbs Latvijā, kurā tiek pētīts policijas darbinieka, robežsarga un pašvaldības policijas darbinieka dienesta gaitas tiesiskais regulējums visas dienesta karjeras garumā, identificētas problēmas un ieteikti risinājuma virzieni. Pētījumā tiek izmantota ārvalstu pieredze līdzīgu jautājumu tiesiskajā regulējumā. Autore izsaka pieņēmumu, ka promocijas darba ietvaros atklātie trūkumi un problēmas un to izstrādātie risinājumi dos nozīmīgu piensumu policijas tiesību teorijas attīstībā Latvijā. Izmantojot pētījumā izteiktās jaunās zinātniskās atziņas, būs iespējams pilnveidot dienesta gaitas tiesisko regulējumu.

## 2. Pētījuma mērķi un uzdevumi

**Pētījuma mērķis** – izziņāt dienesta gaitas policijā tiesiskā regulējuma problēmas un ieteikt tā pilnveidošanas virzienus.

<sup>8</sup> Piemēram, <http://www.politsei.ee/en/organisatsioon/organization/> , [http://www.mvr.bg/NR/rdonlyres/5F939B72-40AD-45AB-A78A-D09207DB695C/0/ZMVR\\_EN.pdf](http://www.mvr.bg/NR/rdonlyres/5F939B72-40AD-45AB-A78A-D09207DB695C/0/ZMVR_EN.pdf) [aplūkots 2012.gada 7.martā].

<sup>9</sup> Likums „Par policiju”: LR likums. Ziņotājs, 1992. 24.septembris, nr.37. un Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību; Ministru kabineta 2010.gada 18.maija noteikumi nr.461. Latvijas Vēstnesis, 2010. 28.maijs, nr.84.

Lai sasniegtu promocijas darbā izvirzīto mērķi, autore izvirzījusi šādus uzdevumus:

- 1) dienesta gaitas tiesiskā regulējuma policijā 1991.-2011.gadā evolūcija;
- 2) dienesta gaitas tiesiskā regulējuma analīze Eiropā, ASV, Kanādā un Krievijā;
- 3) dienesta gaitas tiesiskā regulējuma Latvijā un ārzemēs salīdzinošā analīze;
- 4) profesionālās izglītības sistēmas īstenošanas policijas darbiniekiem un robežsargiem analīze;
- 5) karjeras sistēmas analīze;
- 6) dienesta attiecību izbeigšanās tiesisko nosacījumu piemērošanas problemātika;
- 7) judikatūras analīze saistībā ar dienesta gaitu policijā;
- 8) priekšlikumu izstrāde konstatēto problēmu risinājumā dienesta gaitas tiesiskajam regulējumam policijā.

**Pētījuma jautājumi.** Ņemot vērā ārvalstu zinātnieku pētījumus par dienesta gaitu policijas iestādē, autore uzskata, ka būtu nepieciešams padziļināti analizēt dienesta gaitas institūta juridisko dabu un praktisko realizāciju, pārstrādājot Dienesta gaitas likuma normas. Ņemot vērā promocijas darbam izvirzīto mērķi, autore pētījuma gaitā sniegs atbildes uz šādiem jautājumiem, kas ļaus uzlabot esošo tiesisko regulējumu:

- 1) kā vēsturiski attīstījies dienesta gaitas institūts atsevišķos tā elementos;
- 2) kā dienesta policijā tiesiskais regulējums saskan ar zinātniskajiem pētījumiem;
- 3) kā un kādi dienesta gaitas elementi ir tiesiskais noregulēti;
- 4) kāda ir ārvalstu prakse dienesta gaitas realizācijā;
- 5) kā tiesu prakse par dienesta gaitas jautājumiem atspoguļo tiesisko attiecību praktisko realizāciju.

**Pētījuma objekts** – dienesta gaitas tiesiskais regulējums un piemērošanas prakse.

**Pētījuma bāze** – nacionālā un starptautiskā normatīvais regulējums attiecībā uz dienesta gaitu policijā.

**Pētījuma priekšmets** – Valsts policijas, Valsts robežsardzes un pašvaldības policijas darbinieku dienesta gaitas Latvijā tiesiskais regulējums.

### 3. Pētījuma metodes

Pamatojoties uz promocijas darbā izvirzīto mērķi un uzdevumiem, autore izmantos šādas zinātniski pētnieciskās metodes:

- 1) analītiskā metode – lai noskaidrotu zinātniskās literatūras, tiesību normu un judikatūrā izteikto atziņu saturu;
- 2) vēsturiskā metode – lai izpētītu policijas darbinieku un robežsargu dienesta gaitas tiesisko regulējumu vēsturiskajā attīstībā;

3) salīdzinošā metode – lai atklātu dienesta gaitas tiesiskā regulējuma modeļus gan vēsturiskā, gan ģeogrāfiskā aspektā;

4) induktīvā metode – lai no atsevišķu gadījumu analīzes dienesta gaitas tiesiskā regulējuma praktiskās īstenošanas atvasinātu vispārinātus secinājumus un kopējus principus;

5) deduktīvā metode – lai no teorētiskām atziņām un vispārinājumiem analītiski izdalītu slēdzienus par dienesta gaitas tiesiskuma elementu atsevišķiem aspektiem;

6) sistēmas metode – lai atklātu dienesta gaitas tiesiskā regulējuma kopsakarības;

7) statistiskā metode – lai atklātu, atlasītu, sagrupētu un apstrādātu dažādas tiesību normas, nosakot dienesta gaitas tiesiskā regulējuma efektivitāti.

#### 4. Literatūras un tiesību avotu apskats

Dienesta gaitas policijā tiesiskuma teorētiskie aspekti Latvijas juridiskajā zinātnē ir maz pētīti, lai neteiktu, ka pētījumu gandrīz vispār nav. Lai arī 2001.gadā Latvijas Zinātņu akadēmija atzina policijas tiesības kā juridiskās zinātnes apakšnozari<sup>10</sup>, pētījumu policijas tiesībās ir ļoti maz. Līdz ar to ir ierobežotas iespējas polemizēt ar vietējiem autoriem dienesta gaitas kontekstā. Tā kā dienesta gaita ietver jautājumus, kuri pētīti citās zinātnes nozarēs, tad autore izmantojusi Latvijā veiktos teorētiskos pētījumus personāla menedžmentā, psiholoģijā, pedagoģijā, administratīvajās tiesībās u.c.

Starpkaru Latvijā policijas dienesta un Iekšlietu ministrijas darbinieki, piemēram, V.Alka, Z.Maškaļonoka, J.Dambekalns u.c. par policijas dienestu publicēja pētījumus nedēļžurnālā „Policijas Vēstnesis”, „Latvijas Kareivis” un „Valdības Vēstnesis”. Mūsdienās tikai daži autori savos darbos ir ieskicējuši ar dienesta gaitas tiesisko regulējumu saistītās problēmas, piemēram, asociētais profesors Z.Indrikovs un doktorants A.Evardsons pētījuši ar policijas darbinieku izglītību saistītos jautājumus<sup>11</sup>. Professore Ā.Meikališa un docents A.Garonskis pētījuši jautājumus par policijas darbinieku profesionalitāti un profesionālo izglītību. 2003., 2007. un 2006.gadā Latvijas Policijas akadēmijā tika organizētas starptautiskas konferences par policijas izglītību<sup>12</sup>, bet 2011.gada Juristu dienu ietvaros likuma „Par policiju” divdesmitgadei tika veltīta konference „Policija: vakar, šodien, rīt”. Docents A.Matvejevs pētījis policijas teorijas jautājumus<sup>13</sup>, Latvijas

<sup>10</sup> Latvijas Zinātnes padomes 2001.gada 13.marta lēmums Nr.2-3-1 “Par jauno zinātnes apakšnozaru izveidošanu Juridisko zinātņu nozarē”. Internetā pieejams <http://www.lza.lv/ZV/zv010700.htm#8> [aplūkots 2011.gada 9.maijā].

<sup>11</sup> Indrikovs Z. Policijas ierēdņu profesionālās sagatavošanas tiesiskais regulējums. Rīga, Latvijas Policijas akadēmija 2006. – 35 lpp.; Evardsons A. Sistēmiskā pieeja policijas darbinieku profesionālajai sagatavošanai. Referāts nolasīts Latvijas Policijas akadēmijas starptautiskā zinātniski praktiskā konferencē „Policijas izglītība Latvijā un Eiropā” 19.05.2006. Npublicēts materiāls.

<sup>12</sup> Starptautiskās zinātniski praktiskās konferences: ”Policijas darbinieku sagatavošana un tālākizglītība” – 2003.; „Policijas izglītība Latvijā un Eiropā” – 2006.; „Policijas augstākās izglītības vadības problēmas” – 2007.

<sup>13</sup> Matvejevs A. Policijas darbības teorijas attīstības tendences. Rīga: Petrovskis&Ko, 2009, 327 lpp.

Universitātē promocijas darba ietvaros tiek veikts pētījums par policijas darbinieku disciplināratbildību.

Salīdzinot ar citām juridiskās zinātnes apakšnozarēm, policijas tiesības ir ļoti maz pētītas, bet dienesta gaitas tiesiskums vispār nav bijis Latvijas zinātnieku izpētes objekts. Lai sniegtu papildu teorētisko pamatojumu, promocijas darbā autore izmantoja citur pasaulē veikto pētījumu atziņas. Pārsvārā tie ir ASV, Lielbritānijā, Kanādā, Vācijas Federatīvajā Republikā, Austrijā, Polijā, Somijā, Lietuvā un Krievijā veiktie pētījumi un citas publikācijas. Austrumu un Rietumu zinātnieku pētījumu atziņu salīdzināšana un pretnostatīšana ļauj autorei aptvert dienesta gaitas tiesiskuma problēmas dažādās tiesību skolās un transformēt labākās idejas Latvijas tiesību sistēmā.

Par policijas administrācijas, t.sk., dienesta gaitas jautājumiem plašus pētījumus ASV veikuši tādi zinātnieki kā H.Bekers<sup>14</sup>, A.Bouza<sup>15</sup>, K.Gains, D.Sautherlands un E.Endžels<sup>16</sup>; par policijas karjeras jautājumiem un karjeras sistēmas būtību – D.Bredlijs<sup>17</sup>, K.Klabijs<sup>18</sup>. Ļoti detalizēti par atlases procesu pētījumus veicis Dž.Vilsons, E.Daltons, K.Šīrs un A.Klifords<sup>19</sup>, izpētot atlases procesa virzību pēc Otrā pasaules kara un, iesakot aktuālākās metodes personu atlasei dienestam policijā. Krievijā profesors S.Iļjasovs<sup>20</sup> analizē dienesta gaitas kopējās tendences iekšlietu iestādēs, bet profesors J.Starilovs<sup>21</sup> pētījis specifisku tiesību nozari – dienesta tiesības, analizējot dienesta gaitu.

Tā kā dienesta gaitas tiesiskais regulējums ir specifisks jautājums un bieži vien publiski ir pieejami tikai ārējie normatīvie akti, pētot ārvalstu pieredzi, autore saskārās ar problēmu: atrast un analizēt visu dienesta gaitas elementu tiesisko regulējumu kādā konkrētā valstī. Tāpēc autore izvēlējās salīdzināt atsevišķus dienesta gaitas elementus un to tiesisko regulējumu dažādās valstīs, nepētot kādas konkrētas valsts tiesisko regulējumu policijas darbinieka dienesta gaitai.

Autore pētīja Latvijas Republikas normatīvo bāzi – Satversmi, Dienesta gaitas likumu, Atlīdzības likumu un tiem pakārtotos Ministru kabineta noteikumus, kā arī atsevišķu iestāžu iekšējos normatīvos aktus. Salīdzinājumam autore pētīs Igaunijas, Lietuvas, Polijas, Kanādas, Lielbritānijas, Somijas, Krievijas u.c. valstu tiesību normas. Šāda tiesību normu izpēte ļaus autorei identificēt tiesiskā regulējuma esenci dienesta gaitai un piedāvāt labāko praksi Latvijas policijas tiesībām.

<sup>14</sup> Becker K.Harold. Issues in Police Administration. New York: The Scarecrow Press Inc., 1970, p.331.

<sup>15</sup> Bouza V. Antony. Police Administration. New York: Maxwell house, 1978, p.328.

<sup>16</sup> Gains L.K., Southerland M.D., Angell J.E. Police administration. New York: McGraw-Hill Book Co, 1991, p.485.

<sup>17</sup> Bradley D., Walker N., Wilkie R. Managing the police. Law, Organization and Democracy. Harvesten Press, 1986, p.232.

<sup>18</sup> Clabby K. Careers and jobs in the police service. London: Kogan Page, 2004, p.101.

<sup>19</sup> Wilson M. Jeremy, Dalton E., Scheer Ch., Clifford A. Police recruitment and retention for the New Millennium. RAND Corporation, 2010, p.130.

<sup>20</sup> Ильясов С.Г. Государственная служба в органах внутренних дел. Москва: Право и закон, 1996, с.95.

<sup>21</sup> Старилов Ю.Н. Служебное право. Москва: БЕК, 1996, с.698.

## 5. Terminoloģija

Satversmē minētas personas tiesības veikt valsts dienestu, kas definēts, kā publiski tiesisks stāvoklis, kurā atrodas personas, kam uzticēta valsts uzdevumu pildīšana, un tas ietver visus valsts amatus, kas izveidoti likumdošanas, izpildu un tiesu varas institūcijās. Tiesības pildīt valsts dienestu saistīta ar noteikumu, ka tas realizējams likumā paredzētajā kārtībā. Līdz ar to šī Satversmes norma noteic nevis absolūtas tiesības personai pildīt valsts dienestu, bet šo tiesību izmantošanas veids nosakāms ar likumu. Attiecībā uz valsts dienestu policijā un robežsardzē šāds likums ir Dienesta gaitas likums, Atlīdzības likums, likums „Par policiju”, Robežsardzes likums, likums „Par izdienas pensiju”, šiem likumiem pakārtotie Ministru kabineta noteikumi. Vēsturiskā griezumā autore pētīja likumu „Par policiju”, Robežsardzes likumu un Valsts civildienesta likumu. Būtiski saistībā ar dienesta gaitu ir pētīt ANO un Eiropas Padomes dokumentus: Tiesību sargāšanas amatpersonu uzvedības kodeksu, Par amatpersonu rīcības kodeksiem, Eiropas Policijas ētikas kodeksu un Deklarāciju par policiju, kuros dotas daudzas pamatnostādnes par dienesta gaitu.

Dienesta gaitas likums nedod definīciju nevienam no likumā izmantotajiem terminiem. Tāpēc autore pētījuma 1.1.apakšnodaļā skaidros tos jēdzienus, ar kuriem operēs pētījuma ietvaros, izmantojot zinātnisko pētījumu atziņas un tiesisko regulējumu Latvijā un ārvalstīs. Tāpat pie katra no pētāmajiem dienesta gaitas atsevišķajiem elementiem autore sniegs jēdzienu skaidrojumu un veiks jēdziena saturisko analīzi un vēsturiskās attīstības tendences, izmantojot gan uzziņu literatūru, gan ārvalstu normatīvos aktus, gan Latvijas Zinātņu akadēmijas Akadēmisko terminu datu bāzi.

## 6. Promocijas darba struktūra

Lai izpildītu promocijas darba uzdevumus un sasniegtu mērķi, pētījums tiek iedalīts četrās nodaļās ar apakšnodaļām. Pētījuma nodaļas sakārtotas atbilstoši dienesta gaitas norisei – pieņemšana dienestā, profesionālā apmācība, dienesta karjera un dienesta tiesisko attiecību izbeigšanās.

*Pirmajā nodaļā* „Dienesta gaitas uzsākšanas tiesiskais regulējums” iedalīts piecās apakšnodaļās. Ņemot vērā, ka šāda veida pētījums par dienesta gaitas jautājumiem saistībā ar valsts dienestu Latvijā nav veikti, autore, lai noskaidrotu jēdzienu saturisko izpratni, pirmo apakšnodaļu veltīja tādu jautājumu kā valsts dienests, valsts amatpersona, dienesta gaita u.c. izpētei. Savukārt otrajā, trešajā, ceturtajā un piektajā apakšnodaļā autore pētīja tiesiskos kritērijus, kādi noteikti, lai personu pieņemtu dienestā, atlases procesu dienestam, pieņemšanu dienestā, iecelšanu amatā un tiesiskā statusa nodibināšanu, kā arī pārbaudes termiņa institūtu.

*Otrā nodaļā* „Profesionālā sagatavošana” pētīts būtisks dienesta gaitas elements – izglītība, kura nepieciešama dienesta pienākumu veikšanai. Autore salīdzinās, kādas ir prasības policijas

darbinieka un robežsarga profesionālajai sagatavošanai pirms un pēc Dienesta gaitas likuma pieņemšanas. Kā arī analizēs Iekšlietu ministrijas lomu profesionālās sagatavošanas īstenošanā.

*Trešajā nodaļā* „Dienesta karjera” pētīti vairāki dienesta gaitas elementi – karjeras sistēma, amats kā dienesta gaitas un karjeras elements; speciālo dienesta pakāpju regulējums un praktiskā nepieciešamība, darba laika organizēšana; amatpersonas darbības un tās rezultātu novērtēšana un sociālo garantiju sistēma. Visi šie jautājumi ir saistīti ar amatpersonas dienesta gaitu iestādē, bet karjeru kā vienu no dienesta gaitas elementiem, autore izdalīja atsevišķi un veica detalizētu analīzi.

*Ceturtajā nodaļā* „Dienesta tiesisko attiecību izbeigšanās” autore pievērta uzmanību ne tikai ar pensionēšanos un izdienas vecuma sasniegšanu saistītajiem jautājumiem, bet arī izpētīja tiesiskos iemeslus, kā var tikt izbeigtas dienesta tiesiskās attiecības. Problemātiku dienesta attiecību tiesiskai izbeigšanai atklās judikatūras analīze.

No struktūras redzams, ka autore nav veltījusi atsevišķu nodaļu par pašvaldības policijas dienesta gaitas tiesisko regulējumu, bet pētot atsevišķus dienesta gaitas tiesiskā regulējuma elementus policijas darbiniekiem un robežsargiem, veikusi salīdzinošo izpēti ar pašvaldības policijas darbiniekiem. Tāpat autore atsevišķu dienesta gaitas elementu tiesiskā regulējuma salīdzināšanai izmantos normatīvo regulējumu, kas noteikts citām valsts amatpersonām vai civildienesta ierēdņiem – prokuroriem, tiesnešiem, civildienesta ierēdņiem, Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja un Satversmes aizsardzības biroja darbiniekiem.

Katrā nodaļā pētījums veidots, lai teorētiskās nostādnes mītos ar tiesiskā regulējuma un tā praktiskās realizācijas īstenošanas analīzi, pievēršoties tiesu prakses gadījumiem par dienesta gaitas tiesiskā regulējuma problēmām. Tāpat autore pēta ārvalstu praksi un veic visu šo komponentu salīdzinošo analīzi. Katras nodaļas beigās autore sniegs secinājumus, kas atvieglos promocijas darba satura kopsakarību uztveršanu.

## **7. Promocijas darba rezultātu apspriešana un publicēšana**

Promocijas darba rezultāti ir plaši prezentēti un apspriesti gan Latvijas, gan starptautiskajās zinātniskajās konferencēs, piemēram, Latvijas Universitātē<sup>22</sup>, Daugavpils Universitātē<sup>23</sup>, Baltijas Starptautiskajā akadēmijā<sup>24</sup>, Bratislavas Policijas akadēmijā<sup>25</sup> u.c. Tāpat autore promocijas darba rezultātus atspoguļojusi zinātniskajos rakstos Administratīvajā un Kriminālajā Justīcijā un starptautisko zinātnisko konferenču rakstu krājumos (autore publicētos pētījumus skatīt Izmantotās

---

<sup>22</sup> LU Studējošo Pašpārvaldes konference 2010.gadā, LU Juridiskās zinātnes doktorantu konference 2010. un 2012.gadā; LU 69.konference 2011.gadā.

<sup>23</sup> DU starptautiskā zinātniskā konference XIX Zinātniskie lasījumi 2009. un 2010.gadā; DU 52. un 54.konference 2010. un 2012.gadā, DU starptautiskā zinātniskās konference „Valsts un tiesību aktuālās problēmas” 2009., 2010. un 2011.gadā.

<sup>24</sup> BSA Starptautiskā zinātniskā konference “Sabiedrība, persona, drošība” 2011.gadā.

<sup>25</sup> Slovērijas Policijas akadēmijas starptautiskās konferences „Police science and police work 2009”.

literatūras, normatīvo aktu un juridiskās prakses sarakstā). Autores pētījums par tiesisko regulējumu un praktisko īstenošanu personāla atlasei policijā pieredzējis atkārtotu publikāciju Slovērijas Policijas akadēmijas izdevumos.

Autore ir vairāku darba grupu, kuras saistītas ar dienesta gaitas tiesiskā regulējuma uzlabošanu, dalībniece: Iekšlietu ministrijas darba grupa par sociālo garantiju salīdzinājumu valsts amatpersonām un priekšlikumu izstrādi normatīvā regulējuma unificēšanai un Labklājības ministrijas darba grupa par izdienas pensionēšanos. Pašlaik autore ir uzaicināta strādāt Iekšlietu ministrijas darba grupā, kura izstrādā Valsts policijas darbības stratēģiju. Autore ir piedalījusies arī starptautiskajos projektos: piemēram, robežsargu profesionālās sagatavošanas sistēmas pilnveidošana Eiropas Savienības FRONTEX Aģentūrā un ieviešanu nacionālās valsts apmācību sistēmā, kā arī kā eksperte piedalījusies studiju kvalitātes novērtēšanā juridiskās zinātnes virzienā.

Autore turpina strādāt pie promocijas darbā jau pētītajām tēmām, plāno sagatavot zinātniskos rakstus par Dienesta gaitas likuma tiesiskā regulējuma problemātiku, karjeras sistēmas izstrādes un tiesiskā regulējuma nepieciešamību, kā arī stresa ietekmi uz policijas darbinieka profesionālo pienākumu pildīšanu. Tāpat ieplānots padziļināti izpētīt jautājumu par personāla novērtēšanu saistībā ar karjeras izaugsmi.

## 1. DIENESTA GAITAS UZSĀKŠANAS TIESISKAIS REGULĒJUMS

Jebkura sociāla institūta pamatfunkcija ir sociālo vajadzību apmierināšana. Šāda veida institūti veidojas tad, kad sabiedrībā pastāv nepieciešamība pēc tāda<sup>26</sup>. Institūts var veidoties haotiski, balstoties uz pašas sabiedrības iedibinātu kārtību vai arī tas var tikt tiesiski regulēts normatīvajos aktos.

Viens no sociāliem institūtiem, kurš apmierina sabiedrības vajadzības pēc iekšējās kārtības, ir policija. Policijas darbības jēdziens un saturiskais izskaidrojums nav iedomājams bez valsts izpētes, kuras daļa arī ir policija. Valsts drošības intereses ir savdabīgs pašsaglabāšanās instinkts, kas paredz valsts kā sabiedrības oficiālās pārstāves tiekšanos pēc varas saglabāšanas pār sabiedrību un vienlaicīgi sabiedriskās drošības veicināšanu, kas parasti saistīts ar speciālu institūciju izveidi<sup>27</sup>.

Demokrātiskas valsts policijas pamatfunkcija *kalpot un aizsargāt* šķiet skaidra un pašsaprotama, taču ikdienā tās realizācija rada daudzas neskaidrības un problēmas. Katrā valstī policija ir veidota, ievērojot nacionālās atšķirības un valsts administratīvo un politisko iedalījumu. Līdzās valsts policijai daudzās valstīs pastāv vietējās pašvaldības jeb municipalitātes policija, kas pakļauta vietējai pašpārvaldei. Dibinot Latvijas policiju 1918.gadā, Tautas padomē bija plašas diskusijas – veidot centralizētu vai decentralizētu policiju<sup>28</sup>, debates atkārtojās 1991.gadā, veidojot tiesisko regulējumu Valsts policijai pēc neatkarības atjaunošanas<sup>29</sup>. Diskusiju rezultātā Augstākā Padome, pieņemot likumu „Par policiju”, izveidoja centralizētu policiju un deva tiesības pašvaldībām veidot savu – municipālo jeb pašvaldības policiju.

Ievērojot, ka Latvijas policijas attīstība notika visas tiesību sistēmas transformācijas apstākļos, tieši konceptuālas pieejas trūkums ir īpaši asi izjūtams arī pašlaik. Tas atspoguļo faktu, ka nepilnu divdesmit gadu laikā pēc neatkarības atjaunošanas sabiedrības neapmierinātība ar policijas darbu kopumā ir pārāk liela<sup>30</sup>. Tiesiskās iekārtas maiņa Latvijā nav notikusi tik strauji un radikāli kā sabiedriskās, politiskās un ekonomiskās iekārtas maiņa. Līdz ar to Latvijā šodien pastāv plaša starp plurālistisko sabiedrības modeli, tirgus ekonomiku un demokrātisko politisko iekārtu, no vienas

<sup>26</sup> Bite K. Dienesta gaitas tiesiskā regulējuma pilnveide. Grām.: RSU starptautiskās zinātniskās konferences „Tiesību aizsardzības un policijas iestāžu loma un iespējas sabiedriskās drošības nodrošināšanā” tēzu krājums. Rīga: RSU, 2011, 62.lpp.

<sup>27</sup> Горшенева И.А. Полиция в механизме современного демократического государства. Москва: Закон и право, 2004, с.23.

<sup>28</sup> Latvijas Tautas padomes sēdes 1918.gada 5.decembra protokols. Grām.: Latvijas Tautas padome. 1918.-1920. Rīga: Satversmes Sapulces izdevums, 1920, 47-54.lpp.

<sup>29</sup> Saeimas stenogrammas likuma „Par policiju” pieņemšanas gaitā. Pieejams: [http://saeima.lv/steno/AP\\_steno/1991/st\\_910604.htm](http://saeima.lv/steno/AP_steno/1991/st_910604.htm) [aplūkots 2011.gada 18.aprīlī].

<sup>30</sup> 45% - 2007.gadā, 60% - 2009.gadā. Pieejams: [http://www.vp.gov.lv/doc\\_upl/prezentacija\\_uzticamiba\\_vp.pdf](http://www.vp.gov.lv/doc_upl/prezentacija_uzticamiba_vp.pdf) un 62% 2010.gadā. Dati no <http://www.delfi.lv/news/national/politics/vp-aptauja-aug-sabiedribas-uzticiba-policijai.d?id=29255559> [aplūkots 2012.gada 11.janvārī].

puses, un tiesisko iekārtu, no otras puses<sup>31</sup>. Šī plaša starp policiju un sabiedrību izpaužas policijas zemajā novērtējumā, kas savu praktisko risinājumu rod ne tikai abu pušu savstarpējā izolētībā, bet arī savstarpējā neuzticībā un sadarbības trūkumā. Tā ir duāla situācija – sabiedrībai nepieciešama policija savu interešu aizstāvībai, bet tai pašā laikā sabiedrība neuzticas policijai.

No Satversmes 1.pantā ietvertā demokrātijas jēdziena izriet plašs policijas sociālo uzdevumu spektrs, kas būtiski atšķiras no padomju sistēmas izvirzītajiem uzdevumiem iekšlietu iestādēm. Šajā spektrā policijas pamatzdevums – kārtības un drošības sargāšana – nezaudē savu nozīmīgumu, bet Satversme to būtiski paplašina. Par tiesiskās aizsardzības objektu ir kļuvušas indivīdu pamattiesības, kas uzliek policijai funkciju – ne tikai aizsargāt, bet arī sniegt palīdzību, sadarboties, sniegt pakalpojumus u.c. Lai veiktu šos uzdevumus un nodrošinātu policijai noteikto funkciju izpildi, ir nepieciešams profesionāls policijas personāls. Tikai šajā gadījumā tiks garantēta valsts un tiesiskā kārtība, sabiedrības apmierinātību ar policijas darbu un sadarbību starp abām pusēm.

Autore pirmajā nodaļā analizēs promocijas darbā izmantotos jēdzienus un analizēs atlases procesu kā vienu no dienesta gaitas elementiem, pētot jautājumus, kas saistīti ar tiesiskajiem kritērijiem, atlasī un pieņemšanu dienestā un iecelšanu amatā.

## 1.1. AR DIENESTA GAITU SAISTĪTO PRINCIPU UN JĒDZIENU ANALĪZE (IZPRATNE)

Analizējot normatīvos dokumentus, autore sastapās ar vairākiem jēdzieniem, kuri saistīti ar dienesta gaitas tiesisko regulējumu. Lai viennozīmīgi izprastu jēdzienu nozīmi un saturisko jēgu, autore pirmo apakšnodaļu veltīs jēdzienu, kuri saistīti ar policijas dienesta un dienesta gaitas, analīzi. Profesors K.Dišlers par tiesisko jēdzienu izpēti ir norādījis: „Katrai juridiskai disciplīnai ir savi pēc satura īpatnēji jēdzieni, daļa no tiem pat pamatjēdzieni, un katra atsevišķas disciplīnas darbinieka uzdevums ir noskaidrot vispirms šos jēdzienus”<sup>32</sup>. Pamatojoties uz šo profesora tēzi, autore sniegs jēdzienu *dienesta gaita*, *valsts dienests*, *iestāde* un *amatpersona* saturisko skaidrojumu.

Dienesta gaitas likums izstrādāts ar mērķi – noteikt profesionālā dienesta tiesisko statusu Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs un Ieslodzījuma vietu pārvaldē<sup>33</sup>, lai nodrošinātu tiesisku, stabilu, efektīvu un atklātu Iestādes darbību<sup>34</sup>.

No minētā mērķa izriet vairāki secinājumi:

<sup>31</sup> Levits, E. Pārdomas par Latvijas tiesību sistēmas transformācijas problēmām. Grām.: Meļķis E. Mūsdienu tiesību teorijas atziņas. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 1999, 6.lpp.

<sup>32</sup> Dišlers K. Ievads administratīvo tiesību zinātnē. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 1938., 2002, 90.lpp.

<sup>33</sup> Turpmāk pētījumā jēdzienu „Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes un Ieslodzījuma vietu pārvalde” autore saistīs ar vārdu „Iestāde”, bet attiecībā uz Valsts policiju un Valsts robežsardzi, lieto vārdu „iestāde”.

<sup>34</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

1) dienests ir profesionāls, kas nozīmē, ka iestādes tām uzliktās funkcijas un noteiktos uzdevumus realizē, balstoties uz iestādes un sabiedrības mijiedarbību. Iestādes profesionālisms cieši saistīts ar profesionālu darbinieku esību iestādē, to profesionālu sagatavošanu, kvalifikācijas paaugstināšanu un karjeras sistēmas izstrādi;

2) tiesiskais statuss – likuma normas, kas nosaka parādības vai personas juridiski fiksētu stāvokli attiecīgā laikā un vietā. Šajā gadījumā – Dienesta gaitas likums nosaka profesionālā dienesta tiesiskumu Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs. Starptautiskās tiesību normas nosaka, ka policija ir uz likuma pamata izveidots publisks dienests, kas nodrošina cilvēktiesību un pamatbrīvību ievērošanu, kā arī publisko kārtību un drošību<sup>35</sup>.

Neviens normatīvais akts Latvijā nedod jēdziena *dienesta gaita* definīciju vai izskaidrojumu, tomēr Dienesta gaitas likuma nosaukumā ir ietverta vārdu kopā „dienesta gaita”, kas ļauj prezumēt, ka likuma normās ietvertie institūti norādīs, kas ir dienesta gaita. Autore uzskata, ka dienesta gaitas jēdziens izriet no visas tiesību normas konteksta. Piemēram, nodaļu virsrakstos ietvertie jēdzieni – pieņemšana dienestā un iecelšana amatā, pārcelšana citā amatā, atrašanās dienestā, neieņemot noteiktu amatu, un atstādināšana no amata pienākumu izpildes, atbilstības novērtēšana un komandējumi, speciālas dienesta pakāpes, apbalvojumi, dienesta pienākumu laika organizācija, darba samaksa un atvaļinājumi, sociālās garantijas un dienesta attiecību izbeigšanās – var tikt uzskatīti par dienesta gaitas atsevišķiem elementiem, kas kopumā veido amatpersonas dienestu iestādē.

Dienesta gaita izpaužas arī Dienesta gaitas likumā Iestādei noteiktajos darbības principos – tiesiskums, stabilitāte, efektivitāte un atklātība<sup>36</sup>.

✓ Tiesiskums ir viens no valsts pārvaldes organizācijas principiem, lai realizētu mērķi – nodrošinātu likuma tiesisku īstenošanu. Tā kā amatpersonas darbojas valsts piešķirtās varas ietvaros, tās lēmumu vai darbības pamatā visas dienesta gaitas garumā ir tiesiskums. Tas uzliek amatpersonai pienākumu rīkoties tikai pilnvaru ietvaros, ievērojot normatīvos aktus un tikai sabiedrības interesēs.

✓ Stabilitāte dienesta gaitā izpaužas kā pretendentu iecelšana amatā uz nenoteiktu laiku un tikai ar motivētu lēmumu ir iespējams, ja to prasa dienesta apstākļi, noteikt dienesta termiņu (piemēram, pārcelšana amatā uz laiku vai dienesta interešu dēļ); amatpersonai ir tiesības uz dienestu neatkarīgi no ministru vai iestādes vadītāju maiņas; amatpersonas sociālās garantijas tiek regulētas speciālajos normatīvajos aktos; amatpersona ir tiesīga veidot karjeru u.c. pasākumi, kas norāda uz ilgstošu dienestu Iestādē.

<sup>35</sup> Eiropas Padomes Ministru komitejas 2001.gada 19.septembra 10.rekomendācija „Par Eiropas policijas ētikas kodeksu”

<sup>36</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

✓ Efektivitāte izpaužas apstākļī, ka amatpersonas darbība ir nodalīta no vispārējām darba tiesiskajām attiecībām valstī, līdz ar to ļaujot amatpersonām darboties piešķirtās varas ietvaros ar piešķirto kompetenci.

✓ Atklātība dienesta gaitā izpaužas – visi dienesta gaitas jautājumi (sākot ar atlasī dienestam un beidzot ar dienesta attiecību izbeigšanu) balstīti uz tiesiskiem kritērijiem un tie nostiprināmi rakstiskā formā, balstoties uz lietderības apsvērumiem<sup>37</sup>.

Valsts pārvaldes iekārtas likums paredz, ka bez likumā minētajiem principiem, valsts pārvalde savā darbībā ievēro arī tos principus, kuri likumā nav minēti, bet kuri ir atklāti, atvasināti un attīstīti iestāžu vai tiesu praksē, kā arī tiesību zinātnē<sup>38</sup>. Bet Administratīvā procesa likums<sup>39</sup> 4.-14<sup>1</sup>. pantos uzskaita tos tiesību principus, kurus jāievēro administratīvajā procesā, respektīvi, kurus valsts amatpersonas piemēro savā profesionālajā darbībā un kuri saistoši valsts pārvaldes iestādei.

Attiecībā uz civildienesta ierēdņu **dienesta gaitu** tiesību literatūrā izteikts viedoklis, ka tā ir ierēdņa virzība no zemākas kategorijas uz augstāku, vienlaikus virzība vienas kategorijas ietvaros no zemākas dienesta pakāpes uz augstāku (pēc pakāpēm – civiliestādē, pēc kategorijām – tikai pēc atbilstoša kvalifikācijas eksāmena nokārtošanas un kategorijas piešķiršanas)<sup>40</sup>.

Krievijas tiesību literatūrā norādīts, ka dienesta gaita (*служебная карьера*) ir viens no dienesta aspektiem, kurš ietver atlases sistēmu, profesionālo sagatavošanu, materiālo nodrošinājumu u.c. Krievijā spēkā esošie normatīvie akti ar dienesta gaitu izprot juridisku faktu sistēmu, kas paredz tiesības izpildvaras subjektiem izdot individuālus aktus, kuri ietekmētu dienošo tiesisko statusu. Prof. D.Bahrahs dienesta gaitas pamatelementus, kas izsaka tās saturu, iedala divās daļās:

- 1) obligātie elementi – pieņemšana dienestā, atestācija un kvalifikācijas paaugstināšana, dienesta pakāpju piešķiršana, dienesta attiecību izbeigšanās;
- 2) fakultatīvie elementi – pārcelšana citā amatā, apbalvošana, saukšana pie atbildības<sup>41</sup>.

Angļu tiesību literatūrā atrodams viedoklis, ka ar dienesta gaitu policijā (*career course*) saprot personas progresu profesionālās karjeras laikā<sup>42</sup>. Karjera – sekmīga, parasti apzināta, izvirzīšanās darbā vai citā darbības jomā, arī popularitātes, slavas sasniegšana, arī sekmīga darbošanās kādā jomā<sup>43</sup>.

Jēdziens *dienesta gaita* lietots arī Valsts civildienesta likumā, kurš nosaka valsts civildienesta ierēdņa amata pretendenta izvirzāmās obligātās prasības, iecelšanu ierēdņa amatā un atbrīvošanu no ierēdņa amata, ierēdņa pienākumus, tiesības, dienesta gaitu un vadību vispārējā valsts

<sup>37</sup> Par ierēdņu darbības principiem skatīt: Načisčionis J. Administratīvās tiesības. Rīga: Turība, 2009, 338.-341.lpp.

<sup>38</sup> Valsts pārvaldes iekārtas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2002. 21.jūnijs, nr.94.

<sup>39</sup> Administratīvā procesa likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 14.novembris, nr.164.

<sup>40</sup> Stucka A. Ievads administratīvajās tiesībās un administratīvajā procesā. Rīga: Juridiskā koledža, 2003, 62.lpp.

<sup>41</sup> Бахрах Д.Н. Административное право: Учебник для вузов. Москва: Издательство БЕК, 1999, с.135.

<sup>42</sup> The Random House College Dictionary. New York: Random House Dictionary, 1984, p.204.

<sup>43</sup> Svešvārdu vārdnīca. Rīga: Latvijas valsts izdevniecība, 1951, 160.lpp.

civildienestā<sup>44</sup>. Militārā dienesta likums nodrošina vienotu militārā dienesta gaitu Nacionālajos Bruņotajos spēkos, ar militāro dienestu saprotot valsts dienesta veidu valsts aizsardzības jomā, kuru pilda karavīrs un kurš ietver aktīvo dienestu un dienestu Nacionālo bruņoto spēku rezervē<sup>45</sup>.

Dienesta gaitas likums paredz, ka dienests iestādē ir valsts dienesta veids, kuru pilda Iestādes amatpersona, kam ir speciālā dienesta pakāpe. Likums norāda, ka tā darbības joma ir amatpersonas vienota dienesta gaita Iestādē<sup>46</sup>. Līdz ar to policijas darbinieki un robežsargi kā amatpersonas pilda noteiktu valsts dienestu, un šis dienesta pildīšanas veids īstenojas kā dienesta gaita attiecīgā iestādē. Policijas darbinieku un robežsargu dienests iestādē no civildienesta atšķiras ar funkciju sadalījumu valsts pārvaldes iestādei un amatpersonai piešķirtās kompetences apjomu, kā arī izvirzītajiem kritērijiem, lai pildītu valsts dienestu un specifiskā atlases procesā.

Analizējot dienesta gaitas dažādo jēdzienisko izpratni, autore secina, ka dienesta gaitas definīcija ietver divus aspektus: amatpersonas virzība pa amatiem visa dienesta laikā, kas saistīta ar amatpersonas pieredzi, profesionalitāti, kompetenci un kvalifikāciju. Otrs aspekts saistīts ar iestādes administratīvo darbību, nodrošinot amatpersonas dienestu valsts iestādē. Autore piedāvā savu definējumu šim jēdzienam: *dienesta gaita* ir Iestādes organizēts ilgstošs process attiecībā uz konkrētu personu kurš sākas ar dienesta attiecību nodibināšanu, t.i., pieņemšanu dienestā un iecelšanu amatā, un turpinās ar šīs personas profesionālo sagatavošanu, pārvietošanos dažādos amatos, atvaļinājumu piešķiršanas kārtību, viņas darbības novērtēšanu, bet noslēdzas ar dienesta tiesisko attiecību izbeigšanos.

Dienesta gaitas likums operē ar diviem gramatiski vienādiem jēdzieniem „iestāde”, ieliekot tajā atšķirīgu saturisko izpratni. Tā, likuma pirmais pants nosaka, ka Iestāde ir Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes un Ieslodzījuma vietu pārvalde, bet otrajā pantā norāda, ka Iekšlietu ministrijas sistēmā ietilpst Iekšlietu ministrijas padotībā esošās iestādes...un šo iestāžu padotībā esošās koledžas. Līdz ar to, likumdevējs, izmantojams lielo sākuma burtu, Iestādes jēdzienā apvieno gan Iekšlietu ministriju, gan Ieslodzījuma vietu pārvaldi, bet ar iestādi saprot atsevišķus dienestus, kuri ietilpst Iekšlietu ministrijas sistēmā – Valsts policiju, Valsts robežsardzi, Drošības policiju u.c. Administratīvā procesa likums iestādi izprot kā tiesību subjektu, tā struktūrvienību vai tās amatpersonu, ja ar normatīvo aktu vai publisko tiesību līgumu tiem piešķirtas noteiktas valsts varas pilnvaras valsts pārvaldes jomā<sup>47</sup>. Tātad iestāde ir ar noteiktām valsts varas pilnvarām apveltīts tiesību subjekts (gan Iekšlietu ministrija un Ieslodzījuma vietu pārvalde, gan Valsts policija vai Valsts robežsardze), tā struktūrvienība (piemēram, Iekšlietu ministrijas departaments, Valsts policijas reģionālā pārvalde) vai amatpersona (piemēram, kārtībnieks, jaunākais inspektors utt.).

<sup>44</sup> Valsts civildienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. 22.septembris, nr.331/333.

<sup>45</sup> Militārā dienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2002. 18.jūnijs, nr.91.

<sup>46</sup> Turpat, 3.panta pirmā daļa redakcijā līdz 2011.gada 8.septembrim

<sup>47</sup> Administratīvā procesa likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 14.novembris, nr.164.

Valsts pārvaldes iekārtas likums ar iestādi saprot institūciju, kura darbojas publiskas personas vārdā un kurai ar normatīvo aktu noteikta kompetence valsts pārvaldē, piešķirti finanšu līdzekļi tās darbības realizācijai un iestādei ir savs personāls<sup>48</sup>. No šīs definīcijas izriet, ka iestāde Valsts pārvaldes iekārtas likuma izpratnē ir atsevišķa Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāde – Valsts policija, Valsts robežsardze, Drošības policija u.c., ko Dienesta gaitas likums dēvē par iestādi.

Izanalizējot šo trīs likumu sniegtos jēdzieniskos skaidrojumus, autore secina:

- 1) visos likumos ar jēdzienu *iestāde* tiek saprasta institūcija, kura realizē kādu valsts pārvaldes funkciju. Iestādei realizējamo funkciju likumdevējs tai noteicis ar normatīvo aktu, piešķirot arī kompetences apjomu – tiesības un pienākumus;
- 2) tikai Valsts pārvaldes iekārtas likums nosaka, ka bez *iestādei* noteiktās kompetences, tai ir jāpiešķir finanšu līdzekļi un personāls;
- 3) Administratīvā procesa likumā ietvertais *iestādes* skaidrojums ir visplašākais, kur ne tikai institūcija, bet arī tās struktūrvienības vai amatpersona var tikt uzskatīta par iestādi, ja tai piešķirtas noteiktas pilnvaras īstenot valsts varu.

Dienesta gaitas likuma izpratnē Iestāde (arī iestāde), protams, saistīta ar Valsts pārvaldes iekārtas likumu kā valsts pārvaldes padotībā esoša institūcija, kurai jāatbilst likumā noteiktajām prasībām (šajā gadījumā gan attiecībā uz Iestādei (iestādei) piešķirtajiem finanšu līdzekļiem), gan personālu. Tāpat Iestāde (iestāde) saistīta ar Administratīvā procesa likuma izpratni – Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes, struktūrvienības un amatpersonas realizē administratīvā procesa mērķi: nodrošināt demokrātiskas, tiesiskas valsts pamatprincipu ievērošanu konkrētās publiski tiesiskās attiecībās starp valsti un privātpersonu.

Autore pētījumā ar iestādi sapratīs Valsts policiju vai Valsts robežsardzi, ar Iestādi – Iekšlietu ministrijas sistēmu kopumā un Ieslodzījuma vietu pārvaldi, bet ar struktūrvienību – atsevišķu Valsts policijas vai Valsts robežsardzes teritoriālā iedalījuma vienību, piemēram, pārvaldi.

Tā kā Dienesta gaitas likums dienesta gaitu attiecina uz dienestu Iestādē, pieļaujot amatpersonai brīvi pāriet no vienas iestādes uz citu iestādi un Ieslodzījuma vietu pārvaldi. 2011.gada grozījumi Dienesta gaitas likumā izmainīja trešā panta redakciju, nosakot, ka likums nosaka amatpersonu dienesta gaitu Iestādē. No likuma sākotnējās redakcijas tika svītrots vārds „vienotu”. Kā teikts likumprojekta anotācijā<sup>49</sup>, praksē pastāv dažāda minētās tiesību normas interpretācija, proti, vārds "vienots" tiek attiecināts uz vārdu "dienests", kā rezultātā rodas prasība, atvaļinot amatpersonu no dienesta amatpersonu skaita samazināšanas gadījumā, piedāvāt tai amatu jebkurā citā Iestādē. Tomēr dienesta gaitas vienotības princips ir palicis Dienesta gaitas likuma

<sup>48</sup> Valsts pārvaldes iekārtas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2002. 21.jūnijs, nr.94.

<sup>49</sup> Dienesta gaitas likuma grozījumu anotācija.  
Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS10/SaeimaLIVS10.nsf/0/03C7FBE80D9D14EFC225788E00499E59?OpenDocument> [aplūkots 2012.gada 18.februārī].

23.pantā, kurš nosaka speciālo dienesta pakāpju pielīdzināšanu un atjaunošanu, ja amatpersona dienestu turpina citā Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādē vai Ieslodzījuma vietu pārvaldē, ko regulē Ministru kabineta noteikumi<sup>50</sup>. Šī situācija skaidri parāda likumdošanas neprecizitāti – grozot vienu normu, netiek veikti grozījumi citās normās, tādējādi nodrošinot normatīvā regulējuma veselumu.

No likuma normām par valsts dienestu, kuru pilda amatpersona, izriet vēl trīs jēdzieni, kurus nepieciešams analizēt – *valsts dienests, amats un amatpersona*.

Interpretējot *valsts dienesta* jēdzienu gramatiski, autore secina, ka tiek aplūkots tiesību institūts, kas pastāv valstī – turklāt šis elements cieši saistīts ar dienestu valsts labā. Neiedziļinoties jēdziena *valsts* kā administratīvo tiesību zinātnes pamatjēdziena skaidrojumā<sup>51</sup>, valsts dienesta termina jēga saistāma ar juridiskajā literatūrā skaidroto profesionālu darbību, lai nodrošinātu valsts iestāžu pilnvaru izpildi<sup>52</sup>.

Valsts dienests ir viens no nozīmīgākajiem administratīvo tiesību jautājumiem un ierēdniecības tiesības – nozīmīga administratīvo tiesību apakšnozare<sup>53</sup>. Kā rāda pasaules pieredze, bez valsts dienesta kā publiskā sociāli – tiesiska institūta, nevar radīt tiesisku valsti. Ar valsts dienesta palīdzību tiesiskā formā tiek praktiski īstenoti valsts mērķi, funkcijas un būtība. Valsts dienesta jēga ir kalpot Konstitūcijai un likumiem, tajā pašā laikā nodrošinot sabiedrības interešu un gribas izpildi<sup>54</sup>, respektīvi, valsts dienestam ir jākalpo sabiedrības interesēs un tās attīstībai un drošībai. Tiesību zinātnē valsts dienests tiek uzskatīts par darba veidu, kuru valsts iestāžu darbinieki īsteno kā profesionālu dienestu, lai realizētu valsts uzdevumus un funkcijas<sup>55</sup>.

Vācu sociologs M.Vēbers norādījis, ka birokrātijas attīstība sociālai organizācijai nozīmē to pašu, kas mehāniskā kustība ekonomiskajā ražošanā – tā padarījusi pārvaldes procesu ātru un efektīvāku. Uz darba dalīšanas pamatiem organizētā profesionālā ierēdniecība Eiropā pakāpeniski izveidojusies aptuveni 500 gadu laikā. Tā intensīvi sāka veidoties feodālisma beigu posmā, kad attīstījās brīvā uzņēmējdarbība un tirgus ekonomika, tādējādi radās priekšnoteikumi demokrātijai un racionālai sabiedrības pārvaldīšanai<sup>56</sup>. Cariskajā Krievijā ar valsts dienestu saprata juridiskas attiecības, kas rodas konkrētai personai ieņemot noteiktu valsts amatu (*officium publicum*)<sup>57</sup>.

<sup>50</sup> Kārtība, kādā Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajam dienesta pakāpēm pielīdzināmas iepriekš piešķirtās speciālās dienesta pakāpes; Ministru kabineta 2006.gada 24.oktobra noteikumi nr.872. Latvijas Vēstnesis, 2006. 2.novembris, nr.175.

<sup>51</sup> Dišlers K. Ievads administratīvo tiesību zinātnē. Rīga: Tiesu nama aģentūra 1938., 2002, 90.lpp., Stucka A. Ievads administratīvajās tiesībās un administratīvajā procesā. Rīga: Juridiskā koledža, 2003, 61.lpp.

<sup>52</sup> Ильясов С.Г. Государственная служба в органах внутренних дел. Москва: Право и закон, 1996, с.7.

<sup>53</sup> Vildbergs H.J., Krasts, V. Salīdzinošās administratīvās tiesības. Lietas un risinājumi. Rīga: Eiropakultātes Rīgas centrs, 2002, 67.lpp.

<sup>54</sup> Влах И. Государственная служба: векторы и технологии ее взаимодействия с институтами гражданского общества. Закон и Жизнь, 2008, nr.4 с.12-15.

<sup>55</sup> Барциц И.Н, Бошно С.В. Источники служебного права. Москва: РАГС, 2007, с.53.

<sup>56</sup> Stucka A. Ievads administratīvajās tiesībās. Rīga: Juridiskā koledža, 2003, 61.lpp.

<sup>57</sup> Градовский А. Начала Русского государственного права. С-Петербург, 1887, с.47.

Jēdziens „valsts dienests” minēts Satversmes 101.pantā – kurā nostiprinātas Latvijas pilsoņa tiesības pildīt valsts dienestu. Valsts, kurā netiktu paredzētas pilsoņu tiesības piedalīties valsts un pašvaldību darbā, nevarētu tikt uzskatīta par demokrātisku valsti, jo tā neizpildītu šo demokrātijas minimuma prasību. Jēdziens „valsts dienests” saprotams plašākā nozīmē: ne tikai militārais, bet arī civilais un dienests Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs. Taču šeit jāievēro, ka tiesība piedalīties valsts dienestā nav ikvienam garantēta tiesība, bet gan vienīgi institucionāla garantija. Vācijas Pamatlikumā ietverta norma, ka katram Vācijas pilsonim pēc savas piemērotības, spējām un profesionālā snieguma ir vienlīdzīga iespēja ieņemt valsts amatu...Tiesības uz civildienestu ir nosakāmas, ņemot vērā tradicionālos profesionālās ierēdniecības principus<sup>58</sup>.

Satversme norāda, ka valsts nosaka veidu, kādā šī institucionālā garantija ir īstenojama, t.i., kā Latvijas pilsonis piedalās valsts dienestā. Likumdevējs var izvirzīt noteiktas prasības šādai dalībai, t.sk., arī attiecībā uz dalības izbeigšanos. Tiesība uz valsts dienestu ir Latvijas pilsoņa tiesība uz vienlīdzīgiem pamatiem pildīt valsts dienestu, kas uzskatāma par pamattiesību un realizējama bez jebkādas diskriminācijas, t.i. vienlīdzīgi<sup>59</sup>.

Profesors K. Dišlers teicis, ka *valsts dienests* var tikt saprasts materiālā un formālā nozīmē. Materiālā nozīmē, vai no materiālās puses valsts dienests sastāv valsts uzdevumu veikšanā vai valsts darba darīšanā; formālā nozīmē valsts dienests ir tiesisks stāvoklis, kas raksturojas ar šinī stāvoklī nostādīto personu īpatnējiem pienākumiem un tiesībām. Valsts dienesta īsu definīciju varam pieņemt šādu: valsts dienests ir publiski tiesisks stāvoklis, kurā atrodas personas, kam uzticēta valsts uzdevumu pildīšana<sup>60</sup>. Piedevām normatīvais regulējums nošķir policijas darbinieka un robežsarga dienestu no privātā un publiskā darba<sup>61</sup> - respektīvi, dienesta nosacījumi atšķiras no privātā sektora ar to, ka publiskajā sektorā valsts dienests tiek reglamentēts gan ar ārējiem, gan iekšējiem normatīvajiem aktiem, ko autore detalizētāk pētīs nākamajā nodaļā.

Eiropā ar valsts dienestu bieži vien tiek saprasts civildienests. Atkarībā no valsts vēstures un pastāvošajām tradīcijām tā nosaka valsts dienesta veidus. Autore apkopojusi 26 Eiropas valstu normatīvajos aktos nostiprināto civildienesta institūtu un policijas vietu tajā (detalizētāk skatīt Pielikums Nr.1). Analizējot dažādu valstu pieredzi, autore secina, ka visās valstīs pastāv civildienests, izņemot Zviedriju, kura nav definējusi civildienesta ierēdņa statusu, bet visus valsts pārvaldē nodarbinātos dēvē par ierēdņiem, arī policiju, bet Nīderlande un Beļģija definējusi, ka policija nav valsts civildienests. Līdz ar to attiecībā uz policijas tiesisko regulējumu, tiek piemērots

<sup>58</sup> Vildbergs H.J., Krasts V. Salīdzinošās administratīvās tiesības. Lietas un risinājumi. Rīga: Eiropakultātes Rīgas centrs, 2002, 68.lpp.

<sup>59</sup> LR Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs prof. R.Baloža zinātniskā vadībā. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 375.-394.lpp.

<sup>60</sup> Dišlers K. Ievads administratīvo tiesību zinātnē. Rīga: Tiesu nama aģentūra, 1938., 2002, 153.lpp.

<sup>61</sup> Skatīt arī: Bite K. Analysis of police career courses abroad. Grām.: Starptautiskās zinātniskās konferences „Valsts un tiesību aktuālās problēmas” zinātnisko rakstu krājums. Daugavpils Universitāte: Saule, 2010, 49.-60.lpp.

vai nu vispārējās civildienesta normas, vai ir izstrādāts speciālais regulējums, piemēram, Čehijā, Kiprā, Lietuvā, Polijā, Bulgārijā, Igaunijā.

Līdz ar to jēdziens „valsts dienests” ir saprotams arī kā dienests iekšlietu iestādēs. Kā norāda profesors S.Iļjasovs, jēdzienam „dienests” ir vairākas nozīmes:

- 1) dienests iekšlietu iestādēs kā sociāls jēdziens tiek piemērots cilvēku darbības veida un rakstura apzīmēšanai, kas atspoguļo sabiedrības darba sadalījumu;
- 2) dienestiem nereti ir pakļautas struktūrvienības (personāla, juridiskie, finanšu u.c.), kas arī nosaka to darbinieku darbības specifiku, kas piešķir īpašas pilnvaras – patruļpostenis, patruļa utt.;
- 3) ar jēdzienu „dienests” saprot arī patstāvīgu iestādi<sup>62</sup>.

Krievijā valsts dienests iedalās militārajā dienestā, civildienestā un dienestā tiesībsargājošās iestādēs. Jau 18.gs. Krievijā civildienestu nodalīja no militārā dienesta, nosakot, ka tam ir speciāls tiesiskais regulējums un līdz ar to atšķiras personu tiesiskais statuss, kā arī militārajam dienestam ir cita hierarhijas kārtība, disciplīna un dienesta gaita<sup>63</sup>. Mūsdienā Krievijā dienests tiesībsargājošās iestādēs ir federālais valsts dienests, kurš sevī iekļauj pilsoņu profesionālu dienesta darbību tiesībsargājošu iestāžu un dienestu amatos, kuri cīņā ar noziedzību, cilvēka tiesību un brīvību aizsardzību realizē drošības, likumības un tiesiskās kārtības funkcijas. Šādiem pilsoņiem tiek piešķirtas speciālas pakāpes un amata klases<sup>64</sup>. Tas atspoguļots arī definīcijā par policijas darbinieku: policijas darbinieks ir Krievijas Federācijas pilsonis, kurš īsteno dienestu federālā valsts amatā iekšlietu daļā un kuram piešķirta speciālā dienesta pakāpe<sup>65</sup>.

Valsts dienesta iekšlietu iestādēs institūtu regulē dažādas tiesību nozares – administratīvās tiesības, darba tiesības, finanšu tiesības, krimināltiesības, kriminālprocesa tiesības, zemes tiesības u.c. Latvijā populārākie valsts dienesta veidi, kuros iesaistīti daudzi tūkstoši darbinieku ir militārais dienests, valsts civildienests, dienests Iekšlietu ministrijas sistēmās iestādēs un dienests Ieslodzījuma vietu pārvaldē<sup>66</sup>. Līdz 2001.gadam policijas darbinieki un robežsarga dienesta gaitu regulēja katra dienesta speciāls likums<sup>67</sup> (likuma normu salīdzinājumu skatīt Pielikumā Nr.2). No 2001.-2006.gadam kā specializētā valsts civildienesta ierēdņi bija visi Iekšlietu ministrijas darbinieki ar speciālajām dienesta pakāpēm, jo šie darbinieki gatavo vai pieņem lēmumus, kas

<sup>62</sup> Ильясов С.Г. Государственная служба в органах внутренних дел. Москва: Право и закон, 1996, с.14.

<sup>63</sup> Градовский А. Начала Русского государственного права. С-Петербург, 1887, с.53.

<sup>64</sup> Федеральный закон "О системе государственной службы Российской Федерации" от 27.05.2003 N 58-ФЗ 7.pants. Pieejams: [http://www.consultant.ru/popular/gossluzh/64\\_1.html#p86](http://www.consultant.ru/popular/gossluzh/64_1.html#p86) [aplūkots 2012.gada 7.martā].

<sup>65</sup> Закон "О полиции": Федеральный закон Российской Федерации. Pieejams: <http://www.rg.ru/2011/02/07/police-dok.html> [aplūkots 2011.gada 15.septembrī].

<sup>66</sup> Vildbergs H.J., Krasts V. Salīdzinošās administratīvās tiesības. Lietas un risinājumi. Rīga: Eirofakultātes Rīgas centrs, 2002, 67.lpp.

<sup>67</sup> Likums "Par policiju" un Robežsardzes likums.

saistīti ar indivīda tiesībām<sup>68</sup>. Kopš 2006.gada 1.oktobra dienests Iekšlietu ministrijas iestādēs tika atdalīts no specializētā valsts civildienesta<sup>69</sup> un kļuva par atsevišķu valsts dienesta veidu, kuru pilda amatpersona, kam ir speciālā dienesta pakāpe<sup>70</sup>.

Dienests Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs pēc pašreizējā tiesiskā regulējuma atšķiras gan no civildienesta, gan no militārā dienesta, tas it kā atrodas pa vidu starp abiem dienestiem – funkcijas un veicamie uzdevumi ir kā civildienesta ierēdņiem, arī iecelšana amatā ir tāda pati, bet atšķiras kritēriji atlasei dienestam, pats atlases process, disciplināratbildība un dienesta gaita. Savukārt, ar militāro dienestu līdzība saskatāma dienesta gaitā, hierarhijā un dienesta pakāpju izmantošanā, bet atšķiras pieņemšana dienestā un iecelšana amatā.

Valsts dienests iekšlietu iestādēs struktūra raksturojas ar divām lietām:

1) valsts dienesta organizācija, sagatavošana, kas ietver sevī virkni specifiski izstrādājamu jautājumu – pieņemšana dienestā, personāla profesionālā sagatavošana, katra darbinieka amata pienākumu un pilnvaru noteikšana, karjeras virzība, dienesta pārtraukšana u.c.;

2) dienesta darbība, t.i., katrs darbinieks un visi kopā veic savus dienesta pienākumus<sup>71</sup>.

Autore no iepriekš teiktā secina, ka valsts dienests ir profesionālo pienākumu pildīšanas veids valsts iestādē. Valsts dienests ieņem noteiktu vietu valsts pārvaldē, to var veikt tikai speciāli atlasītas un sagatavotas personas. Valsts dienestu pildošās personas atrodas īpašās attiecībās ar valsti, kas izpaužas šo personu tiesību ierobežošanā, un tām tiek uzlikti īpaši pienākumi. Tātad valsts dienests ir publiski tiesisks stāvoklis, kurā atrodas personas, kurām uzticēta valsts uzdevumu pildīšana. Attiecībā uz dienestu iestādē šādas personas dēvē par amatpersonām.

Attiecībā uz jēdzienu *amatpersona*, autore secina, ka skaidrojumu tam Dienesta gaitas likums nesniedz. Jēdziena „amatpersona” sinonīmi ir „amatvīrs”, „ierēdnis”, „virsnieks”, „iestādes darbinieks”, „kalpotājs”<sup>72</sup>. Latviešu literārās valodas vārdnīcā ir sniegts amatpersonas jēdziena skaidrojums: amatpersona ir persona, kas pilda varas pārstāvja funkcijas; persona, kas iestādē vai organizācijā pilda organizatoriskus vai administratīvus un saimnieciskus pienākumus<sup>73</sup>.

Eiropas Cilvēktiesību tiesa lietā *Pellegrin v. France* noteikusi, ko tā saprot ar valsts ierēdņa (valsts amatpersonu) jēdzienu plašākā nozīmē – tās ir amatpersonas, kuras tieši vai netieši piedalās varas īstenošanā, kas tām piešķirta ar publisko tiesību normām, vai kurām uzlikts pienākums

<sup>68</sup> Valsts civildienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. 22.septembris, nr.331./333.

<sup>69</sup> Grozījumi Valsts civildienesta likumā: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 27.septembris, nr.154.

<sup>70</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>71</sup> Ильясов С.Г. Государственная служба в органах внутренних дел. Москва: Право и закон, 1996, с.6.

<sup>72</sup> Valdes locekļu administratīvā atbildība. Pieejams [http://www.rln.lv/en/publications/2010-01-13\\_Saldo\\_ARH-ED\\_Valdes%20loceklu%20admin%20atbildiba.pdf](http://www.rln.lv/en/publications/2010-01-13_Saldo_ARH-ED_Valdes%20loceklu%20admin%20atbildiba.pdf) [aplūkots 2012.gada 11.februārī].

<sup>73</sup> Latviešu literārās valodas vārdnīca. 1.sējums. Rīga: Zinātne 1972, 164.-165.lpp. Pieejams: <http://www.tezaurs.lv/llvv/> [aplūkots 2012.gada 4.martā].

aizstāvēt vispārīgās valsts vai valsts institūciju intereses. Acīmredzams piemērs šīm darbībām ir armijas un policijas spēki.<sup>74</sup>

Eiropas Padomes rekomendācija „Par amatpersonu rīcības kodeksiem” arī nedefinē, kas ir valsts amatpersona, tikai identificē, ka „valsts amatpersona” ir persona, kura strādā valsts iestādē. Tomēr rekomendācija norāda, kā jābūt amatpersonai: valsts amatpersona ir valsts pārvaldes būtiskākā sastāvdaļa, ka tām ir īpaši pienākumi un saistības un ka tām nepieciešama vajadzīgā kvalifikācija un atbilstoša juridiskā un materiālā vide, lai tās varētu efektīvi veikt savus uzdevumus<sup>75</sup>. No tālākajiem rekomendācijas pantiem izriet, ka valsts amatpersonai ir jārikojas likumīgi, paklausīgi, ētiski un lojāli, tām ir jābūt godīgām, objektīvām, apzinīgām un taisnīgām un jārikojas politiski neitrālā veidā, tikai sabiedrības interesēs, un ievērojot pieklājību attiecībā pret visiem, ar ko tās saskaras<sup>76</sup>.

Kā norāda asociētā profesore J.Briede, amatpersonas jēdziens Latvijas Administratīvā procesa likumā nav dots, taču tas ir skaidrots citos administratīvo tiesību normatīvajos aktos<sup>77</sup>. Amatpersonas jēdziens normatīvajos aktos galvenokārt tiek lietots, lai apzīmētu personas, kas nodarbinātas valsts pārvaldes iestādēs, un kas pilda valsts pārvaldes uzdevumus. Autore, lai atklātu amatpersonas tiesiskās definīcijas saturu, kopsakarā vērtēs tiesību avotus, kuros skaidrots/definēts amatpersonas jēdziens.

Likums „Par interešu konfliktu novēršanu valsts amatpersonu darbībā”<sup>78</sup> nosaka, ka valsts amatpersona ir arī Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersona ar speciālo dienesta pakāpi. Līdz ar to autore secina, ka ir uzskaitīts, kas ir valsts amatpersona, bet amatpersonas jēdziens kā tāds normatīvajos aktos nav definēts. Piemēram, *Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā* amatpersonas jēdziens tiek attiecināts arī uz personu, kas izskata administratīvo pārkāpumu lietas un piemēro administratīvo sodu<sup>79</sup>.

*Komerclikums* amatpersonu skaidro kā personu, kas komercreģistra iestādē pieņem lēmumus<sup>80</sup>, bet *likums „Par Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistru”* jēdzienu amatpersona lietot

<sup>74</sup> Eiropas Cilvēktiesību tiesas spriedums lietā *Pellegrin v. France*, Application No.28541/95. Pieejams: <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/viewhbk.asp?sessionId=71744983&skin=hudoc-en&action=html&table=F69A27FD8FB86142BF01C1166DEA398649&key=27332&highlight=> [aplūkots 2012.gada 7.martā].

<sup>75</sup> Eiropas Padomes Ministru komitejas 2000. gada 11. maija rekomendācija dalībvalstīm Nr.10 „Par amatpersonu rīcības kodeksiem”.

<sup>76</sup> Eiropas Padomes Ministru komitejas 2000. gada 11. maija rekomendācija dalībvalstīm Nr.10 „Par amatpersonu rīcības kodeksiem”.

<sup>77</sup> Briede J. Administratīvais akts. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2003, 69.lpp.

<sup>78</sup> Likums „Par interešu konfliktu novēršanu valsts amatpersonu darbībā”: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2002. 9.maijs, nr.69.

<sup>79</sup> Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss: LR likums. Ziņotājs, 1984. 20.decembris, nr.51.

<sup>80</sup> Komerclikums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. 4.maijs, nr.158/160.

attiecībā uz personu, kurai uzņēmumā ir paraksta tiesības (šīs normas piemērojamas tikai kooperatīvajām sabiedrībām)<sup>81</sup>.

Autore uzskata, ka vispilnīgāko amatpersonas definīciju ir sniedzis Krimināllikums – par valsts amatpersonām uzskatāmi valsts varas pārstāvji, kā arī ikviena persona, kura patstāvīgi vai uz laiku pilda valsts vai pašvaldības dienesta funkcijas un kurai ir tiesības pieņemt lēmumus, kas saistoši citām personām, vai kurai ir tiesības veikt uzraudzības, kontroles, izziņas vai sodīšanas funkcijas vai rīkoties ar valsts vai pašvaldības mantu vai finanšu līdzekļiem<sup>82</sup>.

Krimināllikumā valsts amatpersonas jēdziens ir noteikts vispārīgi, savukārt Interesu konflikta novēršanas likumā ir ietverts gan vispārīgs definējums, gan konkretizēts plašs amatpersonu loks. Interesu konflikta novēršanas likuma mērķis ir vērsts uz pienākumu un atbildības apjomu, kas valsts amatpersonai, neapšaubāmi, ir lielāks nekā ikvienai citai personai, tomēr minētās personas pēc būtības atbilst Krimināllikuma 316.pantā ietvertajam valsts amatpersonas jēdzienam<sup>83</sup>.

Amatpersona ir valsts dienestā esošu personu kategorija, kuriem ir dotas tiesības veikt darbības, kurām ir juridiskas sekas. Kā arī tie piemēro tiesības attiecībā uz saviem padotajiem<sup>84</sup>.

Kā norāda lektore V.Zeppa-Priedīte, valsts amatpersonas jēdziena skaidrojumu sniedz likums „Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā”, 4.pantā minot gan konkrētus amatus, kas uzskatāmi par valsts amatpersonas amatiem, gan, līdzīgi kā Krimināllikumā, valsts amatpersonas amatu atzīstot par valsts amatpersonas amatu tieši veicamās funkcijas satura dēļ, piemēram, sodīšanas funkcija<sup>85</sup>.

Arī Ministru kabinets netieši ir noteicis, ko uzskata par amatpersonu, pieņemot koncepciju „Par valsts dienestā (civildienestā, tiesā, prokuratūrā, Valsts kontrolē, Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojā, Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs un Ieslodzījuma vietu pārvaldē) nodarbināto personu sociālo garantiju sistēmu”<sup>86</sup>.

Tiesu prakse arī sniedz jēdziena *valsts amatpersona* skaidrojumu: lai personu varētu atzīt par valsts amatpersonu, ir nepieciešams konstatēt, vai persona atbilst vismaz vienai no...valsts amatpersonas pazīmēm<sup>87</sup>. Kā arī Administratīvās rajona tiesas konstatējums, ka personas darbība (pieņemtie lēmumi utt.) nav noteicošais faktors, izvērtējot, vai persona atzīstama par valsts

<sup>81</sup> Likums “Par Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistru”: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1990. 6.decembris, nr.49.

<sup>82</sup> Krimināllikums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1998. 8.jūlijs, nr.199/200.

<sup>83</sup> Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2003.gada 29.oktobra spriedums lietā Nr.2003-05-01. Latvijas Vēstnesis, 2003. 30.oktobris, nr.152.

<sup>84</sup> Барциц И.Н, Бошно С.В. Источники служебного права. Москва: ПАГС, 2007, с.73.

<sup>85</sup> Zeppa-Priedīte V. Valsts amatpersonu kriminālprocesuālā imunitāte Latvijas kriminālprocesa tiesībās. Promocijas darbs. Rīga: LU, 2010, 11.lpp.

<sup>86</sup> Par koncepciju "Valsts dienestā (civildienestā, tiesā, prokuratūrā, Valsts kontrolē, Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojā, Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs un Ieslodzījuma vietu pārvaldē) nodarbināto personu sociālo garantiju sistēma"; Ministru kabineta 2006.gada 28.septembra rīkojums nr.745. Latvijas Vēstnesis, 2006. 3.oktobris, nr.157.

<sup>87</sup> LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2005.gada 13.aprīļa spriedums lietā Nr.SKA-60.

amatpersonu...Personas statuss ir atkarīgs no veicamajām funkcijām, t.i., no pilnvarojuma apjoma, ko šai personai piešķirusi valsts vai pašvaldība<sup>88</sup>.

Izanalizējot dažādas valsts amatpersonas definīcijas un skaidrojumus, autore sniedz savu šī jēdziena definējumu: *valsts amatpersona* ir tiesību subjekts – valsts varas pārstāvis vai persona, kura izpilda valsts vai pašvaldības dienesta funkcijas, valsts vārdā tiesīga pieņemt citām personām saistošus lēmumus.

Analizējot valsts dienesta un valsts amatpersonas jēdzienu, nevar neanalizēt *amata* jēdzienu. Valsts amats ir pastāvīgs stāvoklis, kas izpaužas kā noteiktu valsts mērķu nepārtraukta īstenošana<sup>89</sup>. Amata definīcija noteikta likumā: **amats** — darbs vai dienests noteiktu pilnvaru ietvaros valsts vai pašvaldības iestādē, sabiedriskajā, politiskajā vai reliģiskajā organizācijā, kā arī komercsabiedrībā<sup>90</sup>. No definīcijas izriet, ka amatu var ieņemt persona valsts, pašvaldības, sabiedriskajā, politiskajā, reliģiskajā organizācijā vai komercsabiedrībā, un, ka darbam ir noteikts pilnvaru apjoms. No šīm definīcijām var izdalīt vairākas valsts amata pazīmes:

- 1) patstāvīgums izpaužas ar likumu noteiktā regulējumā, līdz ar to amats atšķiras no īslaicīgiem regulējumiem vai norādījumiem veikt dažādus darbus;
- 2) amats paredzēs noteiktu valsts uzdevumu izpildei un īstenošanai. Amata saturiskajā izpratnē ietilpst noteikts uzdevumu apjoms, kura izpilde noteikta ar normatīvo regulējumu (amata kompetences norobežošana);
- 3) valsts savus mērķus sasniedz ar juridiskas personas jeb iestāžu palīdzību. Arī šo iestāžu apjoms nosakāms ar atsevišķu normatīvo aktu palīdzību, un katrā šajā iestādē ir konkrēti noteikts amatu skaits;
- 4) amats nevar tikt uzskatīts kā valsts varas pasīvs ierocis, kuru izmanto personīgu mērķu sasniegšanai. Katrs amats ietver noteiktu pienākumu un tiesību apjomu jeb kompetenci, ar kura palīdzību tiek īstenoti valsts mērķi;
- 5) amata kompetences ietvaros var izdot valsts aktus, kas ir saistoši citām personām, bet nav pretrunā ar likumu.

Autore uzskata, ka amats ir amatpersonai noteikts pienākumu un tiesību apjoms, kas tai noteikts ar likumu vai konkrētu pienākumu aprakstu.

Nākamajā apakšnodaļā autore analizēs izvirzītos kritērijus, lai persona varētu kļūt par amatpersonu un pildīt valsts dienestu.

<sup>88</sup> Administratīvās rajona tiesas 2006.gada 3.februāra spriedums lietā Nr.A42189305.

<sup>89</sup> Градовский А. Начала Русского государственного права. С-Петербург, 1887, с.5.

<sup>90</sup> Likums „Par interešu konfliktu novēršanu valsts amatpersonu darbībā”: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2002. 9.maijs, nr.69.

## 1.2. TIESISKIE KRITĒRIJI PIENĒMŠANAI DIENESTĀ

Autore 1.1.apakšnodaļā norādīja, ka Eiropas Padomes rekomendācija „Par amatpersonu rīcības kodeksiem” definē valsts amatpersonai nepieciešamās kvalitātes – rīkoties likumīgi, paklausīgi, ētiski un lojāli; tām jābūt godīgām, objektīvām, apzinīgām un taisnīgām, kā arī jārīkojas politiski neitrālā veidā, tikai sabiedrības interesēs, un ievērojot pieklājību attiecībā pret personām, ar kurām amatpersonas saskaras<sup>91</sup>. Nacionālajos normatīvajos aktos arī ir noteiktas vispārīgās prasības iestādes darbības principiem, ko var uzskatīt par prasībām policijas darbiniekam un robežsargam kā valsts amatpersonai: policijas darbība tiek organizēta, ievērojot likumību, humānismu, cilvēka tiesības, sociālo taisnīgumu, atklātumu, vienvadību un balstoties uz iedzīvotāju palīdzību<sup>92</sup>, bet Robežsardzes darbība tiek organizēta, ievērojot likumību, humānismu, cilvēka tiesības, atklātumu, vienvadību un balstoties uz iedzīvotāju palīdzību<sup>93</sup>.

Dienesta gaitas likums neizvirza prasības valsts amatpersonai, tomēr likums netieši paredz, kāda būs amatpersona, atrodoties dienestā – tas ir ietverts amatpersonas zvērestā, stājoties dienestā: „Es...zvēru būt godīgs un taisnīgs, uzticīgs Latvijas Republikai, pildīt dienesta pienākumus saskaņā ar Latvijas Republikas Satversmi, starptautiskajiem līgumiem, likumiem un citiem normatīvajiem aktiem un kalpot sabiedrības vispārējām interesēm”<sup>94</sup>. Pārfrāzējot zvērestu, amatpersona ir godīga, taisnīga, lojāla valstij un kalpo sabiedrības vispārējām interesēm.

Ja amatpersona ir vispārīgs jēdziens, tad policijas darbinieks un robežsargs ir speciāli termini, kuru saturiskā izpratne meklējama starptautiskajās tiesību normās.

Deklarācijā par policiju sadaļā „B. Statuss” pastarpināti sniegts policijas definējums demokrātiskā sabiedrībā – policija ir uz likuma pamata izveidots publiskais dienests, kas atbildīgs par likumu ievērošanu un piemērošanu nodrošināšanu<sup>95</sup>. Asociētais profesors Z.Indrikovs pētījumā par policijas jēdziena izpratni, norāda, ka no šīs definīcijas iziet, ka policiju var veidot tikai uz likuma pamata, policija ir publiskais dienests un policija kā publiskā dienesta izpildinstitūcija nodrošina likumu ievērošanu un piemērošanu saistībā ar cilvēktiesību un pamatbrīvību īstenošanu, publisko kārtību un drošību<sup>96</sup>. Līdz ar to policijas darbinieks ir amatpersona, kura veic uz likuma pamata izveidota publiskā dienesta – policijas – noteiktās likumīgās darbības, lai nodrošinātu publisko kārtību un drošību. Lai arī Deklarācijā par policiju nav noteikts, kas ir policijas darbinieks, tā nosaka tiesisko statusu – publiskā dienesta amatpersona, kura darbojas tiesību normu noteiktos

<sup>91</sup> Eiropas Padomes Ministru komitejas 2000. gada 11. maija rekomendācija dalībvalstīm Nr.10 „Par amatpersonu rīcības kodeksiem”.

<sup>92</sup> Likums “Par policiju”: LR likums. Ziņotājs, 1992. 24.septembris, nr.37.

<sup>93</sup> Robežsardzes likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1997. 16.decembris, nr.329/330.

<sup>94</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>95</sup> Eiropas Padomes Parlamentārās asamblejas 1979.gada 8.maija 690.rezolūcija „Par Deklarāciju par policiju”.

<sup>96</sup> Indrikovs Z. Policijas jēdziens demokrātiskā valstī. Administratīvā un Kriminālā Justīcija, 2007, nr.3, 13.-20.lpp.

ietvaros. Tieši no šīm darbībām, kuras pieļaujamas demokrātiskas valsts policijas darbiniekam, var secināt, kādas prasības tam būtu izvirzāmas.

Gan Deklarācijā par policiju, gan Tiesiskās kārtības nodrošināšanas amatpersonu uzvedības kodeksā, gan Eiropas policijas ētikas kodeksā noteikts, ka visos gadījumos ir jāpilda likuma uzliktais pienākums, kalpojot sabiedrībai un aizsargājot visas personas pret prettiesisku rīcību, atbilstoši augstajai atbildības pakāpei, kuru prasa viņu profesija<sup>97</sup>, ka policijas darbinieks rīkojas godprātīgi, objektīvi un ar cieņu<sup>98</sup>, ka policijas darbinieki visos līmeņos ir personīgi atbildīgi un atskaitās par savām darbībām vai bezdarbību, kā arī padotajiem dotajām pavēlēm<sup>99</sup>.

Latvijā jēdziena policijas darbinieks un robežsargs meklējama divos speciālajos likumos: policijas darbinieks ir persona, kura ieņem amatu Valsts policijā vai Drošības policijā un kurai piešķirta speciālā dienesta pakāpe<sup>100</sup>, bet robežsargs ir Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes amatpersona, kura nodrošina Robežsardzes uzdevumu izpildi un kurai piešķirta speciālā dienesta pakāpe<sup>101</sup>. Šeit parādās nianse jēdzieniskajās definīcijās starp vienas sistēmas iestādēm: policijas darbinieka definīcija konkrēti nosaka, ka policijas darbinieks amatu var ieņemt tikai Valsts policijā vai Drošības policijā, bet robežsarga definīcija saistīta ar Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēm, kura tajās nodrošina Robežsardzes uzdevumu izpildi. Tā ir būtiska atšķirība, jo teorētiski robežsargs var uzticētos pienākumus arī neveikt Valsts robežsardzē, bet kādā no citām Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēm.

Dienesta gaitas likums nedefinē, kas ir amatpersona, bet tas operē ar jēdzienu „amatpersona ar speciālo dienesta pakāpi” – nosakot, ka dienests Iestādē ir valsts dienesta veids, kuru pilda Iestādes amatpersona, kam ir speciālā dienesta pakāpe<sup>102</sup>. Var secināt, ka likums amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi attiecina uz personu, kura atrodas dienestā jebkurā no Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēm. Arī policijas darbinieka un robežsarga definīcija satur normu, ka amatpersonai jābūt ar speciālo dienesta pakāpi. Šī ir norma, kura kopīga visiem trim likumiem.

Ja no dotajām definīcijām neizriet, kādai tad jābūt personai, kura dien policijā vai robežsardzē, tad autore to mēģinās izsecināt no speciālajos likumos noteiktajām funkcijām, kuras veicamas policijas darbiniekiem un robežsargiem. Likums „Par policiju” paredz policijas darbinieka vispārīgos pienākumus neatkarīgi no ieņemamā amata, atrašanās vietas un laika...policijas darbiniekam ir pienākums...veikt iespējamus pasākumus, lai novērstu likumpārkāpumu, glābtu

<sup>97</sup> ANO Ģenerālās Asamblejas 1979.gada 17.decembra rezolūcija Nr.34/169 „Tiesību sargāšanas amatpersonu uzvedības kodekss”. Pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibu\\_akti/ano\\_dokumenti/?doc=177](http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibu_akti/ano_dokumenti/?doc=177) [aplūkots 2010.gada 7.martā]

<sup>98</sup> Eiropas Padomes Parlamentārās asamblejas 1979.gada 8.maija 690.rezolūcija „Par Deklarāciju par policiju”.

<sup>99</sup> Eiropas Padomes Ministru komitejas 2001.gada 19.septembra 10.rekomendācija „Par Eiropas policijas ētikas kodeksu”. Pieejams: <http://polis.osce.org/library/f/2687/500/CoE-FRA-RPT-2687-EN-European%20Code%20of%20Police%20Ethics.pdf> [aplūkots 2012.gada 2.aprīlī].

<sup>100</sup> Likums „Par policiju”: LR likums. Ziņotājs, 1992. 24.septembris, nr.37.

<sup>101</sup> Robežsardzes likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1997. 16.decembris, nr.329/330.

<sup>102</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

cilvēkus un sniegtu viņiem palīdzību likumpārkāpumu izdarījušo personu konstatēšanā un aizturēšanā, noskaidrot aculieciniekus, apsargāt notikuma vietu, kā arī paziņotu par notikumu tuvākajai policijas iestādei<sup>103</sup>. Likuma 10. un 11.pants nosaka policijas darbinieka pamatpienākumus atkarībā no viņa dienesta kompetences un papildu pienākumus.

Tāpat policijas darbiniekam bez speciālās kompetences, kura nepieciešama amata pienākumu izpildei, jāspēj novērst likumpārkāpumus sabiedrības drošības interesēs, kā arī veikt darbības, lai konstatētu un aizturētu likumpārkāpējus. No šīs normas izriet arī Eiropas Padomes rekomendācijas policijas darbiniekam – aizsargāt sabiedrību pret prettiesiskiem pārkāpumiem.

Robežsardzes likums nosaka, ka jebkura robežsarga pienākums, saņemot informāciju par notikumu, kas apdraud valsts robežu neaizskaramību vai saistīts ar tās nelikumīgi šķērsošanu...ir jāveic iespējamie pasākumi, lai novērstu likumpārkāpumu, atklātu un aizturētu pārkāpumu izdarījušās personas, kā arī paziņotu par notikušo tuvākajai Robežsardzes struktūrvienībai<sup>104</sup>.

Robežsargam, atšķirībā no policijas darbinieka, likums uzlicis par pienākumu rūpēties par valsts robežas neaizskaramību un imigrācijas kontroli, kas arī atspoguļojas pienākumā – novērst ar valsts robežu saistītos likumpārkāpumus, atklāt un aizturēt personas, kuras šos pārkāpumus izdarījušas.

Salīdzinot abas normas, autore secina, ka no loģikas viedokļa policijas darbinieka darbības joma ir plašāka, jo jēdziens „sabiedriskā drošība” ietver arī jēdzienu „valsts robežas neaizskaramība” un „nelegālā imigrācija”. Šis varētu būt iemesls, kāpēc ārvalstu praksē neizdala atsevišķu robežsardzes dienestu: funkcija ir viena – valsts drošība, līdz ar to piekritīga šo funkciju īstenot ir policijai, kuras sastāvā ir robežpolicijas struktūrvienība<sup>105</sup>.

Kā jau autore minēja, Dienesta gaitas likums neidentificē, kādam ir jābūt policijas darbiniekam vai robežsargam, bet izvirza kopīgās prasības visām Iekšlietu ministrijas sistēmas amatpersonām ar speciālo dienesta pakāpi.

Eiropas Policijas ētikas kodekss paredz, ka jebkura līmeņa policijas darbinieku, pieņemot dienestā, pamatojas uz viņa personīgo kvalifikāciju un pieredzi, kas ir lietderīga policijas mērķim<sup>106</sup>.

Profesiju klasifikatorā ir noteikts, ka gan policijas darbinieks, gan robežsargs ir valstī atzīta profesija<sup>107</sup>. Klasifikatorā profesijas sagrupētas starptautiski atzītā kārtībā, aptver visas

<sup>103</sup> Likums „Par policiju”: LR likums. Ziņotājs, 1992. 24.septembris, nr.37.

<sup>104</sup> Robežsardzes likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1997. 16.decembris, nr.329/330.

<sup>105</sup> Piemēram, <http://www.politsei.ee/en/organisatsioon/organization/> , [http://www.mvr.bg/NR/rdonlyres/5F939B72-40AD-45AB-A78A-D09207DB695C/0/ZMVR\\_EN.pdf](http://www.mvr.bg/NR/rdonlyres/5F939B72-40AD-45AB-A78A-D09207DB695C/0/ZMVR_EN.pdf) [aplūkots 2012.gada 7.martā].

<sup>106</sup> Eiropas Padomes Ministru komitejas 2001.gada 19.septembra 10.rekomendācija „Par Eiropas policijas ētikas kodeksu”. Pieejams: <http://polis.osce.org/library/f/2687/500/CoE-FRA-RPT-2687-EN-European%20Code%20of%20Police%20Ethics.pdf> [aplūkots 2012.gada 2.aprīlī].

tautsaimniecībā sastopamās darbinieku profesijas un dot to precīzus nosaukumus valsts valodā. Šie Ministru kabineta noteikumi nosaka profesijai obligāti nepieciešamos pamatuzdevumus un kvalifikācijas pamatprasības, apstiprinot kā pielikumu profesijas standartus katrai profesijai. Izpētot minēto Ministru kabineta noteikumus, autore secina, ka uz policijas darbiniekiem un robežsargiem var attiecināt 29 profesijas<sup>108</sup>. Šīs profesijas attiecināmas uz grupām – vecākais speciālists un speciālists (profesijas, kuras saistītas ar vadības funkciju izpildi, ietvertas sadaļā Likumdevēji, amatpersonas un vadītāji). Nepārskatāms un neizprotams pēc autore domām ir dalījums profesijās ar piebildi – iekšlietu jomā, sabiedriskās kārtības un drošības jomā: nav skaidrs, ko Ministru kabinets domājis ar jomu – Iekšlietu ministrijas sistēma, valsts iekšējās lietas vai vēl kaut kāda cita joma. Tāpat šīm jomām ir piederīgi gan instruktori, gan inspektori, gan kuģa kapteiņi un virsnieki, gan arī vecākie un jaunākie virsnieki u.c. Neizpratni rada arī profesija imigrācijas inspektors, nenorādot, kādai institūcijai šāda profesija piekritīga; Valsts robežsardzē ne šādas profesijas, ne amata nav. Tāpat nav skaidrs atsevišķi izdalītā atsevišķā grupa – Iekšlietu inspektori un izmeklētāji, kur kā profesija norādīts policijas inspektors (autorei jāsecina, ka inspektors iekšlietu jomā ir kāda cita profesija). Tās pašas apakšgrupas profesija ir izdalīta koledžas kadets, bet autore uzskata, ka kadets ir amats<sup>109</sup>, nevis profesija, jo šajā amatā atrodoties jāiegūst atbilstoša profesionālā kvalifikācija (bet nav tiesību veikt policijas darbinieka pienākumus un izmantot policijas darbinieka tiesības).

Tomēr Profesiju klasifikatorā uzskaitītie amatpersonu darbības pamatuzdevumi ir Robežsardzes likumā un likumā „Par policiju” noteiktie iestādes uzdevumi. Diskutabls ir jautājums, vai tik daudzas profesijas ir nepieciešamas Valsts policijai (Valsts robežsardzei piekritīgas trīs profesijas no visām 29 Iekšlietu ministrijai Profesiju klasifikatorā norādītajām), jo katrai no tām ir jādod profesionālās kompetences norobežojums un jāizstrādā profesijas standarts, ko izdarījusi tikai

<sup>107</sup> „Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību”; Ministru kabineta 2010.gada 18.maija noteikumi nr.461. Latvijas Vēstnesis, 2010. 28.maijs, nr.84.

<sup>108</sup> 3355 Iekšlietu inspektori un izmeklētāji, 3355 01 Policijas INSPEKTORS, 3355 07 Valsts robežsardzes INSPEKTORS, 3355 09 Valsts robežsardzes vecākais VIRSNIEKS (iekšlietu jomā), 3355 10 Sevišķi svarīgu lietu INSPEKTORS (iekšlietu jomā), 3355 11 Vecākais iecirkņa INSPEKTORS (iekšlietu jomā), 3355 12 Sevišķi svarīgu lietu uzdevumu INSPEKTORS (iekšlietu jomā), 3355 13 INSPEKTORS (iekšlietu jomā), 3355 15 INSPEKTORS - KRIMINĀLISTS (iekšlietu jomā), 3355 16 INSPEKTORS - SAPIERIS (iekšlietu jomā), 3355 17 INSPEKTORS - SNAIPERIS (iekšlietu jomā), 3355 18 INSPEKTORS -KINOLOGS (iekšlietu jomā), 3355 19 DežūrINSPEKTORS (iekšlietu jomā), 3355 20 DežūrINSPEKTORS - vada KOMANDIERIS (iekšlietu jomā), 3355 21 Iecirkņa INSPEKTORS (iekšlietu jomā), 3355 22 Ceļu policijas INSPEKTORS (iekšlietu jomā), 3355 23 Administratīvās prakses INSPEKTORS (iekšlietu jomā), 3355 24 INSPEKTORS -DEŽURANTS (iekšlietu jomā), 3355 25 INSPEKTORS (KINOLOGS - SAPIERIS) (iekšlietu jomā), 3355 28 Valsts robežsardzes jaunākais VIRSNIEKS (iekšlietu jomā), 3355 29 Jaunākais INSPEKTORS (iekšlietu jomā), 3355 30 Jaunākais INSPEKTORS - SAPIERIS (iekšlietu jomā), 3355 31 Jaunākais INSPEKTORS - KINOLOGS (iekšlietu jomā), 3355 35 KĀRTĪBNIEKS (iekšlietu jomā), 3355 36 Jaunākais KĀRTĪBNIEKS (iekšlietu jomā), 3355 38 Koledžas KADETS (iekšlietu jomā), 5412 01 Sabiedriskās kārtības SARGS.

<sup>109</sup> Bite K. Profesionālā izglītība policijā – tiesiskais regulējums un praktiskā īstenošana. Grām.: Juridiskās zinātnes aktuālās problēmas. Rīga: Zvaigzne ABC, 2012, 103.-117.lpp.

Valsts robežsardze<sup>110</sup>. Autore uzskata, ka nav iespējams pat teorētiski izstrādāt tik daudz profesijas standartu ar tiem atbilstošām profesionālās kvalifikācijas prasībām. Risinājums būtu izvērtēt Profesijas klasifikatorā iekļautās profesijas un atteikties no tām, kuras līdzinās amatu nosaukumiem, bet atstāt, piemēram, policijas inspektors, jaunākais kārtībnieks, līdzīgi kā sakrīt profesijas un amata nosaukums prokurors, tiesnesis, advokāts.

Lai iegūtu attiecību profesiju un kļūtu par likumos noteikto amatpersonu ar speciālo dienēta pakāpi, kura dienestu veic policijā vai robežsardzē, valsts nosaka procedūru pieņemšanai dienestā. Saistībā ar personas tiesībām kļūt par policijas darbinieku vai robežsargu autore pētīs vispārējās tendences par cilvēka tiesībām uz darbu. *ANO Vispārējā Cilvēktiesību deklarācija* deklarē, ka katram cilvēkam ir tiesības uz darbu, uz brīvu darba izvēli, uz taisnīgiem un labvēlīgiem darba apstākļiem un uz aizsardzību pret bezdarbu<sup>111</sup>. *ANO Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām* atzīst cilvēka tiesības uz darbu, kuras ietver katra cilvēka tiesības uz to, lai viņam būtu iespēja pelnīt sev iztiku ar darbu, ko viņš brīvi izvēlas vai pieņem, un veiks attiecīgos pasākumus šo tiesību garantēšanai<sup>112</sup>. *Eiropas Savienības pamattiesību harta* garantē ikvienai personai tiesības strādāt un iesaistīties brīvi izraudzītā vai akceptētā profesijā<sup>113</sup>. *Eiropas Sociālā harta* paredz ikviena tiesības nopelnīt sev iztiku ar brīvi izvēlētas nodarbošanās palīdzību<sup>114</sup> un ikvienas personas tiesības izmantot attiecīgu arodorientācijas institūciju pakalpojumus ar nolūku palīdzēt izvēlēties tās personiskajām iemaņām un interesēm atbilstošu nodarbošanos<sup>115</sup>.

*Latvijas Republikas Satversmē* ietverta norma par tiesībām brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai<sup>116</sup>. To paredz gan starptautiskie, gan nacionālie normatīvie akti. Tomēr Satversme, paredz arī ierobežojumus<sup>117</sup>. Satversmes 101. pants nenosaka absolūtas tiesības pildīt valsts dienestu, bet norāda uz to, ka šīs tiesības var ierobežot likumā paredzētajos gadījumos, lai aizsargātu citu cilvēku tiesības, demokrātisko valsts iekārtu, sabiedrības drošību, labklājību un tikumību. Taču tiesību ierobežojumam ir jāatbilst šādām prasībām:

- 1) tam jābūt noteiktam ar likumu;
- 2) tam jāatbilst legītīmam mērķim, kuru valsts vēlas sasniegt, nosakot šo ierobežojumu;

<sup>110</sup> Skatīt „Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību”; Ministru kabineta 2010.gada 18.maija noteikumi nr.461. Latvijas Vēstnesis, 2010. 28.maijs, nr.84.

<sup>111</sup> ANO Ģenerālās Asamblejas 1948.gada 10.decembra rezolūcija 217. A „Vispārējā Cilvēktiesību deklarācija”. Pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibu\\_akti/ano\\_dokumenti/?doc=49](http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibu_akti/ano_dokumenti/?doc=49) [aplūkots 2010.gada 7.martā].

<sup>112</sup> ANO 1966.gada 16.decembra Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām. Pieejams: <http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/pptpake.htm> [aplūkots 2012.gada 23.februārī].

<sup>113</sup> Eiropas Savienības 2000.gada 7.decembra pamattiesību harta. Oficiālais Vēstnesis 2007/C 303/01.

<sup>114</sup> Likums „Par Eiropas Sociālo hartu”: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 18.decembris, nr.183.

<sup>115</sup> Likums „Par Eiropas Sociālo hartu”: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 18.decembris, nr.183.

<sup>116</sup> Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1993. 1.jūlijs, nr.43.

<sup>117</sup> Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1993. 1.jūlijs, nr.43.

3) tam jāatbilst samērīguma principam<sup>118</sup>.

Uz policijas darbinieka un robežsarga profesiju arī attiecas ar likumu noteiktie ierobežojumi, ņemot vērā dienesta specifiku iekšlietu sistēmas iestādēs. Ierobežojumus nosaka Dienesta gaitas likums, kurš stājās spēkā 2006.gada 1.novembrī. Līdz tam dienesta gaitas jautājumi tika regulēti atsevišķu dienestu normatīvajos aktos – likumā „Par policiju” un Robežsardzes likumā. Atšķirības dienesta gaitas jautājumu regulējumā (skatīt Pielikums Nr.2) veicināja Dienesta gaitas likuma izstrādi un pieņemšanu. Dienesta gaitas likuma mērķis ir noteikt likumīgai valdībai lojāla, profesionāla, politiski neitrāla valsts dienesta tiesisko statusu, kas nodrošina tiesisku, stabilu, efektīvu un atklātu valsts pārvaldes darbību.

Valsts amatpersonai vienmēr ir jāatceras, ka tā darbojas valsts vārdā, tāpēc tās lēmumi un konkrētās darbības rada juridiskas sekas vai skar indivīda tiesības. Līdz ar to valsts dienestā var atrasties tādas personas, kuras atbilst normatīvo aktu noteiktajiem ierobežojumiem jeb tiesiskajiem kritērijiem.

Prasības, kuras izvirzītas policijas darbiniekam un robežsargam ir tiesiski nostiprinātas Dienesta gaitas likumā. Pēc būtības tās ir sabiedrības izvirzītas prasības, kādu sabiedrība vēlas redzēt policijas darbinieku un robežsargu. Deklarācija par policiju nosaka, ka policija ir publisks dienests, kuru izveido ar likuma palīdzību; policijas darbinieks var būt jebkurš pilsonis, ja tas atbilst tiesiskiem nosacījumiem<sup>119</sup>. Pētot dažādu Eiropas valstu normatīvos aktus, kuros izvirzīti kritēriji policijas darbiniekiem, pilsonība atspoguļojas visos. Arī pārējās prasības vairāk vai mazāk līdzīgas<sup>120</sup>.

Nedaudz atšķirīga ir kārtība kritēriju izstrādei un atlasei Amerikas Savienotajās Valstīs – kritērijus policijas darbinieku atlasei nenosaka ārējais, bet iestādes iekšējais normatīvais regulējums. ASV katrs štats tiesīgs noteikt, kā notiks atlase dienestam policijā. Tas izskaidrojams ar to, ka ASV ir izdalīti trīs policijas līmeņi: municipālais jeb vietējais, kur prasības dienestam izvirza attiecīgā pašvaldība; štatu policija, kur prasības nosaka štats; un federālā policija, prasības reglamentējot federālajos normatīvajos aktos – valdības departamentu vai federālajos likumos. Līdz ar to ASV nepastāv vienotas prasības policijas darbiniekiem valsts līmenī. Prasības izriet no veicamajām funkcijām un finansiālajām iespējām. Līdzīgi kā tas Latvijā ir ar pašvaldības policiju – pašvaldības var tādu dibināt, ja ir pietiekošs finansu nodrošinājums.

ASV policijas spēku administrēšanu jeb rekrutēšanu un atlasi apzīmē kā vienotu ilgstošu procesu. Rekrutēšanas pirmais solis ir noteikt, kāds darbinieks ir nepieciešams jeb, kāds ir iestādes

<sup>118</sup> Satversmes tiesas 2003. gada 20. maija sprieduma lietā Nr. 2002-21-01. Pieejams: [http://www.satv.tiesa.gov.lv/upload/spriedums\\_2010\\_02\\_01.htm](http://www.satv.tiesa.gov.lv/upload/spriedums_2010_02_01.htm) [aplūkots 2012. gada 13. martā].

<sup>119</sup> Eiropas Padomes Parlamentārās asamblejas 1979. gada 8. maija 690. rezolūcija „Par Deklarāciju par policiju”.

<sup>120</sup> Detalizētāk skatīt Bite K. Analysis of police career courses abroad. Grām.: Starptautiskās zinātniskās konferences „Valsts un tiesību aktuālās problēmas” zinātnisko rakstu krājums. Daugavpils Universitāte: Saule, 2010, 49.-60.lpp.

minimālais standarts. Darba pienākumu analīze identificē svarīgākos uzdevumus un nosaka nepieciešamās zināšanas, prasmes un iemaņas. Kad tiek noteikts prasību minimums, var tikt veikta kvalitatīva kandidātu atlase. Šīs prasības atlases veicēji izmanto atlases laikā, strādājot ar potenciālajiem policistiem. Šis prasību minimums neierobežo pieprasīt vēl papildus informāciju no pretendenta, piemēram:

*Dzīves vieta* ir svarīga, lai pieņemtu dienestā policijā pēc lokālā principa – dienests pilsētas policijā. Neatkarīgi no dzīves vietas, kandidātiem ir jābūt ASV pilsoņiem.

*Vecums*. Tas variē dažādos departamentos no 18 līdz 21 gadu vecumam, bet augšējais vecuma cenzs ir noteikts 32 līdz 38 gadi.

*Izglītība*. Kā minimālā izglītība ir noteikta vidusskola, tomēr dažas policijas iestādes papildus nosaka koledžas izglītību, piemēram, Kriminālās atbildības koledža.

*Augums un svars*. Vairums policijas iestāžu nosaka šos kritērijus. Šie ierobežojumi ir diskriminējošie attiecībā pret dažu nacionalitāšu sievietēm – aziātēm un spānietēm. To gan izskaidro ar atziņu, ka parastās situācijās pārāk īss vai pārāk garš, pārāk viegls vai pārāk smags darbinieks nav spējīgs pildīt standarta dienesta pienākumus, kā arī viņi nevar izmantot standarta ekipējumu un speciālos līdzekļus.

*Redze*. Daudzas policijas iestādes uzskata, ka laba redze ir svarīgs apstāklis teicamam dienestam un nepieļauj personu ar redzes traucējumiem pieņemšanu dienestā<sup>121</sup>.

Kalifornijas štats kandidātiem izvirzīja prasības – pilsonība, 21 gadu vecums, nesodāmība, pozitīva morāla pagātne (pārbauda policijas iestāde, iespējama poligrāfa ekspertīze), vidusskolas izglītība. Papildus kandidātiem tika noņemti pirkstu nospiedumi un uzglabāti speciālā datu bāzē, kā arī norādīts, ka tiks pārbaudīta fiziskā sagatavotība, veselība un tiks organizēta mutiska intervija ar kandidātu<sup>122</sup>. Jebkurā gadījumā personāla atlase tiek uzskatīta par svarīgāko personāla administrēšanas sastāvdaļu.

Savukārt, Kanādā valsts līmenī darbojas Kanādas Karaliskā Jātņieku policija, kuras dienestam pamatkritēriji ir noteikti likumā un personai jāatbilst šādiem kritērijiem:

- 1) ir Kanādas pilsonis vai pastāvīgais iedzīvotājs;
- 2) vismaz 18 gadus vecs;
- 3) ir atbilstoša fiziskā sagatavotība un psihiskās īpašības atbilst policijas darba veikšanai;
- 4) ir labas morālās īpašības un paradumi;
- 5) ir vismaz vidējā izglītība<sup>123</sup>.

<sup>121</sup> Gaines L.K., Southerland M.D., Angell J.E. Police administration. New York: McGraw-Hill Book Co, 1991, p.269.

<sup>122</sup> Peace Officers' Standards and Training Commission: USA California Law. 23.10.1960.

<sup>123</sup> Police Services Act. R.S.O. 1990. c P 15. Pieejams: <http://www.search-e-laws.gov.on.ca/en/isysquery/a0a1bf00-876e-4b54-9927-5f74fccf7123/2/doc/?search=browseStatutes&context=#hit1> [aplūkots 2011.gada 24.maijā].

Kanādas Karaliskās Jātņieku policijas kandidātiem līdz septiņdesmitajiem gadiem bija izvirzīta prasība – neprecējies<sup>124</sup>.

Ārzemju pieredze rāda, ka bez tiesiskajiem kritērijiem vēl vērā jāņem šādi kritēriji, kuras jādefinē katram amatam atsevišķi: izglītība un formālā kvalifikācija; pieredze, prakse un tehniskās iemaņas; personības galvenās īpašības; īpašas iemaņas; garīgās un emocionālās īpašības<sup>125</sup>.

Eiropas policijas ētikas kodekss nosaka, ka policijas darbiniekiem ir jāspēj pierādīt labas spriešanas spējas, atklātu attieksmi, briedumu, taisnīgumu, saskarsmes prasmes un vajadzības gadījumā arī vadības un pārvaldības prasmes, turklāt policijas darbiniekam jāpiemīt labai izpratnei par sociālajiem, kultūras un sabiedrības jautājumiem<sup>126</sup>. Autore uzskata, ka šīs jau ir definētas prasības, kādam jābūt policijas darbiniekam un robežsargam, ka nacionālajām valstīm atlases procesā būtu jāatlasa personas, kuras atbilst šīm Eiropas Padomes definētajām prasībām.

Tomēr Latvijas tiesiskais regulējums kritēriju noteikšanai policijas darbiniekam neko no šīm prasībām nenosaka. Dienesta gaitas likums, kā jau autore minēja, izvirza divu veidu **kritērijus** dienestam – obligātās prasības dienestā jau esošām personām un prasības, pieņemot personu dienestā. Piedevām šie kritēriji ir pilnīgi vienādi policijas darbiniekiem, robežsargiem, ugunsdzēsējiem un ieslodzījuma vietu darbiniekiem, kaut gan abi pēdējie pilda atšķirīgus pienākumus, līdz ar to arī atlases kritērijiem būtu jābūt atšķirīgiem. Šajā apakšnodaļā autore pētīs obligātās prasības dienestam, bet nākamajā – prasības pieņemot dienestā. Tātad, dienestam izvirzītie kritēriji:

1) *kura ir Latvijas pilsonis*<sup>127</sup>. Eiropas Konvencija par pilsonību definē, ka pilsonība ir tiesiska saikne starp personu un valsti un nenorāda uz personas etnisko izcelsmi<sup>128</sup>. Šīs tiesiskās saiknes pamatā ir piesaistīšanās sociālais fakts, patiesa esamības, interešu un uzskatu kopība saistībā ar abpusēju tiesību un pienākumu pastāvēšanu un šo tiesisko saistību atzīst valsts. Latvija definējusi, ka pilsonība ir personas noturīga tiesiska saikne ar Latvijas valsti<sup>129</sup>. Kaut arī Satversmē noteikts, ka ikvienam ir tiesības brīvi izvēlēties darbavietu un nodarbošanos<sup>130</sup>, tajā ir iestrādāta norma, kas ierobežo nodarbošanos, attiecībā uz valsts dienestu – ikvienam Latvijas pilsonim ir tiesības... pildīt valsts dienestu<sup>131</sup>, kas norāda, ka tikai pilsonis var pildīt valsts dienestu. Šo

<sup>124</sup> [B.a.] Career opportunities for university graduates [with the Royal Canadian Mountain police. Ottawa, 1971, p.13.

<sup>125</sup> Hindls T. Prasmīga intervija. Rīga: Zvaigzne ABC, 2000, 11.lpp.

<sup>126</sup> Eiropas Padomes Ministru komitejas 2001.gada 19.septembra 10.rekomendācija „Par Eiropas policijas ētikas kodeksu”. Pieejams: <http://polis.osce.org/library/f/2687/500/CoE-FRA-RPT-2687-EN-European%20Code%20of%20Police%20Ethics.pdf> [aplūkots 2012.gada 2.aprīlī].

<sup>127</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>128</sup> Eiropas Konvencija par pilsonību. Pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibu\\_akti/eiropas\\_padomes\\_dokumenti/?doc=263](http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibu_akti/eiropas_padomes_dokumenti/?doc=263) [aplūkots 2012.gada 7.martā].

<sup>129</sup> Pilsonības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1994. 11.augusts. nr.93.

<sup>130</sup> Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1993. 1.jūlijs, nr.43.

<sup>131</sup> Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1993. 1.jūlijs. nr.43.

ierobežojumu nevar uzskatīt par cilvēktiesību ierobežošanu<sup>132</sup>, jo Pilsonības likums paredz, ka personu pēc tās lūguma var uzņemt Latvijas pilsonībā naturalizācijas kārtībā<sup>133</sup>. Satversmē nav ietverti papildu kritēriji atkarībā no tā, vai konkrētā persona ieguvusi Latvijas pilsonību piedzimstot, naturalizējoties vai citādā likumīgā veidā, līdz ar to visi pilsoņi savās tiesībās ir vienlīdzīgi<sup>134</sup>. Bet, ja personai Latvijas pilsonība tiek anulēta vai atņemta normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos, tad personai automātiski zūd tiesības pretendēt uz dienestu policijas vai robežsardzes iestādē.

Autore izsaka pieņēmumu, ka Latvijā jautājums par pilsonību atlases procesā tiek vērtēts kā viens no primārajiem un ka iestāde nepieņem no personas dokumentus atlases procesam, ja persona neatbilst šiem pamatkritērijiem. Otrs iemesls varētu būt, ka jebkurai personai ir tiesības iegūt Latvijas pilsonību un pieteikties dienestam Valsts policijā vai Valsts robežsardzē. Līdz ar to neveidojas judikatūra par pilsonības un dienesta jautājumu. Bet, ja dienestā esoša amatpersona zaudē pilsonību vai no tās atsakās, tā ir jāatvaļina no dienesta, jo nepastāv atbilstība Dienesta gaitas likumā noteiktajām obligātajām prasībām dienestam.

To, ka likumdevējs augstu vērtē pilsonības institūtu attiecībā uz policijas darbiniekiem un robežsargiem, apliecina fakts, ka attiecībā uz Valsts un ugunsdzēsības glābšanas dienestu tajā varēja dienestā atrasties persona bez Latvijas pilsonības, ja tā bija pieņemta dienestā līdz 2002.gada 31.decembrim<sup>135</sup>. Šādas atrunas nav ne attiecībā uz policijas darbiniekiem, ne uz robežsargiem.

Pilsonība kā obligāta prasība ir noteikta arī citam valsts dienesta veidam – civildienesta ierēdņiem, tomēr atšķirībā no Dienesta gaitas likuma normām, pilsonība kā kritērijs civildienesta ierēdņiem ir noteikta atlases procesam – uz ierēdņa amatu var pretendēt persona, kura ir Latvijas pilsonis<sup>136</sup>. Arī militārpersonām personālsastāva komplektēšanas gaitā tiek izvirzīta prasība – vienības miera laikā komplektē no Latvijas pilsoņiem<sup>137</sup>. Lietuva, Igaunija, Polija, Krievija arī paredz dienesta attiecību izbeigšanos, ja pilsonība tiek zaudēta vai amatpersona no tās atsakās, vai pieņem citas valsts pilsonību. Kopš 2010.gada 1.novembra grozījumiem likumā „Par policiju” arī pašvaldības policijas darbiniekam pilsonība ir izvirzīts kā kritērijs.

Vienīgo tiesas spriedumu, kuru autore atrada attiecībā uz pilsonību kā kritēriju dienestam, ir Administratīvās apgabaltiesas spriedums lietā par atteikumu apmierināt prasību par atjaunošanu

---

<sup>132</sup> Par dienesta gaitu un cilvēktiesībām detalizētāk skatīt Bite K. Daži dienesta gaitas un cilvēktiesību aspekti. Administratīvā un Kriminālā Justīcija, 2009, nr.2, 68.-78.lpp.

<sup>133</sup> Pilsonības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1994. 11.augusts. nr.93.

<sup>134</sup> LR Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs prof. R.Baloža zinātniskajā vadībā. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 383.lpp.

<sup>135</sup> Dienesta gaitas likums attiecībā uz pilsonības kritēriju nosaka, ka tās neesamība nevar būt par pamatu uz amatpersonu atbrīvošanai no amata un atvaļināšanai no dienesta, kuras stājušās dienestā līdz 2002.g. 31.decembrim un ieņem amatus Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienestā saskaņā ar Dienesta gaitas likuma Pārejas noteikumu otro pantu. Bet šādas personas vairs nedrīkst tikt pieņemtas dienestā no jauna.

<sup>136</sup> Valsts civildienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. 22.septembris, nr.331./333.

<sup>137</sup> Militārā dienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2002. 18.jūnijs, nr.91.

dienestā gadījumā, kad amatpersona atvaļināta no dienesta sakarā ar amatpersonu skaita samazināšanu – tiesa atzinusi iestādes rīcību par tiesisku, nepiemērojot Dienesta gaitas likuma 12.pantu, jo amatpersona būdama nepilsonis nevarēja ieņemt amatus citā Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādē<sup>138</sup>.

2) *kuras fiziskā sagatavotība atbilst Ministru kabineta noteikumu prasībām*<sup>139</sup>. Šī norma saistīta ar dienestā esošas amatpersonas fiziskās sagatavotības atbilstību Ministru kabineta noteikumiem. Amatpersonai reizi gadā ir jākārt fiziskās sagatavotības pārbaudījumus<sup>140</sup>, tikai saņemot pozitīvu vērtējumu, amatpersona atbilst obligātajām prasībām dienestā.

Pēc autores domām, minēto Ministru kabineta noteikumu tiesiskums ir pretrunīgi vērtējams: noteikumi definē prasības Iestādes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm, fiziskās sagatavotības prasības nosakot atbilstoši amatpersonu dzimumam un vecumam<sup>141</sup>. Autore šajā apstākļī saskata vienlīdzības principa neievērošanu amatpersonas dienesta gaitā – Ministru kabinets nav arī sniedzis skaidrojumu, kāpēc ir šāds dalījums. Fiziskās sagatavotības kritēriju būtu jāskata saistībā ar amata pienākumu pildīšanu. Dienesta gaitas likums paredz amatpersonas vispārīgos pienākumus, kuri saistoši pilnīgi visām dienestā esošām amatpersonām<sup>142</sup>, neatkarīgi no ieņemamā amata, piemēram, ievērot normatīvo regulējumu, pildīt amatpersonas zvērestu, pildīt amata pienākumus (autores pasvītrojums) un rīkojumus, ievērot ētikas principus u.c. Attiecībā uz šo Dienesta gaitas likuma normu varētu būt vienādas prasības fiziskajai sagatavotībai, bet katrs konkrētais amats nosaka ne tikai konkrētu izglītību un profesionālo kompetenci, bet tas saistīts arī ar dažādu fizisko sagatavotību un veselības stāvokli. Respektīvi, neatkarīgi no vecuma, dzimuma, rases, reliģiskās pārliecības u.c. atšķirīgām pazīmēm policijas darbiniekam un robežsargam konkrētā amatā pienākumi jāpilda vieni un tie paši, ko pieprasa vienlīdzības princips. Līdz ar to autore uzskata, ka amatpersonas fiziskās sagatavotības atbilstību noteiktiem normatīviem būtu jāvērtē pēc amata (veicamajiem pienākumiem), ne pēc kāda cita parametra.

LR Satversme, nosakot, ka valsts dienestu var pildīt ikviens Latvijas pilsonis, un Dienesta gaitas likums, ekskluzīvi uzskaitot kritērijus pieņemšanai dienestā Iestādē, neparedz potenciālo amatpersonu dalīšanu pieņemšanai dienestā pēc dzimuma vai vecuma. Līdz ar to Satversmē ir garantētas vienlīdzīgas tiesības pildīt šo valsts dienesta veidu gan vīriešiem, gan sievietēm, kuri sasnieguši 18 gadu vecumu. Tomēr Ministru kabinets, izdodot noteikumus par nepieciešamo fizisko

<sup>138</sup> Administratīvās apgabaltiesas 2010.gada 29.decembra spriedums lietā Nr.AA-43-1563-10/18.

<sup>139</sup> „Fiziskās sagatavotības prasības Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm”; Ministru kabineta 2006.gada 21.novembra noteikumi nr.969. Latvijas Vēstnesis, 2006. 6.decembris, nr.194.

<sup>140</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>141</sup> „Fiziskās sagatavotības prasības Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm”; Ministru kabineta 2006.gada 21.novembra noteikumi nr.969. Latvijas Vēstnesis, 2006. 6.decembris, nr.194.

<sup>142</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

sagatavotību amatpersonām, ir pārkāpis vienlīdzības principu, tieši fiziskajai sagatavotībai izdalot dzimuma un vecuma kritēriju. Rodas iespaids, ka fiziskās sagatavotības neatbilstība dienestam tiek vērtēta kā profesionalitātes trūkums amatā, kas jau pēc būtības ir dažādi jēdzieni. Autore piedāvā pārstrādāt šos noteikumus, ņemot vērā amata specifiku un tam noteiktās prasības, iekļaujot atsauci amata aprakstā par fiziskās sagatavotības līmeni;

Lai arī pastāv tiesiska prasība amatpersonai atbilst noteiktam fiziskās sagatavotības līmenim, Valsts kontrole revīzijā „Valsts budžeta līdzekļu izmantošanas likumība un efektivitāte, Iekšlietu sistēmā, nodrošinot amatpersonām veselības aprūpi, fizisko sagatavotību un citas sociālās garantijas” secināja, ka 2010.gadā 28% Valsts policijas un 9% Valsts robežsardzes amatpersonu nebija nokārtojušas fiziskās sagatavotības normatīvus<sup>143</sup>. Līdz ar to jāsecina, ka attiecīgam skaitam amatpersonu nebija tiesību atrasties dienestā, jo tās neatbilst obligātajām prasībām un ir atvaļināmas no dienesta saskaņā ar Dienesta gaitas likuma 47.pantu.

Iekšlietu ministrijas darbības stratēģija 2012.-2014.gadam<sup>144</sup> paredz, ka uzlabosies iekšlietu sistēmas amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm fiziskā sagatavotība – ar pirmo reizi fiziskās sagatavotības pārbaudījumu nokārtos no 88% 2010.gadā un 95,7% 2011.gadā uz 90% 2014.gadā. Autore pozitīvi vērtē ministrijas centienus uzlabot esošo situāciju, tomēr šāda veida plānošana var novest pie rezultāta, kad Iestādes sniedz nepatiesu informāciju tā vietā, lai reāli uzlabotu esošo situāciju.

Vienīgais tiesas spriedums attiecībā uz fizisko sagatavotību kā kritēriju dienestam, ko autorei izdevās atrast, ir saistībā ar atvaļināšanu no dienesta sakarā ar amatpersonu skaita samazināšanu. Administratīvajā rajona tiesai pieteicējs lūdza atcelt Valsts policijas lēmumu par pieteicēja atvaļināšanu no dienesta sakarā ar amatpersonu skaita samazināšanu. Valsts policija papildu paskaidrojumā norādīja, ka pieteicējs ne tikai saņēmis novērtēšanā zemāko novērtējumu, kā dēļ arī atvaļināts no dienesta, bet nav nokārtojis arī fiziskās sagatavotības pārbaudījumus. Par šo Valsts policijas argumentu tiesa norādīja, ka lietā nav pierādīts, ka pieteicēja fiziskā sagatavotība nav atbilstoša, jo, lai arī lietā ir pierādījumi tikai par to, ka pieteicējs 2008. un 2009.gadā nav kārtojis vispārējās fiziskās sagatavotības ieskaites, tāpēc atbildētāja apgalvojums par fiziskās sagatavotības trūkumu nav apstiprināts. Pieteicējs ir izrādījis gatavību fiziskās sagatavotības ieskaites kārtošanai, bet tā nav veikta sakarā ar atbrīvošanu no dienesta<sup>145</sup>. Cits jautājums ir par to, vai šāda persona varēja atrasties dienestā, ja neatbilst obligātajām prasībām dienestam. Autore uzskata, ka fiziskās sagatavotības novērtēšanas trūkums par diviem gadiem bija visnotaļ pamatots iemesls, dēļ kura

<sup>143</sup> Valsts kontroles Revīzijas 2011.gada 19.decembra ziņojums Nr.5.1-2-11/2011. Pieejams: [http://www.lrvk.gov.lv/upload/zin\\_lem\\_soc\\_gar\\_19Dec2011.pdf](http://www.lrvk.gov.lv/upload/zin_lem_soc_gar_19Dec2011.pdf) [aplūkots 2012.gada 6.februārī].

<sup>144</sup> Iekšlietu ministrijas darbības stratēģija 2012.-2014.gadam. Pieejams: [http://www.iem.gov.lv/files/text/Iem\\_strategija\\_2012\\_2014.pdf](http://www.iem.gov.lv/files/text/Iem_strategija_2012_2014.pdf) [aplūkots 2012.gada 20.maijā].

<sup>145</sup> Administratīvās apgabaltiesas 2011.gada 4.novembra spriedums lietā Nr. AA43-3207-11/8.

pieteicēju varēja atbrīvot no dienesta sakarā ar neatbilstību dienestam pirms uzsākts novērtēšanas process. Tiesa šo faktu vispār nevērtēja attiecībā uz strīdus jautājumu par atvaļināšanu no dienesta.

Igaunijā fiziskās sagatavotības prasības nosaka valdības izdots normatīvs akts<sup>146</sup>, Polijā fizisko un psiholoģisko piemērotību dienestam nosaka iekšlietu ministrs ar iekšējiem rīkojumiem<sup>147</sup>, Lietuvā policijas darbiniekiem ir izvirzīta prasība būt fiziski sagatavotam<sup>148</sup>. Eiropas Savienības valstu likumos nav iekļauta norma, ka policijas darbinieku var atvaļināt no dienesta sakarā ar neatbilstošu fizisko sagatavotību, tomēr pastāv prasība dienestā esošām personām būt fiziski labi sagatavotām<sup>149</sup>. Fiziskās sagatavotības līmeni nosaka ar iekšējiem normatīvajiem aktiem. Līdz ar to autore secina, ka ir iespēja katram dienestam un amatam noteikt tiem nepieciešamo fiziskās sagatavotības līmeni. Civildienesta ierēdņiem nav šādas prasības par fizisko sagatavotību;

3) *kuras veselības stāvoklis un psiholoģiskās īpašības atbilst Ministru kabineta noteikumu prasībām*<sup>150</sup>. Ministru kabineta noteikumi nosaka prasības attiecībā uz veselības stāvokli un psiholoģiskajām īpašībām tām personām, kuras vēlas pildīt valsts dienestu un tām amatpersonām, kuras jau atrodas dienestā. Dienesta gaitas likums paredz, ka dienestā var atrasties tikai tāda persona, kuras veselības stāvoklis un psiholoģiskās īpašības atbilst Ministru kabineta noteiktajām prasībām<sup>151</sup> un tāpat kā fiziskās sagatavotības līmenis, arī amatpersonas veselības stāvoklis saistīts ar normatīvo regulējumu amatpersonai reizi gadā veikt veselības stāvokļa un psiholoģisko īpašību atbilstības novērtējumu<sup>152</sup>.

Veselības stāvokļa atbilstība Ministru kabineta noteikumos noteiktajām prasībām un ārstu komisijas (turpmāk – Medicīnas komisija) lēmums ir iemesls, lai pieņemtu lēmumu par amatpersonas:

- 1) pieņemšanu dienestā;
- 2) atrašanos dienestā;
- 3) atvaļināšanu no dienesta sakarā ar noteiktajām prasībām neatbilstošu veselības stāvokli<sup>153</sup>.

<sup>146</sup> Police Service: Law of the Republic of Estonia. Pieejams: <http://legislationline.org/documents/action/popup/id/5729> [aplūkots 2012.gada 2.aprīlī].

<sup>147</sup> Act on the Police: Law of the Republic of Poland. Pieejams: [http://www.policja.pl/ftp/pliki/police\\_act.pdf](http://www.policja.pl/ftp/pliki/police_act.pdf) [aplūkots 2012.gada 30.martā].

<sup>148</sup> Law on Police: Law of the Republic of Lithuania. Pieejams: <http://www.legislationline.org/documents/action/popup/id/4892> [aplūkots 2012.gada 2.aprīlī].

<sup>149</sup> Piemēram: Law Enforcement Physical Ability Testing. Pieejams: <http://www.med-tox.com/polictest.html> [aplūkots 2012.gada 14.jūlijā]; Requirements, guidance and refused 1.1.2012. Pieejams: [http://www.blivpolitibetjent.dk/site/Krav\\_og\\_vejledning\\_1.1.2012/](http://www.blivpolitibetjent.dk/site/Krav_og_vejledning_1.1.2012/) [aplūkots 2012.gada 14.jūlijā].

<sup>150</sup> „Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm un amatpersonu amata kandidātiem nepieciešamo veselības stāvokli un psiholoģiskajām īpašībām un veselības stāvokļa un psiholoģisko īpašību pārbaudes kārtību”; Ministru kabineta 2006.gada 21.novembra noteikumi Nr.970. Latvijas Vēstnesis, 2006. 15.decembris, nr.200.

<sup>151</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>152</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>153</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

No šīm normām var secināt, ka pastāv divas veselības stāvokļa un psiholoģisko īpašību novērtēšanas sistēmas – kandidātiem un dienestā esošām amatpersonām. Līdz ar to kritērijs – noteiktajām prasībām atbilstošs veselības stāvoklis ir jāvērtē kā trīskāršs kritērijs: atļasei dienestam, dienesta turpināšanai un dienesta tiesisko attiecību izbeigšanai.

Lai novērtētu kandidāta veselības stāvokļa un psiholoģisko īpašību atbilstību dienestam, Medicīnas komisija izvērtē vispārīgās prasības dienestam un papildus prasības konkrētam amatam. Tātad, nosūtot kandidātu uz veselības pārbaudi, obligāti jānorāda amats, kuru kandidāts ieņems pēc pieņemšanas dienestā un iecelšanas amatā. Ja dienests tiek uzsākts no zemākā amata, tad šīm amata prasībām jāatspoguļojas arī veselības stāvokļa izvērtējumā – personas veselības stāvoklim jāatbilst spējai pildīt normatīvajos aktos norādītajām minimālajām prasībām. Tās ietvertas likuma „Par policiju” 9.-11.pantā un Robežsardzes likuma 14. un 15.pantā. Šīs prasības attiecināmas uz visām amatpersonām, bet pārējās norādītas konkrētā amata aprakstā.

Vispārīgās prasības tiek definētas, sadalot amatus grupās, ņemot vērā veicamos dienesta pienākumus, pie kam pati Iestāde nosaka, kādā amatu grupā iekļaujams konkrētais amats. Tam par pamatu ņem katrā amatā veicamos pienākumus, fiziskās slodzes lielumu un nepieciešamās psiholoģiskās īpašības. Tāpat iestāde nosaka papildu prasības konkrētajam amatam, ko norāda nosūtījumā uz Medicīnas komisiju kā papildu informāciju<sup>154</sup>, kas ir ļoti būtiska, jo iestāde vislabāk zina dienesta pienākumus, kurus jāveic amatpersonai un nosaka amatu grupu katram amatam. Līdz ar to iestāde, norādot Medicīnas komisijai detalizēto informāciju, dod iespēju izvērtēt kandidāta veselības stāvokļa un psiholoģisko īpašību atbilstību amatam, norādot detalizēti amata pienākumu veikšanas specifiku, kuru ņemtu vērā Medicīnas komisija. Pēc autores novērojumiem, pie papildu informācijas tiek rakstīta standarta frāze „amatpersonai darbs ar displeju ilgāk par divām stundām dienā”. Tomēr šādi amata pienākumu noteikti apstākļi var būt visdažādākie – klimatiskie apstākļi, psiholoģiskā vai fiziskā slodze utt., kurus, protams, nosūtījumā nenorāda.

Autore nepretendē uz Ministru kabineta noteikumos ietverto slimību un veselības problēmu savietojamības izvērtēšanu saistībā ar amatpersonas atrašanos dienestā vai amatā, tomēr autore vēlas norādīt, ka juridiski korekti būtu precizēt, kādu atbilstību komisija vērtē – atbilstību dienestam vai atbilstību amatam, to pašreizējais tiesiskais regulējums nenosaka vai nosaka haotiski.

Ministru kabineta noteikumi paredz izvērtēt amatpersonas veselības stāvokļa atbilstību dienestam saskaņā ar izstrādātajām prasībām, kuras noformētas 3.pielikumā „Veselības problēmas un slimības, kas nepieļauj vai ierobežo kandidāta vai amatpersonas dienestu Iekšlietu ministrijas sistēmā”, kurš paredz amatpersonas veselības stāvokļa izvērtēšanu tieši pa amatu grupām. Tātad

<sup>154</sup> „Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm un amatpersonu amata kandidātiem nepieciešamo veselības stāvokli un psiholoģiskajām īpašībām un veselības stāvokļa un psiholoģisko īpašību pārbaudes kārtību”; Ministru kabineta 2006.gada 21.novembra noteikumi Nr.970. Latvijas Vēstnesis, 2006. 15.decembris, nr.200.

reāli tiek vērtēta amatpersonas veselības atbilstība konkrētam amatam. Amatpersonas spēja pildīt amata pienākumus tiek ņemta vērā tikai gadījumos, ja amatpersonai ir vairākas slimības pazīmes, bet tās pieļauj amatpersonas atrašanos dienestā.

Pēc amatpersonas veselības stāvokļa izvērtēšanas, Medicīnas komisija sniedz attiecīgu atzinumu: atbilst dienestam un amatam, neatbilst amatam, atbilst dienestam citos attiecīgās grupas amatos un neatbilst dienestam. Ja ir nepieciešami papildus izmeklējumi vai ārstēšana gadījumos, kad amatpersonas veselības stāvoklis neatbilst dienestam, komisija nosaka atkārtotu pārbaudi, kā arī nosaka atkārtotas pārbaudes laiku. Atzinumu par amatpersonas neatbilstību dienestam paraksta komisijas vadītājs<sup>155</sup>.

Pamatojoties uz teorētiskajiem pētījumiem visā pasaulē, ļoti liela nozīme jāpievērš kandidāta psiholoģiskās atbilstības novērtēšanai (šo jautājumu autore detalizētāk pēta 1.3.apakšnodaļā). Ministru kabineta noteikumi paredz, ka psiholoģisko īpašību pārbaudi veic un atzinumu sniedz psihologs, kuram ir iegūta nepieciešamā profesionālā kvalifikācija. Psihologs pārbauda kandidāta adaptācijas spējas, psiholoģisko un morālo noturību, komunikēšanas spējas un psihofizioloģiskās īpašības<sup>156</sup>. Autorei rodas šaubas par šo pārbaudzi iespējamību pašreizējā tiesiskā regulējuma apstākļos, jo kandidāta atbilstība tiek vērtēta pēc viņa paša aizpildītas veidlapas par savu veselības stāvokli, kur no 47 jautājumiem tikai trīs attiecināmi uz psiholoģijas jomu. Tāpat nav skaidrs, kā un ar kādām metodēm tiek pārbaudīta kandidāta uzmanība, atmiņa, domāšana, intelekts, emocijas un gribas sfēra un psihofizioloģiskā izmeklēšana, ko nosaka jau minētie Ministru kabineta noteikumi.

To, ka saistībā ar amatpersonu atbilstoša veselības stāvokļa un psiholoģiskās piemērotības novērtēšanu pastāv praktiska rakstura problēmas, atklāja Valsts kontrole, norādot, ka dienestā atrodas amatpersonas, kuras ilglaicīgi nav veikušas veselības stāvokļa un psiholoģisko īpašību atbilstības pārbaudes, piemēram, Valsts robezsardzē dienestā atrodas amatpersonas, kuras pēdējo 4 līdz 8 gadu laikā ne reizi nav veikušas ikgadējo obligāto veselības stāvokļa pārbaudi<sup>157</sup>.

Veselības un sporta centram bija jānodrošina dienesta pienākumu izpildei atbilstoša veselības stāvokļa kontrole<sup>158</sup>, bet Veselības un sporta centrs nav veicis darbības, lai regulāri apkopotu datus un veiktu analīzi par dienestā esošām amatpersonām, kuras nav izgājušas obligāto veselības pārbaudi, un informētu par to Iekšlietu ministriju un dienestu vadību.

<sup>155</sup> Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm un amatpersonu amata kandidātiem nepieciešamo veselības stāvokli un psiholoģiskajām īpašībām un veselības stāvokļa un psiholoģisko īpašību pārbaudes kārtību; Ministru kabineta 2006.gada 21.novembra noteikumi Nr.970. Latvijas Vēstnesis, 2006. 15.decembris, nr.200.

<sup>156</sup> „Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm un amatpersonu amata kandidātiem nepieciešamo veselības stāvokli un psiholoģiskajām īpašībām un veselības stāvokļa un psiholoģisko īpašību pārbaudes kārtību”; Ministru kabineta 2006.gada 21.novembra noteikumi Nr.970. Latvijas Vēstnesis, 2006. 15.decembris, nr.200.

<sup>157</sup> Valsts kontroles 19.12.2011. Revīzijas ziņojums Nr.5.1-2-11/2011. 11.2.apakšpunkts

<sup>158</sup> Ministru kabineta 05.10.2010. noteikumu Nr.943 „Iekšlietu ministrijas veselības un sporta centra nolikums” 2.1.apakšpunkts.

Saistībā ar atvaļināšanu no dienesta neatbilstoša veselības stāvokļa dēļ, Valsts kontrole norādīja, ka 2010.gadā no dienesta atvaļinātas 280 amatpersonas (25,7% no kopējā atvaļināto amatpersonu skaita) sakarā ar neatbilstošu veselības stāvokli, t.sk., Valsts policijā 191 amatpersona jeb 30,2% un Valsts robežsardzē 31 amatpersona jeb 14,4%<sup>159</sup>. Autore uzskata, ka tas ir liels sakaists policijas darbinieku, ko atbrīvo sakarā ar neatbilstošu veselības stāvokli no dienesta Valsts policijā – viena trešā daļa no visiem atvaļinātajiem. Ja analizē no dienesta atvaļinātās 222 amatpersonas, kuras norādītas Valsts kontroles revīzijas ziņojumā, rodas jautājums, kāpēc tās nevarēja atrasties dienestā, jo skaitliski šo amatpersonu apjoms ir līdzvērtīgs Valsts robežsardzes koledžas un Valsts policijas koledžas pamata profesionālās sagatavošanas normai viena gada laikā<sup>160</sup>. Kādas bija slimības, kuru dēļ atvaļināja no dienesta, varbūt bija nepieciešams pārcelt citā amatā, jo bija derīgs dienestam? Nepieciešams atbilstoši klaisificēt, kādas ir tās slimības, kuru dēļ nevar atrasties dienestā, piemēram, invaliditāte vai apkārtējiem bīstamas slimības.

Būtiski šajos gadījumos ir izanalizēt un apzināt tās Noteikumu prasības veselības stāvoklim, kuras nepieļautu pildīt dienesta pienākumus vispār un tās normas, kuras nepieļautu konkrēta amata pienākumu izpildi. Autore uzskata, ka būtu jāpārbauda un jākonstatē amatpersonas veselības stāvokļa atbilstība tieši amatam, bet gadījumos, ja veselības stāvoklis neatbilst amatam, tad komisija vērtē atbilstību dienestam un savā slēdzienā norāda tos amatus, kurus amatpersona var veikt. Līdz ar to iestādei tiek dota iespēja izvairīties no tādu personu pieņemšanas dienestā, kurām ir veselības problēmas un tajā pašā laikā neatvaļināt dienestā esošās amatpersonas, bet pārcelt tās citā amatā saskaņā ar komisijas norādītajām amatu kategorijām.

Norma par veselību cieši saistīta ar cilvēktiesībām, ko paredz Satversme – valsts aizsargā cilvēka veselību Latvijas Republikas Satversmes izpratnē cilvēka veselība ir individuāli aizsargājama vērtība<sup>161</sup>. Attiecībā uz policijas darbinieku un robežsargu ir jāattiecinā tads pats normatīvais regulējums kā uz visiem pilsoņiem, lai nodrošinātu policijas darbu demokrātiskā sabiedrībā<sup>162</sup>, ja to neierobežo speciālā tiesību norma.

Autore saskata risku, ka amatpersonu atvaļina no dienesta sakarā ar neatbilstošu veselības stāvokli un ka veselība tika sabojāta dienesta laikā, veicot amata pienākumus, bet Dienesta gaitas likums neparedz dienestā esošu amatpersonu sociālo aizsardzību veselības zuduma gadījumos. Gluži otrādi – ja komisija ir sniegusi savu atzinumu un nolēmusi, ka amatpersonas veselības stāvoklis nav atbilstošs dienestam, tad iestādes pienākums ir amatpersonu atvaļināt no dienesta.

<sup>159</sup> Valsts kontroles 19.12.2011. Revīzijas ziņojums Nr.5.1-2-11/2011. 131.punkts

<sup>160</sup> 2012.gada 23.marta konferences “Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu personāla profesionālā izglītība” materiāli. Nepublicēts materiāls.

<sup>161</sup> Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs prof. R.Baloža zinātniskajā vadībā. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 612.lpp.

<sup>162</sup> Eiropas Padomes Ministru komitejas 2001.gada 19.septembra 10.rekomendācija „Par Eiropas policijas ētikas kodeksu”.

Pieejams: <http://polis.osce.org/library/f/2687/500/CoE-FRA-RPT-2687-EN-European%20Code%20of%20Police%20Ethics.pdf> [aplūkots 2012.gada 2.aprīlī].

Autores priekšlikums būtu Dienesta gaitas likumā ietvert normu, ka no dienesta jāatvaļina tikai gadījumos, kad noteikta invaliditāte, pārējos gadījumos iespējams amatpersonu pārcelt dienesta turpināšanai citā amatā, kuras prasībām amatpersona atbilst.

Iekšlietu ministrijas darbības stratēģija 2012.-2014.gadam<sup>163</sup> paredz, ka par dienestam nederīgiem atzīto īpatsvars no kopējā kandidātu skaita samazināsies no 8,6% 2010.gadā līdz 8,5% 2014.gadā, bet ikgadējās veselības pārbaudēs izmeklēto īpatsvars no kopējā dienējošo skaita no 89,2% 2010.gadā palielināsies līdz 90% 2014.gadā. Tāpat optimistiskas prognozes ir attiecībā uz veselības stāvokļa dēļ atvaļināto īpatsvaru no kopējo atvaļināto skaita 35,3% 2010.gadā samazināsies līdz 28% 2014.gadā. Autore uzskata, ka iestādes iespēju robežās ir nodrošināt ikgadējās veselības pārbaudi, bet nevar prognozēt, cik būs nederīgo kandidātu vai veselības stāvokļa dēļ atvaļināto īpatsvars. Šādas prognozes izteikšana var ietekmēt taisnīga lēmuma pieņemšanu saistībā ar amatpersonas veselības stāvokļa novērtēšanu. Tāpat nav izprotams, kāpēc Iekšlietu ministrijas poliklīnika nav spējīga nodrošināt 100% visu dienestā esošo amatpersonu veselības stāvokļa pārbaudi?

Izpētot normatīvo regulējumu tām amatpersonām, kuras veic tiesībaizsargājošās funkcijas līdzīgos amatos, autore secina, ka nepastāv vienlīdzīga izpratne un normatīvais regulējums par amatpersonu atbrīvošanu no valsts dienesta sakarā ar neatbilstošu veselības stāvokli: prokuroru atbrīvo no amata veselības stāvokļa dēļ, ja tas neļauj turpināt prokurora darbu<sup>164</sup> un Korupcijas un noziedzības apkarošanas biroja amatpersonu atbrīvo no amata, ja pārejošas darbnespējas dēļ tā nav pildījusi amata pienākumus ilgāk par četriem mēnešiem pēc kārtas vai ja amatpersona neatbilst amata prasībām<sup>165</sup>.

Savukārt, ne Satversmes aizsardzības biroja amatpersonām, ne Valsts ieņēmuma dienesta Muitas kriminālpārvaldes amatpersonām veselības stāvoklis nav izvirzīts par kritēriju atbrīvošanai no darba, tāpat pašvaldības policijas darbiniekiem, kuru dienesta gaitu nosaka Darba likums, šāda prasība nav izvirzīta. Savukārt, civildienesta ierēdņiem likumdevējs paredzējis atbrīvot no dienesta sakarā ar nespēju veikt amata pienākumus veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums<sup>166</sup>.

Ir jāsecina, ka vienādu amata pienākumu īstenotājiem tiesībaizsargājošā sfērā valstī nav vienlīdzīga normatīvā regulējuma jautājumos, kas skar amatpersonu vai ierēdņu dienesta gaitu.

Lietuvas likums „Par policiju” paredz atvaļināt no dienesta policijas ierēdņi veselības stāvokļa dēļ<sup>167</sup>, nenosakot detalizētāku procedūru šim jautājumam. Polijā no dienesta policijā var atvaļināt

<sup>163</sup> Iekšlietu ministrijas darbības stratēģija 2012.-2014.gadam. Pieejams: [http://www.iem.gov.lv/files/text/Iem\\_strategija\\_2012\\_2014.pdf](http://www.iem.gov.lv/files/text/Iem_strategija_2012_2014.pdf) [aplūkots 2012.gada 20.maijā].

<sup>164</sup> Prokuratūras likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1994. 2.jūnijs, nr.65.

<sup>165</sup> Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2002. 30.aprīlis, nr.65.

<sup>166</sup> Valsts civildienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. 22.septembris, nr.331./333.

<sup>167</sup> Law on Police: Law of the Republic of Lithuania. Pieejams: <http://www.legislationline.org/documents/action/popup/id/4892> [aplūkots 2012.gada 2.aprīlī].

tikai tādā gadījumā, ja medicīnas komisija atzinusi, ka persona vispār nav spējīga veikt dienesta pienākumus<sup>168</sup>, kas ļauj secināt, ka citā amatā personu ir iespējams pārcelt. Tāpat Slovēnijā no dienesta veselības stāvokļa dēļ var atbrīvot tikai tādā gadījumā, ja amatpersona nav spējīga pildīt dienestu citā amtā<sup>169</sup>. Cita situācija ir Igaunijā, kur likums nosaka virkni sociālo garantiju, ja policijas darbinieks ir guvis traumas vai savainojumus, pildot dienesta pienākumus. Piemēram, vienreizējs maksājums paliekošai nespējai veikt dienesta pienākumus, atkarīgs no darba spēju zaudēšanas pakāpes un, vai policijas darbinieks tiek atvaļināts no dienesta. Atkarībā no šiem diviem apstākļiem, kompensācijas apmērs var būt no viena līdz septiņu gadu alga. Visas medicīniskās izmaksas šajos gadījumos tiek segtas no valsts budžeta<sup>170</sup>.

Arī Dienesta gaitas likumā būtu jāieestrādā norma par sociālajām garantijām, ja amatpersonu atvaļina no dienesta sakarā ar veselības traucējumiem, kuri gūti dienesta pienākumu pildīšanas laikā.

Autore piedāvā Ministru kabineta noteikumus precizēt, kad tiek pārbaudīts atbilstošs veselības stāvoklis un psiholoģiskās īpašības amatam un kad dienestam:

- ja uz veselības pārbaudi tiek nosūtīts kandidāts, tad pārbauda atbilstību dienestam, pieņemot, ka dienests tiek uzsākts no profesionālās sagatavošanas pamata amata – jaunākā kārtībnieka vai jaunākā inspektora amata un konkrētam amatam noteiktajām prasībām. Tādejādi atbilstību dienestam var definēt kā iespējamo atbilstību zemākajam amatam. Ja kadets nebūs spējīgs iegūt profesionālo kvalifikāciju, tad viņš kā policijas darbinieka amata kandidāts tiks atvaļināts kā nederīgs dienestam. Tomēr pašreizējais tiesiskais regulējums nevar nodrošināt šādu kārtību, jo jaunākā kārtībnieka amatam izvirzītās prasības ir pretrunā ar likuma „Par policiju” 9.panta normām;

- izņēmums, kad varētu pārbaudīt personas atbilstību amatam, varētu būt tajos gadījumos, kad personu konkursa kārtībā pieņem dienestā konkrētā amatā, tad arī pārbauda veselības stāvokļa un psiholoģisko īpašību atbilstību amatam;

- ja uz veselības pārbaudi tiek nosūtīta amatpersona periodiskai pārbaudei – tad pārbauda amatpersonas atbilstību amatam;

- ja uz veselības pārbaudi tiek nosūtīta amatpersona atkārtotai veselības pārbaudei vai ārpuskārtas veselības pārbaudei – pārbauda amatpersonas atbilstību gan amatam, gan dienestam. Šajā gadījumā būtiski ir tas, ja veselības stāvoklis neatbilst dienestam, tad amatpersona ir atvaļināma, bet, ja neatbilst amatam, tad Komisijai ir jānorāda, kurus amatus amatpersona var pildīt, un iestādei tas jāņem vērā, organizējot amatpersonas turpmāko dienesta gaitu iestādē.

<sup>168</sup> Act on the Police: Law of the Republic of Poland. Pieejams: [http://www.policja.pl/ftp/pliki/police\\_act.pdf](http://www.policja.pl/ftp/pliki/police_act.pdf) [aplūkots 2012.gada 30.martā].

<sup>169</sup> Act on Police: Law of the Republic of Poland. Pieejams: <http://www.policija.si/eng/images/stories/LegislaFtion/pdf/PoliceAct2007.pdf> [aplūkots 2012.gada 4.martā].

<sup>170</sup> Police Service Act: Law of the Republic of Estonia. Pieejams: <http://legislationline.org/documents/action/popup/id/5729> [aplūkots 2012.gada 2.aprīlī].

4) *kura nav sodīta par tīšu noziedzīgu nodarījumu – neatkarīgi no sodāmības dzēšanas vai noņemšanas*<sup>171</sup>. Prasības – amatpersonai nebūt saistītai ar noziedzīgiem nodarījumiem, likumdevējs ir definējis kā obligātas, tādējādi šai tiesību normai ir imperatīvs raksturs un tas nozīmē, ka ne iestāde, ne tiesa nav tiesīga noteikt savādākas prasības.

Par tīšu (ar nodomu izdarītu) noziedzīgu nodarījumu atzīstams tāds noziedzīgs nodarījums, ja persona, kas to izdarījusi, ir paredzējusi nodarījuma sekas, ir vēlējusies tās vai šīs sekas apzināti pieļāvusi<sup>172</sup>. Šī norma jāsaprot tā – vai konkrētai personai ir sodāmība, nevis – vai šī persona kādreiz ir tikusi sodīta par tīšu noziedzīga nodarījuma izdarīšanu. Likumdevējs ir nepārprotami noteicis, ka ikviena persona, kura ir sodīta par tīša noziedzīga nodarījuma izdarīšanu (neatkarīgi no sodāmības dzēšanas vai noņemšanas vai atbrīvošanas no soda), neatbilst dienestam. Līdz ar to gadījumā, ja šādi apstākļi tiek konstatēti pirms uzņemšanas dienestā, tad persona nav uzņemama dienestā, savukārt, ja šādi apstākļi atklājas dienesta laikā, tad persona no dienesta ir atvaļināma.

Likumdevējs ir ļoti detalizēti noteicis gadījumus, lai nodrošinātu, ka dienestā neatrodas amatpersona, kura notiesāta par tīšu noziedzīgu nodarījumu vai saukta pie kriminālatbildības par šāda veida darbībām/bezdarbības:

4.1.) amatpersona nav notiesāta par tīšu noziedzīgu nodarījumu, neatkarīgi no sodāmības dzēšanas vai noņemšanas. Administratīvā rajona tiesa atzinusi par pamatotu Valsts policijas rīcību, atvaļinot amatpersonu no dienesta sakarā ar neatbilstību obligātajām prasībām dienestam, proti, amatpersona bija notiesāta par tīša noziedzīga nodarījuma izdarīšanu. Tiesa norādīja, ka, ņemot vērā likumdevēja gribu, ka dienestā nevar atrasties amatpersona, kura notiesāta par tīša noziedzīga nodarījuma izdarīšanu, neatkarīgi no sodāmības dzēšanas vai noņemšanas, pieteicējs neatbilda dienestam izvirzītajām obligātajām prasībām no tā brīža, kad tika sodīts par tīša noziedzīga nodarījuma izdarīšanu. Līdz ar to arī bija konstatējams tiesisks pamats pieteicēja atvaļināšanai no dienesta sakarā ar minētajiem apstākļiem. Savukārt faktam, ka pieteicējs netika atvaļināts no dienesta agrāk (proti, uzreiz pēc sodīšanas), nav izšķirošas nozīmes lietā, turklāt minētais fakts nevar radīt tiesiski aizsargājamu paļāvību. Tiesa jau iepriekš norādīja, ka likumdevējs ir definējis obligāti izpildāmas prasības, lai persona varētu atrasties dienestā. Līdz ar to neviena persona nevar tiesiski paļauties uz to, ka likumdevēja noteiktā imperatīvā prasība savlaicīgi netika ievērota. Attiecībā uz pieteicēja argumentu, ka bija piemērojams pārejas periods jaunas darba vietas meklēšanai, tiesa norāda, ka pārejas noteikumu pieņemšana vai nepieņemšana ir likumdevēja kompetence, kurā tiesa nav tiesīga iejaukties. Likumdevējs Dienesta gaitas likumā nav paredzējis pārejas laiku jaunas darba vietas meklēšanai, ja amatpersonu no dienesta atvaļina sakarā ar tās

<sup>171</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>172</sup> Krimināllikums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1998. 8.jūlijs, nr.199/200.

neatbilstību dienestam<sup>173</sup>. Papildus autore norāda, ka pašreizējā Dienesta gaitas likuma redakcija paredz brīdinājumu (pārejas laiku jaunas darba vietas meklēšanai) tikai gadījumos, ja amatpersonu atvaļina no dienesta sakarā ar iestādes vai amatpersonas amata likvidāciju vai amatpersonu skaita samazināšanu<sup>174</sup>, citos gadījumos nav jāievēro 30 dienu brīdinājuma termiņš.

Administratīvā rajona tiesa atteica apmierināt pieteicēja lūgumu viņu atjaunot dienestā un piedzīt no Iekšlietu ministrijas neizmaksāto atalgojumu situācijā, kad pieteicējs tika atvaļināts no dienesta sakarā ar sodāmību par tīšu noziedzīgu nodarījumu. Pieteicējs 2005.gada 1.septembrī uzsāka mācības Valsts policijas skolā un 2006.gada 4.jūlijā ieguva kvalifikāciju – ierindas sastāva policists. Tas, ka pieteicējs agrāk bija sodīts un sodāmība bija dzēsta saskaņā ar spēkā esošajām tiesību normām, nebija šķērslis dienestam, jo toreizējā Dienesta gaitas likuma redakcija to pieļāva.

Saskaņā ar grozījumiem Dienesta gaitas likumā 4.panta ceturtais punkts tika izteikts šādā redakcijā: „kura nav sodīta par tīšu noziedzīgu nodarījumu – neatkarīgi no sodāmības dzēšanas vai noņemšanas” un kura stājās spēkā 2008.gada 20.decembrī. Tādējādi ar šiem grozījumiem tiesību norma kļuva nelabvēlīgāka. Turklāt ar Dienesta gaitas likuma Pārejas noteikumu 1.punktu likumdevējs noteica, ka personas, kurām piešķirta speciālā dienesta pakāpe un kuras ieņem amatu Iekšlietu ministrijā, turpina dienestu šajā likumā noteiktās amatpersonas statusā. Pieteicējs uzsvēris, ka gramatiski, vēsturiski, sistēmiski un teleoloģiski iztulkojot šo tiesību normu, kā arī vērtējot to kopsakarā ar krimināltiesību un citām tiesību normām, ir skaidrs, ka kritērijam – „dienestā var atrasties persona, kura nav sodīta par tīšu noziedzīgu nodarījumu”, juridiski atbilst arī personas, kurām sodāmība likumā noteiktā kārtībā ir noņemta vai dzēsta. Pieteicējs rajona tiesas lēmumu pārsūdzēja un Administratīvā apgabaltiesa atzina, ka pieteicēja prasība ir apmierināma, pamatojot to ar šādiem argumentiem: laikā, kad pieteicējs uzsāka dienestu, likumā bija ietverta prasība, ka dienestā nevar tikt pieņemta persona, kas sodīta par tīšu noziedzīgu nodarījumu. Līdz ar Dienesta gaitas likuma spēkā stāšanos šāda prasība palika nemainīga un šā likuma 4.panta ceturtais punkts (kas bija spēkā līdz 2008.gada 19.decembrim) noteica, ka dienestā var atrasties persona, kura nav sodīta par tīšu noziedzīgu nodarījumu. Pieteicējs tika atbrīvots no dienesta, kad saskaņā ar grozījumiem Dienesta gaitas likums 4.panta ceturtais punkts tika izteikts tagad spēkā esošajā redakcijā, proti, „kura nav sodīta par tīšu noziedzīgu nodarījumu – *neatkarīgi no sodāmības dzēšanas vai noņemšanas*”.

Tāpat tiesa norāda, ka tiesību normai nav atpakaļejoša spēka, ja tas nav īpaši likumā norādīts. Dienesta gaitas likuma pārejas noteikumos nav atrunāta rīcība ar personām, kuras jau atrodas dienestā un juridiski nav atzīstamas par sodītām, sakarā ar sodāmības noņemšanu vai dzēšanu, bet ir bijušas sodītas par tīšu noziedzīgu nodarījumu. Līdz ar to apgabaltiesas ieskatā Dienesta gaitas

<sup>173</sup> Administratīvās rajona tiesas 2011.gada 11.aprīļa spriedums lietā nr. A02308-11/32.

<sup>174</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

likuma 4.panta ceturtajam punktam nebūtu piešķirams atpakaļvērsts spēks un šā panta nosacījumi - „*neatkarīgi no sodāmības dzēšanas vai noņemšanas*” nebūti attiecināmi uz tām personām, kas pieņemtas dienestā līdz šo grozījumu spēkā stāšanās dienai un atbildušas tai laikā spēkā esošajam normām<sup>175</sup>. Autore pilnībā piekrīt tiesas argumentiem, ka, ja likumdevējs būtu vēlējies jauno normu attiecināt uz jau dienestā esošām amatpersonām, tas būtu norādīts Dienesta gaitas likumā.

4.2. amatpersona nav notiesāta par tīšu noziedzīgu nodarījumu, atbrīvojot no soda. Šī norma ir ļoti līdzīga iepriekšējai, kuru autore analizēja, tikai sodāmības dzēšana vai noņemšana aizstāta ar atbrīvošanu no soda. Saskaņā ar Krimināllikumu no soda var atbrīvot tikai tiesa likumdevēja uzskaitītajos gadījumos un kārtībā, piemēram, atbrīvojot no kriminālatbildības, nosakot audzinoša rakstura piespiedu līdzekļus vai persona saslimusi ar gara slimību, kura liedz personai izprast tās rīcību vai to vadīt<sup>176</sup>;

4.3.) amatpersona nav saukta pie kriminālatbildības par tīša noziedzīga nodarījuma izdarīšanu, izņemot gadījumu, kad amatpersona ir saukta pie kriminālatbildības, bet kriminālprocess pret to izbeigts uz rehabilitējoša pamata. Šis gadījums (atšķirībā no abiem iepriekšējiem) attiecināms nevis uz sodāmību, bet uz saukšanu pie kriminālatbildības, respektīvi, runa ir par laika posmu pirms tiesas sprieduma. Dienestā nedrīkst atrasties amatpersona, kura saukta pie kriminālatbildības, ja vien kriminālprocess pret personu nav izbeigts uz rehabilitējoša pamata.

Autore uzskata, ka visi šie trīs likumdevēja noteiktie gadījumi, kāda persona nedrīkst tikt pieņemta dienestā vai atvaļināma no dienesta, ja iestājas šie apstākļi, ir vērsti uz to, lai dienestā būtu personas, kuru rakstura un morāles īpašības, kā arī reputācija nav apšaubāmas.

Norma par dienesta nesavienojamību ar tīšu noziedzīgu nodarījuma izdarīšanu vai notiesājoša sprieduma spēkā stāšanos ir iekļauta visu valstu likumos par policijas dienestu. Tas ir viens no iemesliem, kā dēļ arī ar civildienesta ierēdņiem jāpārtrauc dienesta attiecības; likumā iestrādātā norma nosaka, ka civildienesta attiecības izbeidzas sakarā ar tiesas spriedumu krimināllietā<sup>177</sup>. Diensta gaitas likums nosaka diensta nesavienojamību ar tīšu noziedzīgu nodarījumu, bet civildienestā pietiekošs ir fakts, ka ierēdnis izdarījis jebkādu noziedzīgu nodarījumu, par kuru iestājusies kriminālatbildība, lai izbeigtu dienesta attiecības. Tomēr, lai pieņemtu civildienestā, prasība ir, lai persona nebūtu sodīta par tīšiem noziedzīgiem nodarījumiem vai tai jābūt rehabilitētai vai ar noņemtu vai dzēstu sodāmību<sup>178</sup>;

5) *kura nav atzīta par rīcībnespējīgu likumā noteiktajā kārtībā*<sup>179</sup>. Civillikums paredz, ka lai jebkuru darījumu atzītu par tiesīgu, tā dalībniekiem jāpiemīt tiesībspējai un rīcībībai<sup>180</sup>. Ministru

<sup>175</sup> Administratīvās apgabaltiesas 2011.gada 19.aprīļa spriedums lietā nr. AA43-1557-11/19.

<sup>176</sup> Krimināllikums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1998. 8.jūlijs, nr.199/200.

<sup>177</sup> Valsts civildienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. 22.septembris, nr.331./333.

<sup>178</sup> Valsts civildienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. 22.septembris, nr.331./333.

<sup>179</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

kabinets 2011.gada 15.novembrī atbalstīja grozījumus Civillikumā un virzīja tos pieņemšanai Saeimā, kas skar arī personas rīcībspēju, paredzot ietvert minētajā Civillikuma pantā papildu nosacījumu, ka „Rīcības spēja ir personas spēja, patstāvīgi rīkojoties, iegūt un izmantot tiesības un uzņemties pienākumus.<sup>181</sup>”. Grozījumi attiektos arī uz personas pieņemšanu dienestā, ja persona nav spējīga patstāvīgi rīkoties ar savām tiesībām un uzņemties pienākumus, tad tādas personas dienestā atrasties nedrīkst un visticamāk, ka būs noteikta rīcībnespēja. Kārtību, kādā persona tiek atzīta par rīcībnespējīgu, nosaka Civilprocesa likums<sup>182</sup>. Ziņas par personas atzīšanu par rīcībnespējīgu vai tās atzīšanu par rīcībspējīgu ietver Iedzīvotāju reģistrā, norādot civillietas numuru, tiesas nolēmuma pieņemšanas datumu un vietu, tiesas nolēmuma spēkā stāšanās datumu<sup>183</sup>. Ņemot vērā amatpersonu dienesta specifiku, ir būtiski nepieļaut atrašanos valsts dienestā personām, kuras ir rīcības nespējīgas.

Personu par rīcībnespējīgu atzīst saskaņā ar Civillikuma normām. Ja tiesa atzinusi personu par rīcības nespējīgu, šāda persona atvaļināma no dienesta. Šī norma sasaucas ar normu par amatpersonas atbilstošu veselības stāvokli un psiholoģiskajām īpašībām. Norma par veselības stāvokli un psiholoģisko īpašību piemērotību dienestam ir plašāka, jo tā sevī ietver personas spēju atbildēt par savu rīcību un pieņemtajiem lēmumiem. Autore pozitīvi vērtē šādas normas iekļaušanu Dienesta gaitas likumā, jo amatpersona, kura atrodas dienestā Valsts policijā vai Valsts robežsardzē, tiesīga nēsāt un pielietot šaujameroci, ierobežot citu personu tiesības un pieņemt dažāda veida lēmumus, līdz ar to amatpersonai ir nepieciešama rīcības spēja pilnā apmērā. Autore neatrada judikatūru saistībā ar apstrīdētu administratīvo aktu par amatpersonas atvaļināšanu no dienesta sakarā ar tās atzīšanu par rīcībnespējīgu.

Norādi par rīcībspēju autore atrada Polijas tiesiskajā regulējumā, kur personai, lai varētu dienēt policijā, jāpiemīt pilnai rīcībspējai<sup>184</sup>. Civildienesta ierēdņi nevar pieņemt dienestā, ja tas atzīts par rīcībnespējīgu<sup>185</sup>, līdz ar to personu no civildienesta atbrīvo rīcībnespējas dēļ, kā neatbilstošu obligātajām prasībām.

Šīs Dienesta gaitas likuma noteiktās obligātās prasības dienestam, nozīmē, ka atlases procesā, tās ir primārās un pārbaudāmas vispirms, tikai pēc tam kandidāts tiek pielaists atlases procesam. Iespējams šī iemesla dēļ tikpat kā nav judikatūras par obligātajām prasībām dienestam, izņemot gadījumu par sodāmību, ko autore jau analizēja iepriekš, bet arī tas neattiecas uz atlasi.

<sup>180</sup> Civillikums. Ceturtā daļa. Saistību tiesības: LR likums. Ziņotājs, 1993. 14.janvāris, nr.1.

<sup>181</sup> Grozījumi Civillikumā 1405.pantā.

Pieejams:

<http://www.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40232503&mode=mk&date=2011-11-15> [skatīts 2012. 11.aprīlī]

<sup>182</sup> Civilprocesa likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1998. 3.novembris, nr.326/330.

<sup>183</sup> Iedzīvotāju reģistra likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1998. 10.septembris, nr.261/264.

<sup>184</sup> Act on the Police: Law of the Republic of Poland. Pieejams: [http://www.policja.pl/ftp/pliki/police\\_act.pdf](http://www.policja.pl/ftp/pliki/police_act.pdf) [aplūkots 2012.gada 30.martā].

<sup>185</sup> Valsts civildienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. 22.septembris, nr.331./333.

Tā kā Deklarācija par policiju nosaka, ka policijas darbinieki bauda statusu un tiesības, kas pielīdzināmas civildienestam<sup>186</sup>, autore analizēs arī tiesiskās prasības, kādas noteiktas civildienesta ierēdņiem, lai tos pieņemtu ierēdņa amatā. Analizējot normatīvajos aktos noteiktos atlases kritērijus valsts dienestam, autore apkopojusi tiesiskos kritērijus, kuri noteikti trim valsts dienesta veidiem – amatpersonām, militārpersonām un civildienesta ierēdņiem (Pielikums Nr.3).

No tabulas var redzēt, ka ir kritēriji, kas visām valsts dienesta kategorijām ir kopīgi un ir tādi, kas raksturīgi tikai vienai kategorijai, respektīvi, pati Iestāde ir noteikusi, kurus kritērijus uzskatīt par svarīgiem, veicot jauno profesionāļu atlasī.

Attiecībā uz **pašvaldības policijas darbiniekiem** izmantojams cits normatīvais regulējums – dienesta gaitu pašvaldības policijā nosaka Darba likums jeb vispārīgā tiesību norma. Tomēr par speciālo tiesību normu saistībā ar pašvaldības policijas darbiniekiem izvirzāmajām prasībām uzskatāms likums „Par policiju”. Līdz 2001.gadam, kad spēkā bija pirmais pašvaldības policijas parauglikums<sup>187</sup>, pašvaldības policijas dienestā var pieņemt attiecīgajā pašvaldības teritorijā vai ar to robežojošās pašvaldības pastāvīgi dzīvojošos iedzīvotājus, ne jaunākus par 18 gadiem, vismaz ar vidējo izglītību, un kuri, ņemot vērā viņu veselības stāvokli, lietišķās un personiskās īpašības un fizisko sagatavotību, ir spējīgi un vēlas pildīt pašvaldības policijas uzliktos pienākumus. Pašvaldības policijas dienestā nedrīkst pieņemt personas, kuras agrāk sodītas par tīšiem noziegumiem. Pašvaldības policijas darbiniekam jāprot valsts valoda un, pildot dienesta pienākumus, jāspēj sazināties ar personām tajā valodā, ko pārsvarā lieto attiecīgajā pašvaldības teritorijā.

Nākamais pašvaldības policijas parauglikums<sup>188</sup> atsakās no detalizētām prasībām kritērijiem pašvaldības policijas darbiniekiem; šis parauglikums tendēts uz policijas darbības organizācijas regulēšanu. No 2006.gada 1.oktobra līdz 2010.gada 1.novembrim, kad no likuma „Par policiju” tika izslēgtas normas par kritērijiem policijas darbiniekiem, likums „Par policiju”, kas regulē ar pašvaldības policijas darbību, nenoteica ne kritērijus, ne atlases kārtību pašvaldības policijas darbiniekiem. Likumā „Par policiju” bija paredzēts, ka pašvaldības policijas darbinieku darba tiesiskās attiecības regulē Darba likums<sup>189</sup>. Tas nozīmēja, ka nebija vienotu kritēriju prasībām pašvaldības policijas darbiniekiem un katra pašvaldība varēja individuāli noteikt prasības, līdz ar to situācija pieļāva darbā pašvaldības policijā pieņemt jebkuru un jebkādu personu.

Ar 2010.gada 1.novembri pašvaldības policijas darbiniekam izvirzāmās prasības ir tiesiski nostiprinātas un ir šādas:

- 1) pilngadība,

<sup>186</sup> Eiropas Padomes Parlamentārās asamblejas 1979.gada 8.maija 690.rezolūcija „Par Deklarāciju par policiju”.

<sup>187</sup> Par Latvijas Republikas pašvaldības policijas parauglikumu; Ministru Padomes 1992.gada 12.augusta lēmums nr.331. Ziņotājs, 1992. 12.novembris, nr.44. Zaudējis spēku 26.09.2001.

<sup>188</sup> Pašvaldības policijas parauglikums; Ministru kabineta 2007.gada 19.jūnija noteikumi nr.397. Latvijas Vēstnesis, 2007. 21.jūnijs, nr.99.

<sup>189</sup> Likums „Par policiju”: LR likums. Ziņotājs, 1992. 24.septembris, nr.37.

- 2) pilsonība,
- 3) nav sodīta par tīšu noziedzīgu nodarījumu, neatkarīgi no sodāmības dzēšanas vai noņemšanas,
- 4) nav tiesāta par tīšu noziedzīgu nodarījumu, atbrīvojot no soda,
- 5) nav saukta pie kriminālatbildības par tīša noziedzīga nodarījuma izdarīšanu, izņemot gadījumu, kad persona ir saukta pie kriminālatbildības, bet kriminālprocess pret to izbeigts uz rehabilitējoša pamata,
- 6) vidējā izglītība<sup>190</sup>.

Autore 4. pielikumā analizē prasības, kuras izvirzītas pašvaldības policijas darbiniekam, analīzi pirms un pēc grozījumiem Likumā „Par policiju”, vienlaicīgi, salīdzinot ar prasībām, kādas noteiktas Dienesta gaitas likumā amatpersonai ar speciālo dienesta pakāpi. Salīdzinot grozījumus un izvirzāmās prasības amatpersonām ar speciālo dienesta pakāpi, autore secina, ka grozījumi Likumā „Par policiju”<sup>191</sup> būtiski mainīja prasības, lai persona varētu tikt pieņemta darbā par pašvaldības policijas darbinieku, jo likums „Par policiju” līdz tam neizvirzīja nevienu prasību, kurām jāatbilst pašvaldības policijas darbiniekam. Likums pieļāva pašvaldības policijā pieņemt personas pašvaldības vadītājam, līdz ar to vadītājs pats brīvi tās varēja noteikt. Piedevām, katrā pašvaldībā šīs prasības varēja atšķirties.

Autore pozitīvi vērtē likuma „Par policiju” prasības, jo pašvaldības policijas darbinieks īsteno tās pašas funkcijas, kuras Valsts policijas darbinieks, tikai ierobežotā apjomā saskaņā ar likumā norobežoto kompetenci. Līdz ar to pašvaldības policijas darbinieks ir apveltīts ar policijas darbinieka tiesībām. Autore uzskata, ka nevar piešķirt jebkurai personai tiesības izmantot deleģēto valsts varu sabiedriskās kārtības nodrošināšanai. Šai personai jābūt pakļautai stingriem atlases kritērijiem.

No salīdzinošās tabulas var secināt, ka grozījumu likumā „Par policiju” redakcija patapināta no Dienesta gaitas likuma 4.panta. Tomēr, ne veselība, ne fiziskais stāvoklis nav noteicošais faktors, lai personu pieņemtu darbā pašvaldības policijā.

Tāpat pašvaldības policijas darbiniekiem izvirzītās prasības netiek dalītas obligātajās prasībās un prasībās, kuras ņem vērā, veicot atlasi pašvaldības policijas darbinieka amatam. Autore pozitīvi vērtē šādu kritēriju legalizēšanu, tomēr neviens normatīvais akts līdzīgi kā Valsts policijā un Valsts robezsardzē nereglementē atlases procesu darbam pašvaldības policijā, tāpat nav arī deleģējuma pašvaldības policijas priekšniekam noteikt atlases kārtību. Būtu nepieciešams grozīt likuma „Par policiju” normas, iestrādājot pašvaldības policijas darbiniekiem nepieciešamās prasības.

<sup>190</sup> Likums „Par policiju”: LR likums. Ziņotājs, 1992. 24.septembris, nr.37.

<sup>191</sup> Likums „Par policiju”: LR likums. Ziņotājs, 1992. 24.septembris, nr.37.

### 1.3. ATLASE DIENESTAM

Šajā apakšnodaļā autore turpinās analizēt personu tiesības pieteikties dienestam policijā vai robežsardzē. Ja tiesiskais regulējums nosaka, kādu policijas darbinieku vai robežsargu vēlas redzēt sabiedrība, tad praktiskā puse personāla atlasei ir iestādes rīcība, veicot personas novērtēšanu, atlasī dienestam, pieņemšanu dienestā un iecelšanu amatā. Autore uzskata, ka tikai daļēji šis process var tikt reglamentēts normatīvajos aktos, jo pati personas atbilstības novērtēšana dienestam un amatam vienalga būs subjektīvs process, kuru tikai vispārīgi regulē normatīvie akti. Pēc būtības tas ir prognozēšanas uzdevums, jo jāparedz, kā attiecīgais kandidāts vēlāk uzvedīsies un darbosies reālajā darba vietā.

Demokrātiska sabiedrība ar tai raksturīgo straujo dzīves ritmu uzstāda ļoti augstas prasības arī tiesību aizsargājošo iestāžu darbiniekiem. Policijas darbinieks vai robežsargs nevar būt tikai pavēļu un rīkojumu izpildītājs, bet tiem ir jābūt apzinīgiem un atbildīgiem sabiedriskās kārtības un sabiedrības drošības sargiem. Policijas darbinieks ir konfliktējošu un pretrunīgu standartu subjekts, jo tā veicamie darba pienākumi ir būtiski svarīgi sabiedrības drošībai, bet pats policijas darbs var būt bīstams un stresains. Policijas darbinieki bieži vien ir spēcīgas individualitātes ar izteiktu pienākuma apziņu. Šis uzdevums prasa inteliģenci, lojalitāti, apķērību un speciālās profesionālās zināšanas. Nav viegli kļūt par policijas darbinieku, bet ir jāatceras mērķis – lojāla policijas darbinieka atlase, ko var sasniegt ar smagu darbu un rūpīgu plānošanu<sup>192</sup>.

Amerikāņu zinātnieks A.Volmers norādījis: „Pilsoņi sagaida, ka policijas darbiniekam piemītīs Zālamana gudrība, Dāvida drosme, Samsona spēks, Ījaba pacietība, Mozus aizrautība, Labā Samārieša laipnība, Maķedonijas Aleksandra stratēģiskā domāšana, Daniela ticība, Linkolna diplomātija, Jēzus tolerance un, visbeidzot, vissīkākās zināšanas par dabas un sociālajām zinātnēm. Ja viņam piemītīs šīs īpašības, viņš varēs būt labs policists”<sup>193</sup>. Šajā izteikumā A.Volmers iekļāvis tos kritērijus, kādiem jāatbilst policijas darbiniekam, lai varētu atlasīt dienestam vispiemērotāko personu.

Atzīstot, ka atlase ir viens no dienesta gaitas būtiskākajiem elementiem iestādes personāla veidošanā, autore pētīja un analizēja personāla atlases teorētiskās nostādnes, kā arī atlases procesu un tiesisko regulējumu ārzemēs un Latvijā. Pārvaldes teorijā tiek pievērsta liela uzmanība personāla plānošanai un īsto kandidātu atrašanai konkrētam amatam. Jēdzienam *personāls* ir daudzi

<sup>192</sup> Koper S. Christopher. Hiring and Retention Issues in Police Agencies: Readings on the Determinants of Police Strength, Hiring and Retention of Officers, and the Federal COPS Program. Urban Institute of Justice Policy Center, 2002, 42.lpp.

<sup>193</sup> Binns J. Recruiting the 21<sup>st</sup> Century police officer. Pieejams: [www.policeone.com/columnists/Joe-Binns/articles/2832431-Recruiting-the-21st-Century-police-officer/](http://www.policeone.com/columnists/Joe-Binns/articles/2832431-Recruiting-the-21st-Century-police-officer/) [aplūkots 2011.gada 17.junijā].

skaidrojumi, piemēram, personāls – svarīgākais posms iestādē, lai tā funkcionētu un attīstītos<sup>194</sup>. Ar vārdu personāls, vārda visplašākajā nozīmē, mēs saprotam cilvēku kopumu, kas strādā kādā uzņēmumā, iestādē vai institūcijā. Bieži vien vārds "personāls" apzīmē vārdu "kolektīvs". Personālu veido cilvēki ar savu darbu, cerībām, mērķiem, vajadzībām un problēmām organizācijā.

Personāla jautājumu pēta dažādas sociālās zinātnes – pedagoģija, psiholoģija, vadības teorija u.c. Tāpēc arī ar jēdziena „personāls” nozīme ir dažāda:

- personāls kā darba nesējs – līdzstrādnieks nosaka vai iekārto darbus, nosaka to saimniecisko efektivitāti. No šī viedokļa personāls ir kā ražošanas faktors;
- personāls kā motivēts indivīds – darbinieks, kam ir kaut kādi motīvi, un viņš sasniedz noteiktus mērķus. Būtiski, ka darba devējam un ņēmējam šiem mērķiem ir jāsakrīt. Ja sāk veidoties atšķirības mērķu izpratnē, var rasties problēmas starp darba devēju un ņēmēju.

Jebkuras iestādes darbība atkarīga no to cilvēku apjoma, kuri iestādē strādā. Ar personāla atlasī saprot organizācijai un amata pozīcijai visatbilstošākā un vispiemērotākā kandidāta izvēli no noteiktas kandidātu kopas, bet I.Ešenvalde atlasē būtu skaidro kā ideālu sakrītību starp attiecīgā kandidāta kompetenci un amata prasībām, kā arī organizācijas korporatīvo kultūru, mērķiem un sadarbības praksi<sup>195</sup>. *Personāla atlase* ir process, kura rezultātā indivīds kļūst par darbinieku (ražošanas, administratīvā) kolektīva sastāvdaļu.

*Atlase* ir izvēles process, kurā kandidāts tiek atzīts par pieņemamu dienestam policijā. Ja darbam policijā netiks atlasīti vispiemērotākie darbinieki, iestādei būs jācīnās ar šiem darbiniekiem gadiem ilgi. Tāpēc būtiski atlasē procesā ir atlasīt ne tikai tās personas, kuras būs labi darbinieki, bet arī tādas, kuri nediskreditēs policijas iestādi<sup>196</sup>.

Personāla vadībā izšķir iekšējo un ārējo atlasī. Izmantojot **iekšējo atlasī**, vakantās amata vietas tiek aizpildītas, izmantojot jau iestādē strādājošos darbiniekus. Šis atlasē veids ir ļoti motivējošs jau strādājošiem, kā arī darbinieku izaugsmes iespējas, zemākas atlasē procesa izmaksas un lojāla kolektīva veidošana kopumā. Pozitīvs moments ir tas, ka darbinieks pazīst iestādi, nav nepieciešams garš un ilgstošs adaptācijas process. Šajā gadījumā tiek sludināts iekšējais konkurss, kur darbiniekam pašam ir iespēja pieteikties, bet pastāv arī variants, kad kandidātu izvirza vadītāji, ņemot vērā kandidāta spējas, izaugsmes vēlmi.

Personāla atlasē dienestam valsts iestādē kā **ārējā atlasē** raksturojas ar atlasī uz izsludinātu konkursu, zināšanu un profesionalitātes novērtēšanu. Šāda veida personāla atlasē procedūra ir atstrādāta perfekti, balstoties uz gadu, ja ne gadsimtu pieredzi. Pretendenta zināšanas tiek vērtētas augstāk kā viņu spējas veikt un izpildīt noteiktas darbības vai uzņemties atbildību. Patiesībā runa ir

<sup>194</sup> Пашков А.С., Иванкина Т.В, Магницкая Е.В. Кадровая политика и право. Москва: Юридическая литература, 1989, с.3.

<sup>195</sup> Ešenvalde I. Personāla praktiskā vadība. Rīga: SIA Merkūrijs LAT, 2005, 64.lpp.

<sup>196</sup> Gaines L.K., Southerland M.D., Angell J.E. Police administration. New York: McGraw-Hill Book Co, 1991, p. 273.

par jauno darbinieku pieņemšanu valsts dienestā, kuri tiks profesionāli sagatavoti attiecīgās iestādēs. Atlase valsts dienestam publiskajā sektorā tiek regulēta ar tiesisku kritēriju palīdzību atšķirībā no privātā sektora, kur darba tiesiskās attiecības regulē Darba likums, kuras kritēriju noteikšanu un atlasī atstāj darba devēja kompetencē.

Tomēr atšķiras jauno darbinieku atlase civildienestam un dienestam Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēm: Augstākās tiesas Senāts ir atzinis, ka dienests Iestādē un Ieslodzījuma vietu pārvaldē (kā specializētais dienests) ir veidots atbilstoši karjeras dienesta modelim. Karjeras dienesta modelim raksturīga pakāpeniska dienesta gaita, kad persona sāk dienestu no zemākās amata pozīcijas un pakāpeniski veido karjeru, pārejot arvien augstākos amatos sistēmas ietvaros, bet citādāk Latvijā ir veidots valsts civildienests, kas atbilst amatu dienesta modelim. Amatu dienesta sistēmā uz visiem vakantajiem amatiem tiek izsludināts atklāts konkurss, kurā var piedalīties jebkura persona, kura atbilst konkrētajam amatam izvirzītajām prasībām. Augstākie amati nav garantēti zemākus amatus ieņemošajiem, bet tajos var nokļūt arī dienestam iepriekš nepiederējušas personas<sup>197</sup>.

Konkurss – tāda personāla atlases metode, kurā amatu aizņem, pamatojoties uz koleģiālu komisijas lēmuma pamata. Lēmums tiek pieņemts, izvēloties vienu kandidātu no vairākiem pretendentiem. Šis lēmums, ko pieņem komisija koleģiāli, ir juridisks fakts, kas ir obligāta prasība pie amatu konkursiem<sup>198</sup>.

Viens no galvenajiem uzdevumiem valsts pārvaldes iestādēs ir uzticama, profesionāla, lojāla un stabila personāla veidošana. Arī starptautiskais regulējums paredz, ka valsts amatpersonai, kas ir atbildīga par pieņemšanu darbā, paaugstināšanu vai norīkošanu darbā, ir jānodrošina, ka tiek veiktas atbilstošās kandidāta godīguma pārbaudes, kā tas paredzēts likumā. Ja šādas pārbaudes rezultātā attiecīgā valsts amatpersona nezina, kā rīkoties tālāk, tai jālūdz atbilstoša konsultācija<sup>199</sup>. No šīs normas analīzes izriet, ka lai atlasītu valsts dienestam personālu, tiek organizētas pārbaudes (šajā gadījumā – godīguma pārbaude), kas tiesiski neregulētas nacionālās valsts līmenī, kā arī lēmums par pieņemšanu dienestā var būt koleģiāls. To noteikusi arī Eiropas Cilvēktiesību tiesa un Eiropas Kopienų tiesa, kas savā judikatūrā atzina, ka katrai dalībvalstij ir tiesības publiskajā nodarbinātības sektorā noteikt atšķirīgas prasības, salīdzinot ar privāto jomu. Šis atzinums tiek pamatots ar to, ka

<sup>197</sup> Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2010.gada 13.novembra spriedums SKA-490/2010.

<sup>198</sup> Пашков А.С., Иванкина Т.В, Магницкая Е.В. Кадровая политика и право. Москва: Юридическая литература, 1989, с.154.

<sup>199</sup> Eiropas Padomes Ministru komitejas 2000. gada 11. maija rekomendācija dalībvalstīm Nr.10 „Par amatpersonu rīcības kodeksiem”.

publiskajā sektorā nodarbinātās personas pilda valsts funkcijas, īsteno publisko varu un nodrošina valsts publisko iestāžu pastāvēšanas mehānismu<sup>200</sup>.

Autore sniegs nelielu ieskatu, kā Amerikā attīstījās un veidojās policijas darbinieku atlases sistēma<sup>201</sup>. 20.gs. pirmajā pusē ASV prezidents nodibināja t.s. Nacionālo komiteju par tiesību ievērošanu un izpildi, kuras viens no uzdevumiem bija detalizēti izstrādāt veidu, kā panākt policijas profesionalizāciju, nomainot nepilnīgo atlases un dienestā pieņemšanas sistēmu. 1940.-tajos un 1950.-tajos gados policija virzījās uz atlases sistēmu, kas balstīta uz vērtīborientēta personāla pieņemšanu dienestā. Ņemot vērā policijas darbību un pieaugošās diskriminācijas problēmas policijas darbā, aizvien pieauga tendence personāla atlasē izmantot zinātniskas metodes – psihometriju un standartizētus psiholoģiskos testus. Šis process savu augstāko punktu sasniedza 1967.gadā, kad tika dibināta Tiesībsargājošo iestāžu atbalsta pārvalde, kuras mērķis bija ieviest atlases procesā atlases metodes, kuras vērstas uz darba pienākumu analīzi un personu uzrādīto prasmju noderīgumu policijas darbā. 1960.-to gadu beigās pasaulē plaši izmantoja zinātniskas un uz karjeru balstītas testēšanas un novērtēšanas metodes, un, pārbaudot potenciālos kandidātus, tika ņemtas vērā policijas iestādes vīzija un nosacījumi, kādam jābūt labam policistam.

Sistēma izmainījās septiņdesmito gadu vidū, kad tika izanalizēts, ko policijas darbinieks dara patrulēšanas laikā. Atklājās, ka uniformā tērpts ierēdnis lielāko daļu sava darba laika pavada sniedzot sabiedrībai pakalpojumus – palīdzot iedzīvotājiem, risinot sarunu strīdus vai risinot sabiedrības locekļu problēmas, kas nav saistītas ar to tiesību aizstāvību. Policijas darbinieku prasmes, kuras bija nepieciešamas šim darbam, bija atšķirīgas no tām, kuras atlases rezultātā tika meklētas, mācītas un testētas. Bija nepieciešams pārorientēt policijas darbu uz policiju, kura darbojas sabiedrības labā.

Tiesībsargājošo iestāžu akreditācijas komiteja izstrādāja rekomendācijas, ka ir jādažādo policijas personāls un tam ir jāatspoguļo sabiedrība. Šīs idejas sāka realizēties 1980.-tajos gados. Novērtēšanas procesā plaši izmantoja t.s. skrīninga metodi, kuru autore pētīs nedaudz vēlāk.

Atlases procesā sāka izmantot atsevišķu policijas iestāžu izvirzītās vajadzības konkrētiem policijas darbinieku pienākumiem un prasmēm. Tas ļāva iestādei piesaistīt plašu personu skaitu esošajām vakancēm. Gadsimtu mijā policijas atlases procesā netiek pieļauta vienveidība, plaši izmanto zinātniskos pētījumus. Daudzas iestādes izmantoja mērķgrupu atlases stratēģiju, lai atlasītu minoritāšu pārstāvjus, sievietes, veterānus, koledžas absolventus un kandidātus ar pieredzi. Pēdējās tendences iesaka policijas darbinieku atlasē iesaistīt ne tikai novērtēšanas centrus, bet arī sabiedrību

---

<sup>200</sup>

Tiesībsarga

atbilde

J.Plīneram.

Pieejams:

[www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibsargs/majas\\_lapas\\_jaunumi/in\\_site/tools/download.php?file%3Dfiles%252Fdownloads%252FPar\\_pilsonu\\_un\\_nepilsonu\\_atskiribam\\_Latvija.doc](http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibsargs/majas_lapas_jaunumi/in_site/tools/download.php?file%3Dfiles%252Fdownloads%252FPar_pilsonu_un_nepilsonu_atskiribam_Latvija.doc) [aplūkots 2012.gada 3.aprīlī].

<sup>201</sup> Wilson M.Jeremy, Dalton E., Scheer Ch., Clifford A. Police recruitment and retention for the New Millennium. RAND Corporation, 2010, p.67-72.

– sabiedrība parāda, vai policijas darbinieku sastāvam ir jāatspoguļo tikai sabiedrības sastāvs un vajadzības vai arī tās raksturs. Respektīvi, sabiedrība nosaka tos standartus, pēc kādiem tiek veikta policijas darbinieku atlase un pieņemšana dienestā. Minesotā veiktajos pētījumos parādās, ka sabiedrība grib redzēt entuziastisku, godīgu, ar labām spriešanas spējām, neatlaidīgu, līdzjūtīgu policijas darbinieku, kas nebaidās iesaistīties sabiedrības procesos.

Jebkurā valstī policijas darbība ir komplicēta un daudzpusīga, no policijas tiek prasīts vienmēr vairāk un vairāk; no mehāniska pavēļu izpildītāja policija paliek par apzinīgu un patstāvīgu orgānu ar plašām funkcijām<sup>202</sup>. Ar personāla atlasī nodarbojas arī reliģiskas un sabiedriskas organizācijas un specdienesti<sup>203</sup>, tāpēc efektīva darbība, atlasot personālu dienestā Valsts policijā un Valsts robežsardzē, ir pamatuzdevums, lai samazinātu risku, kas saistīts ar cilvēkresursu attīstību un iestādei noteikto uzdevumu un funkciju īstenošanu. Lai nodrošinātu iestādes uzdevumu un funkciju izpildīt spējīgu personālu, būtiska ir atlases un turpmākās profesionālās karjeras organizācija policijā un robežsardzē. Līdz ar to **kandidātu atlase dienestam un amatam** kļūst par ļoti nozīmīgu dienesta gaitas elementu.

Pretendentus nav iespējams novērtēt, ja iepriekš nav definēts, ko grib vērtēt. Jāizstrādā atlases politika, formulējot nepieciešamību, kādi darbinieki ir vajadzīgi, kā arī piemērota atlases programma<sup>204</sup>. Ārzmēs atlases process ietver fiziskā un psiholoģiskā stāvokļa izvērtēšanu, skrīninga metodes piemērošanu, intervijas un tikšanās, lai noskaidrotu kandidāta līdzšinējo dzīves veidu (t.s., policijas pārbaudes – kaimiņu intervijas, iepriekšējo darba devēju aptaujas, vaļasprieku noskaidrošanu, kredītvēstures izpēti u.c. darbības). Tāpēc atlases process nevar būt dienas vai nedēļas jautājums, tam ir jābūt pārdomātam un uz iestādes funkciju un uzdevumu īstenošanu tendētam.

ASV zinātnieks H.Kūpers uzskata, ka policijas darbinieku atlases un apmācības process pamatā saistīts ar trim soļiem:

- 1) kandidātu atsijāšana;
- 2) testēšana (iepriekšējās dzīves pārbaude, mutiskas intervijas, rakstisks tests, fiziskās sagatavotības tests);
- 3) pamatapmācības kursa apgūšana vai izglītības iegūšana speciālā mācību iestādē, kā arī regulāra apmācība dienesta vietā<sup>205</sup>.

<sup>202</sup> Blūms F. Sveiki, drošības un kārtības sargi! Drošības Sargs, 1931, nr.1, 2.lpp.

<sup>203</sup> Жув Д., Массони Д. Подбор персонала. Санкт-Петербург: Нева, 2004, с.4.

<sup>204</sup> Vorončuka I. Personāla vadība. Rīga: Latvijas Universitāte, 2009, 161.lpp.

<sup>205</sup> Koper S. Christopher. Hiring and Retention Issues in Police Agencies: Readings on the Determinants of Police Strength, Hiring and Retention of Officers, and the Federal COPS Program. Urban Institute of Justice Policy Center, 2002, p.42.

Autore secina, ka kopumā atlase ir daudzpakāpju process, kur kandidāti tiek testēti vairākās jomās. Atlases process ir atšķirīgs, ņemot vērā valsts normatīvo bāzi un policijas iestādes pieredzi un praksi atlases organizēšanā.

Autore piedāvā savu redzējumu pārdomātam atlases procesam Valsts policijā un Valsts robežsardzē (skatīt attēlu Pielikumā Nr.5), kur atlases dienestam pamatā ir profesionālisms un profesionālā izaugsme: prasības visiem kandidātiem vienas – zemākajam amatam, no kura dienesta gaitas laikā amatpersona veidos karjeru.

**1.stadija** būtu darba jeb amata pienākumu analīze, lai identificētu, kāda persona attiecīgajam amatam tiks meklēta (ja tiek piemērota grupveida atlase, tad akcentē amata pienākumus zemākajiem amatiem Valsts policijā un Valsts robežsardzē). Protams, būtiska būs arī personas piemērotība dienestam, bet nevajadzētu veikt atlasī, nezinot, kādam amatam tiek veikta atlase. Šeit gan ir jānošķir divi atlases veidi, ko piemēro praksē – atlase kā karjeras modeļa un atlase kā konkursa modeļa realizācija. Lai arī dienesta gaita ir tendēta uz karjeras modeli, tomēr prakse rāda, ka bieži izmanto konkursa modeļa atlasī. Līdz ar to var teikt, ka policijas personāla atlasē pastāv jauktais modelis atlases organizēšanā.

Pagaidām Latvijā nav normatīvā regulējuma šai atlases stadijai, tomēr sarunās ar darbiniekiem, kuri atbildīgi par atlasī, autore pārliecinājās, ka tiek veikta šāda procedūra, bet tā vairāk ir intuitīva un atkarīga no katras amatpersonas individuālās kvalifikācijas. Bet amata pienākumu analīze ir zinātniska metode, ar kuras palīdzību var identificēt un aprakstīt darba/amata raksturu un nosacījumus tā sekmīgai īstenošanai<sup>206</sup>. Amata pienākumu analīzei būtu jāietver tādi posmi kā visu uzdevumu identificēšana; veicamo pienākumu apzināšana, ieskaitot uzdevumus, pienākumus, atbildību; darba nosacījumus un tās personīgās īpašības, rakstura iezīmes un prasmes, kuras nepieciešamas personai, kura šo amatu veiks<sup>207</sup>. Kad tas ir izpētīts un noteikts, jāizstrādā amata apraksts. To norāda arī personālvadības speciālists T.Hindls: tiklīdz noskaidrotas prasības jaunajam amatam, darba (amata) aprakstā detalizēti jāuzskaita šī amata pienākumi un uzdevumi, kā arī jāiekļauj darbam nepieciešamās prasmes, pieredze un personīgās īpašības<sup>208</sup>. Amata pienākumu analīze ir pamats policijas personāla sistēmai, bez tā policijas darbinieki savus lēmumus balstīs tikai uz intuitīvām izjūtām ne uz precīzām un zinātniski izpētītām atziņām.

**2.stadija** ietvertu kritērijus, kuriem personām, kuras vēlas dienēt policijā vai robežsardzē, jāatbilst, un šiem kritērijiem jābūt tiesiski nostiprinātiem. Kā jau autore secināja iepriekšējā apakšnodaļā, lai veiktu atlases procesu, ir jābūt noteiktiem kritērijiem, pēc kuriem pretendētus un

<sup>206</sup> Gaines, L. K., Southerland, M. D., Angell, J. E.: Police Administration. McGraw-Hill, USA 1991, p. 266.

<sup>207</sup> Daļēji šīs prasības ir iekļautas profesijas standartos.

<sup>208</sup> Hindls T. Prasmīga intervija. Rīga: Zvaigzne ABC, 2000, 10.lpp.

kandidātus vērtēt<sup>209</sup>. Tikai tām personām, kuras atbilst šiem noteiktajiem kritērijiem, ir tiesības piedalīties atlases procesā. To mēdz dēvēt arī par personāla rekrutēšanu, kad no daudzu personu vidus ir jāizvēlas noteikts skaits vispiemērotāko kandidātu. Rekrutēšanu parasti izmanto armijas vai policijas personāla atlasē<sup>210</sup>. Šos tiesiskos nosacījumus autore pētīja un problēmas ieskicēja jau iepriekšējā apakšnodaļā.

**3. stadija** ir viss darbietilpīgākā un sarežģītākā – atlases process, kurā izvērtē, kurš pretendents kļūs par policijas darbinieku vai robežsargu. Atlase pamatā ir vairāku pakāpju process, kura laikā pretendenti tiek vērtēti vairākās jomās, piemēram: fiziskā piemērotības tests, rakstisks eksāmens, psiholoģiskais skrīnings, pretendenta rakstura un iepriekšējās dzīves pārbaude, medicīniskā pārbaude, melu detektora pārbaude un mutiskas intervijas. Kā norāda personālvadības speciālists T.Hindls: „Tikšanās ar kandidātu ir labākā iespēja kā iegūt informāciju par cilvēka prasmi un pieredzi.”<sup>211</sup>

Pie atlases stadijas varētu izdalīt papildus stadiju – informāciju un aģitāciju dienestam policijā vai robežsardzē, kur sabiedrība tiktu mērķtiecīgi informēta par prasībām dienestam, dienesta gaitas (karjeras) norisei un dienesta noslēgumam. Būtiski ir šo procesu pielāgot izglītības iestāžu (koledžu) mācību procesam, kā arī iesaistīt šajā norisē koledžu pārstāvjus. Diemžēl pašlaik Latvijā vāji attīstīta šī atlases stadija – aģitācija dienestam Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs. Vērojama atsevišķu dienestu kampaņas veida pasākumi, kuri netiek sistemātiski plānoti. Tāpat interesentiem nav piedāvāta informācija dienestu mājas lapās internetā, kur būtu iespēja iepazīties ar atlases kārtību dienestam un redzējumu par turpmāko dienesta karjeru.

*Fiziskās piemērotības pārbaude.* Parasti policijas darbiniekam ir jābūt lielam un stipram, lai veiktu savus pienākumus iespējamo briesmu brīžos. Šim nolūkam tiek piemēroti spēka un veiklības testi. Dažreiz tiek noteikts minimālais augums vai svars. Tomēr nevar augums un svars nevar būt par noteicošo kritēriju atlases procesā, jo šie ir lielumi, kurus ar pārdomātu profesionālās sagatavošanas sistēmu iespējams mainīt. Atlases procesa uzdevums ir identificēt, vai kandidāts grib sasniegt šo rezultātu un vai būs gatavs to īstenot dzīvē.

*Rakstisks eksāmens* atlases procesā ir bijis gan kā inteliģences tests, gan kā iestādes noteikts tests, kurš pārbauda zināšanas. 20.gs. vidū noteica kandidāta IQ, bet laika gaitā pierādījās, ka zems vai augsts IQ vēl nenozīmē labu vai sliktu policijas darbinieku. Pašlaik ar testa palīdzību nosaka pretendenta spējas un zināšanas, ņemot vērā konkrētu amatu.

<sup>209</sup> Autore nošķir jēdzienus pretendents un kandidāts. Ar pirmo saprotot to personu kopumu, kuri piesakās amata konkursam vai dienestam Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs, bet kandidāts ir persona, kuras piemērotība atbilst vispārējiem kritērijiem un tiek vērtēta personības atbilstība konkrētam amatam konkursa kārtībā.

<sup>210</sup> The Random House College Dictionary. New York: Random House Dictionary, 1984, p.1104.

<sup>211</sup> Hindls T. Prasmīga intervija. Rīga: Zvaigzne ABC, 2000, 6.lpp.

Ļoti populāra atlases metode Amerikā ir *rakstura vai personas iepriekšējās dzīves pārbaude* (t.s., *policijas pārbaude*), kuras laikā tiek piemērota arī poligrāfa pārbaude. Šī ir nozīmīga procedūra, jo personas rīcība pagātnē vairākumā gadījumu noteiks rīcību nākotnē, un dienestam policijā tiks izvēlēta tā persona, kurai būs labākas rakstura īpašības un nevainojama iepriekšējā dzīves pieredze. Tā ir ļoti dārga un laikietilpīga metode, kura ietver oficiālu izziņu izpēti, intervijas ar pretendenta iepriekšējiem darba devējiem, skolas biedriem, kaimiņiem<sup>212</sup>, pēdējā laikā ļoti plaši tiek izmantota un pētīta informācija par kandidātu sociālajos tīklos, piemēram, *facebook*. Tā fokusējas uz sodāmības vēsturi, izglītību, sabiedriskumu un integrēšanās spējām, garīgā un emocionālā stāvokļa izpēti, finanšu stāvokļa izpēti un medicīnas vēsturi. Policijas pārbaudes rezultātā tiek noskaidrota pretendenta motivācija, produktivitāte un kompetences.

Poligrāfa pārbaude<sup>213</sup> ir atsevišķa fāze, jo tai ir atšķirīga pretendenta izpētes joma no policijas pārbaudes, - ar tās palīdzību pārbauda tās jomas, kuras nevar pārbaudīt savādāk vai nepieciešams pārbaudīt īsā laika periodā un tai jābūt tiesiski regulētai<sup>214</sup>. Policijas pārbaude nevar atklāt informāciju, kuru zina tikai pretendents, bet poligrāfa pārbaudes laikā var iegūt informāciju par pretendenta darbībām, domām un raksturu. Pārsvārā tiek uzdoti jautājumi par narkotisko vielu lietošanu, kriminālajām nosliecēm vai darbībām, ar darbu saistītajām problēmām, sabiedriskajām un darba attiecībām, kā arī seksuālo pieredzi.

*Medicīniskā pārbaude* ir viena no svarīgākajām pretendentam piemērojamām pārbaudēm. Ja pretendents nav fiziski vesels, tas ir risks, pieņemot to dienestā, ka būs nepieciešama ātrāka pensionēšanās vai pensionēšanās veselības stāvokļa dēļ. Iestāde vēlas atlasīt veselīgu personu, kura strādās daudz produktīvāk un ar mazāku saslimšanas risku dienesta laikā. No atlases turpmākā procesa pretendentu izslēdz tādas slimības kā diabēts, epilepsija vai sirds saslimšanas. Tāpat tiek meklētas tādas slimības pazīmes, kuras dienesta laikā var radīt problēmas, piemēram, asinsspiediena problēmas, holesterīns, aptaukošanās u.c.

*Mutiska intervija* ir ļoti nozīmīgs atlases elements, kuras laikā iespējams pirmo reizi satiksies darba devējs ar potenciālo amatpersonu un gūs pirmos iespaidus viens par otru. Interviju uzskata par metodi informācijas apmaiņai starp cilvēkiem<sup>215</sup> un tā parasti aizņem no 30-60 minūtēm un intervētāji ir trīs līdz piecas personas. Pēc intervijas tiek organizēta policijas pārbaude; ja tās laikā noskaidrosies, ka intervijā pretendents ir melojis, tas nekavējoties tiks izslēgts no turpmākās atlases. Intervija parasti ir sagatavotu jautājumu kopums, ar kuras palīdzību izpētīt pretendentu, kā arī

<sup>212</sup> Kelly N., Kelly W. Policing in Canada. Macmillan of Canada, 1976, p.108.

<sup>213</sup> Kopš 1988.gada ASV pieņēma Darbinieka poligrāfa pārbaudžu aizsardzības likumu (Employee polygraph protection Act. Pieejams: [http://www.reference.com/browse/Employee\\_Polygraph\\_Protection\\_Act](http://www.reference.com/browse/Employee_Polygraph_Protection_Act) [aplūkots 2012.gada 12.aprīlī]), kurš pieļauj atsevišķu profesiju atlasē izmantot poligrāfa pārbaudes.

<sup>214</sup> Scott J.Harr, Hess M. Karen. Careers in criminal justice and related fields. From internship to promotion. Wadsworth Cengage Learning, 2002, p.167.

<sup>215</sup> Hindls T. Prasmīga intervija. Rīga: Zvaigzne ABC, 2000, 6.lpp.

noteikt tā komunikācijas prasmes. Intervija iekļauj gan standarta jautājumu un atbilžu formu, gan interaktīvu simulāciju un lomu spēles.

*Psiholoģiskais skrīnings* (no angļu valodas *screening* – atsijāt, izgaismot) ir sarežģīta atlases metode un to nevar salīdzināt ar standarta testa izpildīšanu un ātru rezultātu saņemšanu. Medicīnā ar skrīningu saprot slimības atklāšanu bez šīs slimības pazīmēm un simptomiem<sup>216</sup>. Atlasē skrīninga metodi izmanto, lai varētu noteikt pretendenta piemērotību dienestam un amatam. Ārzemēs izdala *screening out* un *screening in* metodi. Ar pirmo metodi tiek saskatīti kandidātu trūkumi, slimības, garīgā un psiholoģiskā nepiemērotība policijas dienestam<sup>217</sup> un noraidīta viņu tālākā dalība konkursā, bet otra metode meklē kandidāta kvalitātes, rakstura iezīmes un attieksmes (motivācija, empātija, noturība pret stresu, līderības iezīmes, fleksibilitāte, pašapziņa u.c.), kas to padarītu par piemērotu konkrētam policijas darbam.

Parasti piemēro trīs psiholoģiskā skrīninga veidus – personības testus (nosaka personīgās īpašības, emocionālos stāvokļus, attieksmes utt.), piemērotības testus (nosaka vispārējās inteliģences līmeni, sasniegumus, specifiskas spējas) un situatīvos testus (darba paraugi, situāciju vai lomu spēles).

Pašlaik Dienesta gaitas likums nosaka, ka Latvijā **dienestā var pieņemt personas**<sup>218</sup>:

1) *kuras ir vecumā no 18 līdz 40 gadiem*. Darba likums paredz, ka darba sludinājumā aizliegts norādīt vecuma ierobežojumus, izņemot gadījumu, kad saskaņā ar likumu personas noteiktā vecumā nedrīkst veikt attiecīgu darbu<sup>219</sup>, bet Dienesta gaitas likums paredz, ka uz amatpersonu neattiecas darba tiesiskās attiecības reglamentējošo aktu normas. Līdz ar to vecuma ierobežojums, kaut arī to nepieļauj atsevišķas tiesību normas, uz valsts amatpersonu neattiecas. Autore uzskata, ka cilvēka tiesības uz darbu netiek ierobežotas ar šo normu, jo likumdevējs ir vēlējis norādīt, ka dienestā amatpersonu var pieņemt noteiktā vecumā, kas ļauj sekmīgi pildīt profesionālos pienākumus. Arī ārvalstu prakse rāda, ka viens no tiesiskajiem kritērijiem ir vecums<sup>220</sup>: Lai pieņemtu dienestam policijā ASV, ir jābūt 21 gadu vecam. Dažos departamentos minimālais vecums ir 18 gadi. Lielākais vecums, lai pieņemtu dienestā, ir no 32 līdz 38 gadiem. Lai arī ASV Kongress ir pieņēmis Nodarbināto vecuma diskriminācijas likumu (1967.gadā)<sup>221</sup>, policijas

<sup>216</sup> Pieejams: [www.en.wikipedia.org/wiki/Screening\\_test](http://www.en.wikipedia.org/wiki/Screening_test) [aplūkots 2011. gada 26. oktobrī].

<sup>217</sup> Tādas slimības kā emocionālā nestabilitāte, atkarības, paranojas tieksmes, seksuālās identitātes problēmas, depresija, epilepsija, sirds saslimšanas izslēdza kandidātu no tālākā atlases procesa. Detalizētāk skatīt Bite K. How to form a good personnel in police office – the theory and legal conditions. Grām.: Slovērijas Policijas akadēmijas zinātniskās konferences „Papildus pētījumi Viduseiropas pētījumu zonā, sadarbojoties Eiropas drošībai” rakstu krājums. Bratislava, 2011, 102.-109.lpp.

<sup>218</sup> Šis formulējums attiecināms tikai no jauna pieņemtajām personām, bet nav saistošs jau dienestā esošām amatpersonām. Tīri juridiski tas rada situāciju, ka tām var nebūt vidējā izglītība, tās var neprast valodu vai var būt kādreiz jau atvaļinātas no dienesta sakarā ar disciplinārsodu – atvaļināšana no dienesta, piemērošanu.

<sup>219</sup> Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 06.07., nr.105.

<sup>220</sup> Gaines L.K., Southerland M.D., Angell J.E. Police administration. New York: McGraw-Hill Book Co, 1991, 270 p.

iestādēm ir atļauts neievērot šī likuma prasības par aizliegumu diskriminēt darba meklētājus vecumā no 40 līdz 70 gadiem.

Kanādas Karaliskā Jātņieku policijā pieņem vismaz 18 gadus vecus jauniešus<sup>222</sup>, no Eiropas valstīm tikai Polija nav noteikusi konkrētu vecumu, pārējās valstīs vecums ir no 18 līdz 19 gadiem.

Dienesta gaitas likums paredz arī situāciju, kad, pamatojoties ar dienesta nepieciešamību, iestādes vadītājs dienestā var pieņemt personu, kura ir vecāka par 40 gadiem un kuras izdienas laiks Iekšlietu ministrijas sistēmā vai Ieslodzījuma vietu pārvaldē, vai militārā dienesta izdienas stāžs nav īsāks par 10 gadiem<sup>223</sup>. No tā izriet, ka likumdevējs izņēmuma gadījumus paredzējis, ja pastāv dienesta nepieciešamība, tad var atkārtoti pieņemt dienestā personas (atjaunoties dienestam), kuras jau ir bijušas saistītas ar dienesta attiecībām un kuru izdienas stāžs nav mazāks par 10 gadiem. Respektīvi, lai amatpersonai būtu arī tiesības uz izdienas pensiju pēc 20 nodienētiem gadiem. Šeit autore saskata diskriminācijas pazīmes pret tām personām, kuras, izmanto Dienesta gaitas likumā noteiktās tiesības, uzsākt dienestu līdz 40 gadu vecumam. Bet tā kā Dienesta gaitas likums paredz dienestu līdz 50 gadiem, tad reāli, nepagarinot dienestu, balstoties uz dienesta nepieciešamību, amatpersonai nav tiesību uz izdienas pensiju, bet tikai uz dienestu 10 gadu garumā saskaņā ar Dienesta gaitas likumu. Ja ņem vērā, ka 2-3 gadus aizņems profesionālā sagatavošana, un nebūs iespēju amatpersonai saņemt izdienas pensiju (arī, ja tiek ieskaitīts 80% no parastā darba stāža), autore nesaskata lietderīgu finansējuma izlietojumu amatpersonas profesionālajai sagatavošanai un adaptācijas periodam dienesta vietā.

Likums „Par policiju” redakcija līdz 1.10.2006. līdz laikam, kad spēkā stājās Dienesta gaitas likums, paredzēja, ka dienestā policijā var pieņemt no 18 līdz 35 gadu vecumam<sup>224</sup>, bet Robežsardzes likums vecumu bija noteicis no 18 līdz 40 gadu vecumam<sup>225</sup>. Dienesta gaitas likums šo normu unificēja pēc Robežsardzes parauga. Autore šajā apstākli, ka dienestā pieņemšanas vecums ir līdz 40 gadiem, saskata iespējamās problēmas ar izdienas stāža sasniegšanu un pensionēšanās vecumu 50 gados. Lai amatpersona, kura pieņemta dienestā 40 gadu vecumā būtu tiesīga uz izdienas pensiju, tai dienests būs jāpagarina līdz 60 gadu vecumam, kas ir maksimālais, ko Dienesta gaitas likums pieļauj izņēmuma gadījumos. Ārvalstu likumos augšējā vecuma cenza nav, parasti nosaka minimālo izdienas laiku. Tāda pieeja jautājumam norāda nevis uz konkrēta vecuma sasniegšanu, bet gan uz dienesta interesēm – amatpersona veic savus pienākumus, kamēr paveic tos kvalitatīvi, neatkarīgi no vecuma. Autore piedāvā atteikties no normas par galējo

<sup>222</sup> Police Services Act. R.S.O. 1990. c P 15. Pieejams: <http://www.search.e-laws.gov.on.ca/en/isysquery/a0a1bf00-876e-4b54-9927-5f74fccf7123/2/doc/?search=browseStatutes&context=#hit1> [skatīts 2011. gada 24. maijā].

<sup>223</sup> Dienesta gaitas likums : LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30. jūnijs, nr. 101.

<sup>224</sup> Likums „Par policiju”: LR likums. Ziņotājs, 1992. 24. septembris, nr. 37. Redakcija līdz 1.10. 2006.

<sup>225</sup> Robežsardzes likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1997. 16. decembris, nr. 329/330. Redakcija līdz 1.10.2006.

vecumu, ar kuru var pieņemt dienestā un par 5 gadiem pagarināt izdienas pensijas saņemšanas vecumu;

2) *kuras atbilst Dienesta gaitas likumā noteiktajām obligātajām prasībām dienestam.* Šī norma norāda, ka personai, kuru pieņem dienestā, jāatbilst likumā noteiktiem kritērijiem, kurus autore jau analizēja iepriekšējā apakšnodaļā;

3) *kurām ir vismaz vidējā izglītība.* Satversmē ir noteikts, ka ikvienam ir tiesības uz izglītību...un valsts garantē bez maksas iegūt pamatizglītību un vidējo izglītību un ka pamatizglītība ir obligāta<sup>226</sup>. Savukārt, amatpersonai kā obligāta prasība ir noteikta vidējā izglītība, kas ir augstāks kritērijs kā valstī noteiktā pamatizglītība un ir vērtējams pozitīvi. Arī 1932.gada Policijas iekārtas noteikumi paredzēja vidējo izglītību policijas darbiniekiem<sup>227</sup>.

Ja pēc analogijas analizē valsts civildienesta ierēdņiem izvirzītās izglītības prasības, secināms, ka ierēdņiem noteikta augstākā izglītība<sup>228</sup>. Tāpat augstākā izglītība nepieciešama tiesnešiem, prokuroriem, Valsts ieņēmuma dienesta ierēdņiem<sup>229</sup> u.c. līdzīgu funkciju realizējošām amatpersonām. Tikai Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu amatpersonām, pieņemot Dienesta gaitas likumu, tika noteikts pārejas periodu no 2006.gada līdz 2016.gadam, kad jāiegūst augstākā izglītība<sup>230</sup>, bet nekādi praktiski soļi šajā virzienā netiek veikti<sup>231</sup>;

4) *kuras prot latviešu valodu tādā apjomā, kāds nepieciešams profesionālo un amata pienākumu veikšanai.* Šo prasību pastiprina Valsts valodas likumā iekļautā norma: Valsts .....iestāžu..... darbiniekiem..... jāprot un jālieto valsts valoda tādā apjomā, kāds nepieciešams viņu profesionālo un amata pienākumu veikšanai<sup>232</sup>. Ministru kabineta noteikumi nr. 296 „Par profesionālo un amata pienākumu veikšanai nepieciešamo valsts valodas zināšanu apjomu un valodas prasmes pārbaudes kārtību” nosaka, kādam amatam, kādā apjomā jāzina latviešu valoda. Autore uzskata, ka šo apjomu būtu lietderīgi noteikt arī amata aprakstā, kaut arī Ministru kabineta noteikumu nr. 873 "Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm amata aprakstu izstrādāšanas kārtība" neparedz šādu kārtību valsts valodas prasmes noteikšanai. Iespējams, ka valsts valodas prasmi būtu lietderīgi noteikt sadaļā „amata pildīšanai nepieciešamā izglītība un/vai amata pildīšanai nepieciešamā profesionālā pieredze”<sup>233</sup> vai jaunu punktu amata aprakstā: „Amatam nepieciešamās valsts valodas un citu valodu prasmes”, precīzi norādot valsts valodas zināšanu apjomu un nepieciešamās

<sup>226</sup> Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 199.

<sup>227</sup> Policijas iekārtas noteikumi: LR likums. Valdības Vēstnesis, 1932. 3.oktobris, nr.223.

<sup>228</sup> Valsts civildienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. 22.septembris, nr.331./333.

<sup>229</sup> Valsts ieņēmuma dienesta likums, likums “Par tiesu varu”, Prokuratūras likums.

<sup>230</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>231</sup> Detalizētāk šo jautājumu autore pētīs 2.nodaļā.

<sup>232</sup> Valsts valodas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis 1999. 21.decembris, nr.428/433.

<sup>233</sup> Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm amata aprakstu izstrādāšanas kārtība; Ministru kabineta 2006.gada 24.oktobra noteikumi nr.873. Latvijas Vēstnesis 2006. 3.novembris, nr.176.

svešvalodu zināšanas, līmeni, balstoties uz konkrēta amata pienākumu izpildi. Līdz ar to jau kandidāta atlases brīdi zinātu, kāds valsts valodas līmenis nepieciešams dienesta pienākumu veikšanai, respektīvi, saskaņā ar likumā „Par policiju” un Robežsardzes likumā noteiktajiem amatpersonas pienākumiem.

Saistībā ar valodu kā kritēriju dienestam autore norāda, ka likumā „Par policiju” līdz Dienesta gaitas likuma spēkā stāšanās bija noteikts – policijas darbiniekam jāprot valsts valoda un, pildot dienesta pienākumus, jāspēj sazināties ar personām tajā valodā, ko pārsvarā lieto attiecīgajā reģionā vai darba iecirknī<sup>234</sup>, savukārt Robežsardzes likums paredzēja līdzīgu normu – robežsargiem jāprot valsts valoda un tā valoda, kuru pārsvarā lieto attiecīgajā reģionā, un jāspēj sazināties ar robežu šķērsojošām personām vismaz vēl vienā svešvalodā<sup>235</sup>. Šīs normas liecināja par valsts dienestā esošu personu spēju dienesta pienākumu izpildē pielietot valsts valodu un policijas darbiniekam prast to valodu, kuru sabiedrība izmanto attiecīgajā reģionā vai iecirknī, savukārt robežsargiem bez valsts valodas un attiecīgā reģiona valodas bija obligāta prasība prast vēl vismaz vienu svešvalodu sazināšanās līmenī (salīdzinājumu skatīt Pielikumā Nr.2). Līdz ar Dienesta gaitas likuma spēkā stāšanos, šīs normas vairs nav spēkā un autorei jāsecina, ka prasību līmenis valsts ierēdnim tika samazināts. Valsts robežsardze profesijas standartā jaunākajam un vecākajam virsniekam ir definējusi prasību – vismaz divu svešvalodu pārzināšana saziņas līmenī<sup>236</sup>;

5) *kuras nav atvaļinātas no dienesta Iekšlietu ministrijas sistēmā sakarā ar disciplinārsoda – atvaļināšana no dienesta – piemērošanu.* Šī norma izslēdz tādu personu, kuras kādreiz atradušās dienestā Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs, atkārtotu pieņemšanu dienestā, ja tās ir atvaļinātas sakarā ar disciplinārsoda – atvaļināšana no dienesta, piemērošanas. Autore vērtē pozitīvi šo normu, jo situācijā, ja dienesta tiesiskās attiecības tika izbeigtas ar lēmumu par disciplinārsoda piemērošanu un persona neizmantoja likumā noteiktās tiesības minēto lēmumu apstrīdēt vai pārsūdzēt<sup>237</sup>, tad likumdevējs nosaka, ka valsts dienestā nevar atrasties persona, kura izdarījusi tādu disciplinārpārkāpumu (saistītu ar dienesta pienākumu pārkāpšanu), ka tai piemērots bargākais no disciplinārsodiem – atvaļināšana no dienesta.

Latvijā Dienesta gaitas likums pretendentiem izvirza prasības, kuras dalītas divās daļās: obligātās prasības dienestam, ko autore analizēja pirmajā apakšnodaļā un prasības pieņemšanai dienestā. Kā atzinusi Satversmes tiesa: „Obligātā prasība nozīmē ne vien to, ka valsts dienestā ir uzņemamas tikai tādas personas, kuras var likumā noteiktā kārtībā apliecināt, ka tām ir attiecīga

<sup>234</sup> Likums „Par policiju”: LR likums. Ziņotājs, 1992. 24.septembris, nr.37. Redakcija līdz 1.10. 2006.

<sup>235</sup> Robežsardzes likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1997. 16.decembris, nr.329/330. Redakcija līdz 1.10.2006.

<sup>236</sup> Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību; Ministru kabineta 2010.gada 18.maija noteikumi nr.461. Latvijas Vēstnesis, 2010. 28.maijs, nr.84.

<sup>237</sup> Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplināratbildības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis 2006. 30.jūnijs, nr.101.

līmeņa teorētiskā un praktiskā sagatavotība, bet arī to, ka jebkurai valsts dienestā esošai personai ir jābūt šādā līmenī sagatavotai gan formāli (to apliecina attiecīgs izglītības dokuments), gan arī pēc būtības, proti, personai savi dienesta pienākumi jāveic attiecīgā līmenī<sup>238</sup>.

Obligātās prasības ietver pilsonību, fizisko sagatavotību, veselības stāvokli un psiholoģisko piemērotību, nesodāmība, nesaukšana pie kriminālatbildības un rīcības spēja. Savukārt, prasības pieņemšanai dienestā ir izvirzīts vecums, atbilstība obligātajām prasībām, izglītība, valsts valodas prasme, persona nevar būt iepriekš atvaļinātas no dienesta disciplinārpārkāpumu dēļ<sup>239</sup>. Šāda normatīvā regulējuma forma nav pietiekoši pārskatāma, arī autorei, analizējot obligātos kritērijus un kritērijus pieņemšanai dienestā, ik pa laikam bija jāpārlicinās, ka kādu no kritērijiem neanalizē atkārtoti vēl vienu reizi, tāpēc arī ik pa laikam tiek dotas atsauces uz iepriekšējo apakšnodeļu.

Lietuvā un Igaunijā arī pastāv kritēriju dalījums divos blokos, kurš ir loģiski izprotams – *prasības*, kurām jāatbilst policijas darbiniekiem un *ierobežojumi* personām, kuras nevar tikt nodarbinātas policijā. Pirmajā daļā parādās tādas prasības kā pilsonība, vecums, izglītība, veselība, profesionālā sagatavotība – fiziskā un psiholoģiskā piemērotība dienestam, bet otrajā – sodāmība, piederība pie aizliegtām organizācijām, bez legālas rīcībspējas, personas, kuras ar tiešo priekšnieku atrodas ciešā radniecībā<sup>240</sup>. Līdzīga situācija ir Krievijas Federācijā – personām, kuras vēlas dienēt policijā, izvirza šādus kritērijus: vecums, valsts valodas prasme, izglītība, veselība, fiziskā sagatavotība un personisko īpašību atbilstība dienestam. Atsevišķā normā izdalīti iemesli, kuru dēļ personu nevar pieņemt dienestā<sup>241</sup>.

Autore pozitīvi vērtē kritēriju dalījumu prasībās dienestam un ierobežojumos dienestam. Šāda sistēma pastāvēja arī līdz Dienesta gaitas likuma spēkā stāšanās – 1.10.2006., kad likums „Par policiju” noteica: policijas dienestā pieņem Latvijas pilsoņus, ne jaunākus par 18 gadiem un ne vecākus par 35 gadiem, kuri, ņemot vērā viņu personiskās īpašības, izglītību, fizisko sagatavotību un veselības stāvokli, ir spējīgi un brīvprātīgi vēlas pildīt policijai uzliktos pienākumus. Policijas dienestā nevar pieņemt personas, kuras agrāk sodītas par tīšiem noziedzīgiem nodarījumiem<sup>242</sup>, bet Robežsardzes likums paredzēja: Dienestā Robežsardzē pieņem uz brīvprātības pamata Latvijas pilsoņus vecumā no 18 līdz 40 gadiem, kuri, ņemot vērā viņu personiskās īpašības, izglītību, fizisko sagatavotību un veselības stāvokli, ir spējīgi un vēlas pildīt Robežsardzei uzliktos dienesta pienākumus. Dienestā Robežsardzē netiek pieņemtas personas, kuras sodītas par tīšiem

<sup>238</sup> LR Satversmes tiesas 10.05.2007. spriedums lietā Nr. 2006-29-0103. Pieejams: [http://www.satv.tiesa.gov.lv/upload/spriedums\\_2006-29-0103.htm](http://www.satv.tiesa.gov.lv/upload/spriedums_2006-29-0103.htm) [aplūkots 2012.gada 7.martā].

<sup>239</sup> Skatīt Dienesta gaitas likuma 4.pantu un 7.pantu.

<sup>240</sup> Lietuvas Iekšējā dienesta likums: Lietuvas Republikas likums un likums „Par policiju”: Igaunijas Republikas likums.

<sup>241</sup> Закон "О полиции": Федеральный закон Российской Федерации. Pieejams: <http://www.rg.ru/2011/02/07/police-dok.html> [aplūkots 2011.gada 15.septembrī].

<sup>242</sup> Likums „Par policiju”: LR likums. Ziņotājs, 1992. 24.septembris, nr.37. Redakcija līdz 1.10.2006.

noziedzīgiem nodarījumiem<sup>243</sup>. Šis normatīvais regulējums ne tikai iedalīja kritērijus dienestam prasībās un ierobežojumos dienestam, bet arī tajās bija iestrādātas Eiropas policijas ētikas kodeksa un Deklarācijas par policiju nosacījumi – personīgo īpašību piemērotība dienestam, spēja pildīt policijas vai robežsardzes pienākumus, brīvprātības princips izvēlēties valsts dienestu policijā vai robežsardzē. Īpaši būtu jāiestrādā likumā norma par personīgo īpašību piemērotību dienestam, kas cieši saistīta ar atlases procesu.

Ja Latvijā ieviestu šādu tiesisko regulējumu, būtu vieglāk arī organizēt un tiesiski regulēt atlases procesu, kurā notiktu kandidāta piemērotības vērtēšana amatam, jo atbilstību dienestam jau būtu izvērtēta pēc prasībām un ierobežojumiem.

Autore jau Pielikumā Nr.3 analizēja normatīvajos aktos noteiktos atlases kritērijus trim valsts dienesta veidiem – amatpersonām, militārpersonām un civildienesta ierēdņiem. No tabulas var redzēt, ka ir kritēriji, kas visām valsts dienesta kategorijām ir kopīgi un ir tādi, kas raksturīgi tikai vienai kategorijai. Kaut gan, ņemot vērā, ka visas trīs darbinieku grupas ir valsts ierēdņi, prasībām būtu jābūt ekvivalentām vai vismaz līdzvērtīgām pēc būtības. Piemēram, aizliegums atrasties dienestā amatpersonai, kura bijusi citas valsts izlūkdienestā vai drošības dienestā, attiecināms tikai uz civildienestu un militāro dienestu. Loģiski rodas jautājums, vai tad policijas darbinieks vai robežsargs drīkst tikt pieņemts dienestā, ja darbojies šādās institūcijās? Laikam jau nē. Bet pašreizējais tiesiskais regulējums to pieļauj.

Līdz ar personas atbilstības izvērtēšanas atbilstību obligātajām prasībām un prasībām pieņemšanai dienestā, sākas **atlases process**. Amerikā uzskata, ka, pieņemot dienestā policijas darbinieku, tiek pirktas pakalpojums. Tādējādi ir svarīga pakalpojuma kvalitāte, ko vitāli svarīgi noteikt atlases procesā. Pakalpojuma sniedzēju izvēlas no vecuma, auguma, svara un fizisko noteikumu, izglītības minimuma un dažreiz rezidences nosacījumu limitēta skaita personu. Policijas un poligrāfa pārbaude, kā arī psiholoģiskā testēšana ir departamenta vadītāja prerogatīva<sup>244</sup>.

Latvijā pirms tam personai ir jāuzrāda personu apliecinošs dokuments, izglītību apliecinošs dokuments un valsts valodas prasmes apliecība, ja izglītība nav iegūta valsts valodā, kā arī jāiesniedz ģimenes ārsta izziņa par pārciestajām slimībām, izziņa no narkologa ar datiem par alkohola kaitējoši pārmērīgu lietošanu, toksisko vielu lietošanu, narkotisko vai psihotropo vielu lietošanu bez medicīniskām indikācijām, izziņu no psihiatra ar datiem par diagnosticētu psihisku slimību vai konstatētajiem uzvedības traucējumiem un potēšanas pasi par veiktajām vakcinācijām<sup>245</sup>. Ja ārzemēs izziņu iegūšana un pieprasīšana ir iestādes uzdevums, tad Latvijā visu nepieciešamo dokumentu iesniegšana ir personas pienākums, kas tai noteikts likumā.

<sup>243</sup> Robežsardzes likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1997. 16.decembris, nr.329/330. Reedakcija līdz 1.10.2006.

<sup>244</sup> Police management. Dallas: Charles C.Thomas Publisher, 1963, p.6.

<sup>245</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

Kandidāta atbilstību likumā noteiktajiem kritērijiem un atlases procesā noteikto atbilstību amatam novērtē iestādes vadītāja vai viņa pilnvarotas amatpersonas izveidota vērtēšanas komisija<sup>246</sup>. Respektīvi, novērtēšanu veic komisija, kas ir policijas vai robežsardzes amatpersonas. Salīdzinot ar ārzemēm, kur kandidātus vērtē profesionāļi (mediķi, psihologi, metodiķi, personāla vadības speciālisti, fiziologi u.c.) īpašos novērtēšanas centros un potenciālajā dienesta vietā intervijas laikā, Latvijā to var veikt jebkura amatpersona, ja to nozīmē kā vērtēšanas komisijas locekli. Šo situāciju autore vērtē kā absurdu – personāla vadībā neprofesionālas un atlases novērtēšanai nesagatavotas amatpersonas bez iestādes izstrādātiem izvērtēšanas kritērijiem vai vadlīnijām vērtē kandidātu piemērotību dienestam. Šāda vērtēšanas komisija saskaņā ar likumu vienlaicīgi vērtē kandidāta atbilstību gan dienestam, gan amatam.

Savukārt, fiziskās sagatavotības atbilstību dienestam saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem<sup>247</sup> novērtē iestāde kandidāta fiziskās sagatavotības pārbaudes laikā, par ko iesniedz atzinumu vērtēšanas komisijai<sup>248</sup>. Likums nenosaka, kas šādu pārbaudi tiesīgs vērtēt, atstājot šo izvēli iestādes kompetencē. Autore fiziskās sagatavotības pārbaudes juridisko novērtējumu deva iepriekšējā apakšnodaļā un to vairs šeit neanalizēs.

Nākošais atlases elements, kurš tiesiski reglamentēts likumā, ir kandidāta veselības stāvokļa atbilstība Ministru kabineta noteikumu prasībām<sup>249</sup>, un to veic Medicīniskā komisija, savu lēmumu noformējot atzinuma veidā par kandidāta veselības stāvokļa un psiholoģisko īpašību atbilstību dienestam, ko iesniedz vērtēšanas komisijai. Arī šīs pārbaudes juridisko novērtējumu autore sniedza iepriekšējā apakšnodaļā.

Atlases procesā ir jānošķir jēdzieni, ko pašreizējā normatīvā bāze regulē haotiski – kandidāta atbilstība dienestam vai amatam. Dienesta gaitas likuma 8.pants „Kandidāta atbilstības novērtēšana” lieto gan jēdzienu „kandidāta atbilstība dienestam un attiecīgajam amatam”, gan „kandidāta fiziskās sagatavotības atbilstību dienestam”, gan „kandidāta veselības stāvokļa un psiholoģisko īpašību atbilstību dienestam”. Autore secina, ka iestādes vadītāja izveidota vērtēšanas komisija vērtē kandidāta atbilstību, kas izvirzīti kā kritēriji pieņemšanai dienestā un kandidāta atbilstību attiecīgajam amatam. Toties ar fiziskās sagatavotības pārbaudi un veselības pārbaudi nosaka kandidāta atbilstību dienestam. Autore uzskata, ka būtu jāvērtē kandidāta atbilstība amatam, jo tas ir saistīts gan ar noteiktu fizisko sagatavotību un veselības stāvokli tieši amatam. Nevar būt vienas

---

<sup>246</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>247</sup> Fiziskās sagatavotības prasības Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm; Ministru kabineta 2006.gada 21.novembra noteikumi nr.969. Latvijas Vēstnesis, 2006. 6.decembris, nr.194.

<sup>248</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>249</sup> Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm un amatpersonu amata kandidātiem nepieciešamo veselības stāvokli un psiholoģiskajām īpašībām un veselības stāvokļa un psiholoģisko īpašību pārbaudes kārtību; Ministru kabineta 2006.gada 21.novembra noteikumi Nr.970. Latvijas Vēstnesis, 2006. 15.decembris, nr.200.

prasības policijas darbiniekam, kurš dienesta pienākumus veic siltā kabinetā vai tam, kurš veic patrolēšanu ielās vai robežsargs, kurš veic zaļās robežas apsekošanu, vai arī vērtēt kandidāta piemērotību dienestam, pamatojoties uz dzimumu un vecumu. Atbilstību dienestam noteiktas kā obligātās prasības dienestam un tās tiek izvērtētas primāri. Lietderīgi būtu tiesiski noteikt, ka dienests sākas ar zemāko amatu, ja ir attiecīga profesionālā kvalifikācija (apgūts profesionālās sagatavošanas kurss), bet ja tāda nav, tad dienests sākas no kadeta amata, kur tiek iegūtas policijas darbinieka un robežsarga nepieciešamās kompetences.

Pašreizējais tiesiskais regulējums atlasēšanas procesā noteikts tikai kā kandidāta atbilstības pārbaude dienesta un amatam:

1) kandidāta veselības stāvokli pārbauda Centrālā medicīniskās ekspertīzes komisija saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem;

2) kandidāta fiziskās sagatavotības pārbaude, ko veic iestādes vadītāja nozīmēta komisija.

Tīri juridiski ar šīm divām prasībām kandidāta atlasēšanas process ir beidzies. Likums arī nedeleģē iestādei veikt kādas citas kandidāta pārbaudes vai testēšanas. Tomēr bez šīm divām kandidāta atbilstības pārbaudēm vēl tiek piemērota policijas pārbaude par iepriekšēju sodāmību/nesodāmību un pārrunas jeb darba intervija. Interviju jeb pārrunas ar kandidātu realitātē piemēro vienmēr. Intervija noteikta tikai Valsts robežsardzes koledžas Robežsargu skolas uzņemšanas noteikumos, atlasot kandidātus ar vidējo izglītību<sup>250</sup>.

Autore norāda uz tiesiskā regulējuma neesamību attiecībā uz, t.s., policijas pārbaudi, kuras laikā no policijas tiek pieprasītas ziņas par potenciālā kandidāta sodāmību. Vairs netiek praktizēts, ka par kandidātu tiek ievāktas ziņas no kaimiņiem, darba un skolas biedriem utt. līdzīgi kā tas notiek ārzemēs atlasēšanas procesā. Tā kā šis jautājums nav noregulēts Dienesta gaitas likumā un likums arī nedod deleģējumu iestādes vadītājam organizēt atlasēšanu dienestam, piemērojot policijas pārbaudi, var tikt pārkāptas personas Satversmē noteiktās tiesības uz privātās dzīves neaizskaramību, ja tam nav tieša sakars ar citu cilvēku tiesību un demokrātiskas iekārtas nodrošināšanu<sup>251</sup>.

Savukārt, Valsts policijas koledžas arodizglītības programmas atlasei noteikti triju veidu pārbaudījumi – tests par piemērotību dienestam (psiholoģiskā vērtēšana), vērīguma un atmiņas tests un fiziskās sagatavotības pārbaude<sup>252</sup>. Ar psiholoģisko testēšanu nosaka personas piemērotību dienestam Valsts policijā, šis tests apstiprināts ar Valsts policijas 2006.gada pavēli<sup>253</sup>. To norādīja Valsts policijas priekšnieks: „Lai padziļināti izpētītu kandidātu psiholoģisko piemērotību, Valsts policijā strādājošie psihologi veic papildu psiholoģisko testēšanu, izmantojot zinātniski atzītas

<sup>250</sup> Valsts robežsardzes koledžas Robežsargu skolas uzņemšanas noteikumi. Pieejams <http://www.vrk.rs.gov.lv/lat/teksti/reflektantiem/vrkr-15.pdf> 8.3.apakšpunkts [aplūkots 2012.gada 18.martā].

<sup>251</sup> Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 199.

<sup>252</sup> Valsts policijas koledžas uzņemšanas noteikumi. Pieejams: [http://www.polak.edu.lv/doc\\_upl/vpk\\_noteikumi\\_nr\\_1\\_09012012.pdf](http://www.polak.edu.lv/doc_upl/vpk_noteikumi_nr_1_09012012.pdf) [aplūkots 2012.gada 18.martā].

<sup>253</sup> Par psiholoģiskās testēšanas procesu; Valsts policijas 2006.gada 14.septembra pavēle nr.1285. Nepublicēts materiāls.

metodes, un sagatavo raksturojumus ar ieteikumiem konkrētā cilvēka spēju un īpašību optimālai pielietošanai darbā Valsts policijā. Psiholoģiskā testēšana tiek veikta arī, lemjot jautājumu par amatpersonas paaugstināšanu amatā<sup>254</sup>.

Lai arī autore pozitīvi vērtē psiholoģiskā testa piemērošanu un neapšaubā tās vērtētāju kompetenci, tomēr tiesiskā regulējuma un deleģējuma šādām darbībām nav. Dienesta gaitas likums paredz psiholoģisko piemērotību dienestam vērtēt veselības stāvokļa pārbaudes laikā.

Izpētot ārvalstu pieredzi par personu testēšanu atlasei dienestam policijā, autore uzskata, ka šādam psiholoģiskajam testam jeb skrīninga testam būtu jābūt visā Iekšlietu ministrijas sistēmā, attiecīgi tiesiski noregulētam. Testi būtu jāizstrādā katram dienestam atsevišķi – policijas darbiniekiem un robežsargiem. Pirmais tests būtu vērsts uz personas rakstura īpašību izpēti par piemērotību dienestam. Bet nākamie testi būtu vērsti uz to īpašību un kompetenču testēšanu, kuram amatam persona ir vispiemērotākā vai arī nosakot šīs īpašības, vadoties no amatam izvirzītajām prasībām. Testa rezultātus vērtētu speciāli sagatavoti speciālisti – psihologi, pedagogi, mediķi u.c.

Tas, ka ar pašreizējo atlases sistēmu nevar atlasīt piemērotus kandidātus dienestam, ir skaidrs. Piemēram, Iekšlietu ministrija, atskaitoties par 2010.gadā paveikto, norādīja, ka plānotajos uzdevumos ietilpst pārskatīt jaunu darbinieku atlases un pieņemšanas kritērijus dienestam Iekšlietu ministrijas iestādēs, kā arī veikt pasākumu kompleksu, vērstu uz disciplīnas nostiprināšanu, koruptīvo risku mazināšanai un darba organizācijas uzlabošanai iekšlietu sistēmā<sup>255</sup>.

To, ka Valsts policijā pastāv problēmas ar personālu, beidzot atzina arī Iekšlietu ministrija, diemžēl pēc traģiskajiem notikumiem 2011.gadā Jēkabpilī: „Iekšlietu ministre nolēmusi, ka turpmāk neviens jauns policijas darbinieks netiks pieņemts darbā, kamēr nebūs izstrādāti jauni kritēriji policistu atlasei. Ministre domā, ka situāciju policijā varētu uzlabot ārkārtas atestācija visiem 7000 dienestā esošiem policistiem. Atestācija attiektos ne tikai uz psiholoģisko sagatavotību, bet arī uz katra darbinieka profesionālo motivāciju. Viena no struktūrām, kurai vajadzētu veikt darbinieku atbilstības pārbaudi, ir policijas iekšējās drošības birojs<sup>256</sup>”.

Šis solījums tika izpildīts attiecībā uz psiholoģisko testēšanu, tomēr to veica tikai speciālo uzdevumu vienībām. Valsts policijas priekšnieks intervijā minējis: protams, bija skaidrs, ka, pirmkārt, jābūt pavisam savādākiem kritērijiem darbinieku atlasei speciālo uzdevumu vienībās – ne velti pēc tam notika ārpuskārtas psiholoģiskā testēšana. Mēs tiešām identificējām kopumā apmēram 15 cilvēkus, kuriem nebija vēlams turpināt darbu šajā dienestā – ne policijā kā tādā, bet par darbu

<sup>254</sup> [Ko iekšlietās redz socionikis](http://socio.nikaskola.lv/lv/par-ko-citi-kluse/142-ko-ieklietas-redz-socionikis). Pieejams: <http://socio.nikaskola.lv/lv/par-ko-citi-kluse/142-ko-ieklietas-redz-socionikis> [aplūkots 2012.gada 27.martā].

<sup>255</sup> Būtiskākie Iekšlietu ministrijas plānotie darbi. Pieejams: [http://titania.saeima.lv/LIVS10/SaeimaLIVS\\_LmP.nsf/0/71735a7dc17ada48c2257846004ab8e0/\\$FILE/MPzin\\_5\\_pielikums\\_min\\_planots\\_paveikts%20FINAL.doc](http://titania.saeima.lv/LIVS10/SaeimaLIVS_LmP.nsf/0/71735a7dc17ada48c2257846004ab8e0/$FILE/MPzin_5_pielikums_min_planots_paveikts%20FINAL.doc) [aplūkots 2012.gada 12.martā].

<sup>256</sup> Sola stingru atlasi policijā un ārkārtas atestāciju. Pieejams: [http://news.lv/Latvijas\\_Avize/2011/01/27/Sola-stingru-atlasi-policija-un-arkartas-atestaciju](http://news.lv/Latvijas_Avize/2011/01/27/Sola-stingru-atlasi-policija-un-arkartas-atestaciju) [aplūkots 2012.gada 27.martā].

paaugstināta stresa apstākļos<sup>257</sup>. Autore izsaka nožēlu par nespēju izstrādāt šos jaunus atlasē kritērijus, kuriem jābūt arī tiesiski nostiprinātiem.

Realitātē pastāv situācija, ka 2012.gada pavasara atlasē dienestam Valsts policija nokomplektēja 20 kadetu grupu, kur no 51 pretendenta 31 pārbaudījumus neizturēja<sup>258</sup>. Tāpat Valsts policijā pastāv tik liels vakanto amatu skaits, ka bija jāievieš jauns amats – jaunākais kārtībnieks, kuram izvirzītās prasības ir minimālas.

Autore uzskata, ka ar pašreizējo tiesisko regulējumu nevar tikt vai grūti sasniegt atlasē mērķi – identificēt piemērotāko kandidātu attiecīgajam amatam. Būtu jānosaka vienāds tiesiskais regulējums atlasē procesam visai Iekšlietu ministrijas sistēmai, bet tam būtu nepieciešams būtiski pārstrādāt Dienesta gaitas likumu, mainot noteiktos kritērijus un papildinot likumu ar atlasē procesa regulējumu, īpašu uzmanību pievēršot kandidāta psiholoģiskās piemērotības dienestam noteikšanu, kas ļautu kandidātam ieņemt visatbilstošāko amatu. Ideālā variantā atlasē procesu organizētu speciālos novērtēšanas centros, kur tiktu veikta ne tikai atlasē, bet arī novērtēšana dienesta gaitas laikā.

## 1.4. PIENĒMŠANA DIENESTĀ UN IECELŠANA AMATĀ

Atlasē process noslēdzas ar kandidāta pieņemšanu dienestā un iecelšanu amatā. Atbilstoši Eiropas Savienības Civildienesta noteikumiem “Iecelšana amatā ir virzīta uz to, lai iestāde saņemtu pakalpojumus, ko sniedz visspējīgākie, visefektīvākie un visgodīgākie ierēdņi, kas iecelti amatā, ņemot vērā pēc iespējas plašāku ģeogrāfisko teritoriju, un izraudzīti no [Savienības] dalībvalstu pilsoņiem<sup>259</sup>.”

Atlasē procesā tiek noteikts, kurš kandidāts būs vispiemērotākais dienestam un amatam. Uz atlasē procesa rezultātiem balstoties un iepazīstoties ar vērtēšanas komisijas ieteikumu, iestādes vadītājs pieņem lēmumu par kandidāta pieņemšanu dienestā un iecelšanu amatā<sup>260</sup>. Dienesta gaitas likums nenosaka, kā tieši notiek lēmuma īstenošana par dienesta tiesisko attiecību uzsākšanu. Šis brīdis, kad kandidāts kā Latvijas pilsonis tiek pieņemts valsts dienestā un iecelts amatā ir būtisks brīdis dienesta gaitā, jo ar šo lēmumu tiek nodibināts amatpersonas tiesiskais statuss.

<sup>257</sup> Jānoskaidro, cik īsti policistu Latvijā vajag. Pieejams: <http://www.lidarodbiedriba.lv/node/561> [aplūkots 2012.gada 27.martā].

<sup>258</sup> Puse neizturēja atlasē. Pieejams: [http://la.lv/index.php?option=com\\_content&view=article&id=343296%3Apute-neizturja-atlasi&Itemid=93](http://la.lv/index.php?option=com_content&view=article&id=343296%3Apute-neizturja-atlasi&Itemid=93) [aplūkots 2012.gada 27.martā].

<sup>259</sup> Eiropas Savienības Civildienesta tiesas 2010.gada 15.jūnija spriedums lietā EPSO/AD/77/06. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62008FJ0035:LV:HTML> [aplūkots 2012.gada 7.martā].

<sup>260</sup> Dienesta gaitas likums : LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

Valsts dienestam kā publiski tiesiskam stāvoklim ir raksturīga jau viņa nodibināšana – valsts dienesta stāvoklis ir noteikts ar likumu, un atsevišķas personas tiek nostādītas šinī stāvoklī ar vienpusīgiem administratīvajiem aktiem. 19.gs. zinātnieki arī norāda, ka, uzsākot dienesta tiesiskās attiecības, to pamatā ir valsts varas akts (*lex specialis*), ar kuru persona tiek nozīmēta amatā. Šmitteners šos aktus uzskatīja par līgumiskiem aktiem, bet juristu domas dalījās, vai šie akti ir līgumi – *mandatum*, vai nozīmēšana amatā – *locatio conductio operarum* vai personu slēgtie līgumi *do ut facias*<sup>261</sup>. Iecelšanas aktu valsts dienestā 19.gs. beigās uzskatīja par divpusēju aktu, bet to izdalīja no civiltiesiskiem līgumiem. Nozīmēšana amatā nav saistīta ar pakalpojumu apmaiņu starp amatā nozīmētāju un nozīmējamo. Ieceltai personai tiek piešķirta noteikta daļa valsts varas (*imperium*), kas tiek izmantota valsts vārdā un tikai valsts labā.

Profesors K.Dišlers norādīja: „varētu šķist, ka iecelšana valsts dienestā notiek uz divu gribu vienošanos: pilsonis lūdz vietu valsts dienestā, tiek atzīts par derīgu un ar kompetenta administratīva orgāna aktu iecelts; vai dažreiz pat valsts iestāde uzaicina kādu pilsoni, piemēram, lietpratēju privātā dienestā, iestāties valsts dienestā un, saņemot personas piekrišanu, ieceļ viņu amatā. Uz to jāaizrāda, ka tā ir tikai lietas faktiskā puse; protams, normālos apstākļos neviens netiek spiests iestāties valsts dienestā pret viņa gribu, tāpēc iecelšana amatā notiek jeb *dienesta attiecības tiek nodibinātas ar vienpusīgu valsts varas aktu, kas iegūst validitāti ar amatā ieceļamā piekrišanu*. Valsts dienesta nodibināšanas juridiskā puse ir pietiekoši skaidra: tiesiski šis stāvoklis tiek nodibināts tikai ar vienpusīgu valsts varas aktu, bez amatā ieceļamā gribas kā juridiska faktora”<sup>262</sup>. Pašu iecelšanas aktu parasti ieskata par administratīvu aktu<sup>263</sup>.

Ir valstis, kur valsts dienests iedalās militārajā dienestā un valsts civildienestā, valsts struktūru darbinieku pamatsastāvs iedalās militārpersonās un valsts civildienesta ierēdņos. Protams, arī šajās valstīs civildienestā strādā darbinieki, kuru attiecības ar civilajām vai militārajām struktūrām regulē darba līgumi gluži tāpat, kā to darba ņēmēju darba attiecībās, kuri strādā privātajā sektorā. Citās valstīs pastāv militārais dienests un vairāki nemilitārā dienesta veidi.

Asociētā profesore J.Briede norāda, ka termins „īpaši pakļautās personas” jāsaprot kā personas, kas atrodas īpašajās pārvaldes attiecībās, piemēram, ierēdņi u.c. amatpersonas, kareivji, skolēni, studenti un notiesātās personas. Rīkojumi, kas tiek doti šīm personām darba (dienesta) organizācijas ietvaros, nav administratīvie akti. Savukārt akti, ar kuriem tiek mainīts īpaši pakļauto personu statuss, ir administratīvie akti, jo ievērojami ietekmē konkrētā indivīda personiskās tiesības un intereses<sup>264</sup>.

<sup>261</sup> Градовский А. Начала Русского государственного права. С-Петербург, 1887, с.48.

<sup>262</sup> Dišlers K. Ievads administratīvo tiesību zinātnē. Rīga: Tiesu nama aģentūra, 1938, 2002, 153.lpp.

<sup>263</sup> Dišlers K. Ievads administratīvo tiesību zinātnē. Rīga: Tiesu nama aģentūra, 1938, 2002, 159.lpp.

<sup>264</sup> Briede J. Administratīvais akts. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2003, 161.lpp.

To, ka dienesta attiecības tiek dibinātas un izbeigtas ar administratīvo aktu norāda arī tiesu prakse – nozīmīgā atšķirība, kas pastāv starp civiltiesiski noslēgtu darba līgumu un publisko tiesību jomā piešķirto amatu (tā zaudēšanu) ir vairākkārtīgi atspoguļota Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta praksē un arī Satversmes tiesas praksē. Ierēdņi ir valsts amatpersonas, kam uzticēta valsts uzdevumu pildīšana valsts pārvaldes sistēmā. Ierēdņi ir tādās publiski tiesiskajās attiecībās ar valsti, kurās, pretēji darba tiesībās noteiktajam, nepastāv līgumslēdzēju pušu vienlīdzības princips. Šādas nodarbinātības attiecības neveidojas, noslēdzot darba vai kādu citu līgumu, bet veidojas, kompetentām valsts institūcijām ieceļot personu ierēdņa amatā. Ņemot vērā ierēdņu lomu un uzdevumus valsts pārvaldes funkciju īstenošanā, valsts vienpusēji regulē arī ierēdņu pilnvaras, darba tiesību aizsardzību, ieskaitot atalgojumu un sociālās garantijas, kā arī dienesta attiecību izbeigšanu<sup>265</sup>. Šo attiecību pamatā ir dienesta attiecību īpašais raksturs. Dienesta persona ir valstij īpaši pakļauta persona. Dienesta attiecības tiek nodibinātas un izbeigtas ar administratīvo aktu<sup>266</sup>.

Autore norāda, ka Latvijā nav vienotas attieksmes pret valsts dienestā esošu amatpersonu un to tiesiskā statusa regulējumu: piemēram, valsts amatpersona ir arī militārā dienesta karavīrs<sup>267</sup>, kura dienesta attiecības būtu jādibina kā visiem civildienesta ierēdņiem un amatpersonām ar speciālo dienesta pakāpi – ar administratīvu aktu, bet ar karavīru tiek slēgts profesionālā dienesta līgums starp Latvijas pilsoni un Aizsardzības ministriju<sup>268</sup>. Ne ar civildienesta ierēdņiem, ne amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm līgums par valsts dienestu netiek slēgts. Tiesiskais statuss tiek vienpusēji nodibināts ar attiecīgas iestādes vadītāja lēmumu<sup>269</sup>. Dienesta gaitas likums pat nenosaka, kā īstenojas šis lēmums par pieņemšanu dienestā un iecelšanu amatā. Praksē to īsteno ar pavēles vai rīkojuma izdošanu par attiecīgas personas pieņemšanu dienestā un iecelšanu amatā, nosakot atalgojumu; šādu pavēli vai rīkojumu kā iekšējo normatīvo dokumentu uzskatot par administratīvo aktu. Autore šajā tiesiskajā regulējumā saskata iespēju iestādes vadītājam grozīt šāda veida tiesisko regulējumu (pavēli, rīkojumu).

Autore izpētīja līdzīgu dienestu, kuros amatos personas tiek ieceltas, tiesisko regulējumu attiecībā uz tiesiskā statusa dibināšanu. Satversmes aizsardzības biroja likumā noteikts, ka pamatnosacījumus iecelšanai amatos Satversmes aizsardzības birojā, profesionālās sagatavotības kritērijus un citus ar iecelšanu amatos un ar dienestu (darbu) saistītos jautājumus reglamentē

<sup>265</sup> Administratīvās rajona tiesas 2010.gada 20.janvāra spriedums lietā Nr.A42960909. Pieejams: [http://www.tiesas.lv/files/AL/2010/01\\_2010/20\\_01\\_2010/AL\\_2001\\_raj\\_A-04920-10\\_36.pdf](http://www.tiesas.lv/files/AL/2010/01_2010/20_01_2010/AL_2001_raj_A-04920-10_36.pdf) [aplūkots 2012.gada 17.janvārī].

<sup>266</sup> LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2010.gada 28.septembra spriedums lietā Nr. SKA – 632/2010. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/archive/department3/2010/ieredna%20atlaisana.doc> [aplūkots 2012.gada 8.martā].

<sup>267</sup> Likums „Par interešu konfliktu novēršanu valsts amatpersonu darbībā”: LR likums .Latvijas Vēstnesis, 2002. 9.maijs, nr.69.

<sup>268</sup> Militārā dienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2002. 18.jūnijs, nr.91.

<sup>269</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijā, nr.101.

Nacionālās drošības likums, Valsts drošības iestāžu likums un Satversmes aizsardzības biroja likums<sup>270</sup>. Nacionālās drošības likums<sup>271</sup> vispār neregulē jautājumus, kas saistīti ar amatpersonu dienesta gaitu, t.sk., iecelšanu amatā, bet Valsts drošības iestāžu likums paredz, ka pamatnosacījumus iecelšanai amatā...valsts drošības iestādēs, profesionālās sagatavotības kritērijus un citus ar dienestu saistītos jautājumus nosaka likums „Par valsts noslēpumu” u.c. likumi, kas reglamentē valsts drošības iestāžu darbību, šo iestāžu nolikumi u.c. normatīvie akti<sup>272</sup>. Likums „Par valsts noslēpumu” pat nenosaka, ka tikai amatpersonas tiesīgas iegūt pieeju valsts noslēpumam - valsts noslēpuma subjekti ir valsts institūcijas, to amatpersonas un darbinieki, kā arī citas personas, kuras sakarā ar amata (dienesta) vai darba pienākumu veikšanu rada, iegūst, uzglabā vai izmanto valsts noslēpuma objektus<sup>273</sup>. Līdz ar to šis likums neregulē ar amatpersonu dienesta gaitu saistītos jautājumus. Tātad tiesiskais regulējums attiecībā uz Satversmes aizsardzības biroja amatpersonām pieļauj, ka pati iestāde, ja tas nav reglamentēts speciālajā likumā, nosaka ar dienestu saistītos jautājumus. Nav tiesiskā regulējuma, kā tiek dibināts amatpersonas statuss.

Prokurorus amatā ieceļ atkarībā no amata – Saeima vai ģenerālprokurors<sup>274</sup>, savukārt tiesnešus amatā ieceļ uz laiku, bet apstiprina bez termiņa Saeima<sup>275</sup>. Likums nenosaka, vai ar prokuroriem un tiesnešiem tiek slēgts līgums, bet tā kā gan prokurors, gan tiesnesis ir amatpersona, tad autore secina, ka līgums netiek slēgts, bet tiek izdots amatpersonas statusu regulējošs administratīvs akts.

Izvērtējot dienestus, kas pēc funkcijām pielīdzināmi policijai, autore secina, ka ar pašvaldības policijas darbiniekiem un ostas policijas darbiniekiem tiek slēgts darba līgums un tās ir darba tiesiskās attiecības. Likums nenosaka, ka šo policiju darbinieki ir amatpersonas, to var izsecināt no likuma normas par kompetences nodalīšanu – Valsts policijas amatpersonas norādījumi ir saistoši pašvaldības policijas darbiniekiem un ostas policijas darbiniekiem<sup>276</sup>. Kā arī prasības, kādas personas var pieņemt darbā (autore izcēlums) par pašvaldības un ostas policijas priekšnieku un vietnieku<sup>277</sup>.

Attiecībā uz Valsts ieņēmuma dienesta ierēdņiem – finanšu policijas darbiniekiem un muitas kriminālpārvaldes ierēdņiem ir vienots tiesiskais regulējums – Valsts ieņēmuma dienesta likums. Atlase amatiem gan finanšu policijā, gan muitas kriminālpārvaldē notiek atklāta konkursa kārtībā uz ierēdņu amatiem. Uz vakanto ierēdņa amatu izsludina konkursu, kura rezultātus publicē laikrakstā

<sup>270</sup> Satversmes aizsardzības biroja likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1994. 19.maijs, nr.59.

<sup>271</sup> Nacionālās drošības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 200. 29.decembris, nr.473/376.

<sup>272</sup> Valsts drošības iestāžu likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1994. 19.maijs, nr. 59.

<sup>273</sup> Likums par valsts noslēpumu: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1996, 29.oktobris, nr.181.

<sup>274</sup> Prokuratūras likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1994. 2.jūnijs, nr.65.

<sup>275</sup> Likums „Par tiesu varu”: LR likums. Ziņotājs, 1993. 14.janvāris, nr.1.

<sup>276</sup> Likums „Par policiju”: LR likums. Ziņotājs, 1992. 24.septembris, nr.37.

<sup>277</sup> Likums „Par policiju”: LR likums. Ziņotājs, 1992. 24.septembris, nr.37

„Latvijas Vēstnesis” , bet amatā ieceļ iestādes priekšnieks ar rīkojumu<sup>278</sup>. Tātad līgums par valsts dienestu netiek slēgts.

Protams, ir jāpiekrīt administratīvo tiesību pētniekiem profesoram H.Vildbergam, profesoram K.Dišleram, asociētājai profesorei J.Briedei u.c.<sup>279</sup>, ka pavēli vai rīkojumu par amatpersonas iecelšanu amatā būtu jāuzskata par administratīvo aktu, ar kuru tiek dibinātas dienesta attiecības starp valsti un personu un vienlaicīgi nosaka amatpersonas statusu. Kā norāda pētījumi, lai arī vēsturiski civildienesta attiecības nebija formāls līgums starp divām vienlīdzīgām pusēm, bet valsts gribas izpausme par personas iecelšanu amatā, tomēr aizvien vairāk tiek samazināta distance starp civildienestu un darba tiesiskajām attiecībām<sup>280</sup>. Nākotnē arī Latvijā diskutējams būs jautājums par līguma atmešanu kā piederīgu tikai darba tiesiskajām attiecībām. Izpētot ārvalstu pieredzi, autore secina, ka ar personu tomēr tiek slēgts līgums par dienestu policijā vai robežsardzē<sup>281</sup>. Arī civildienesta (kā jau autore minēja, policijas/robežsardzes dienests Eiropā tiek pieskaitīts civildienestam) tiesisko attiecību uzsākšana pārsvarā Eiropas valstu notiek, slēdzot līgumu starp ierēdņi un valsts iestādi, kas tos pietuvina darba tiesiskajām attiecībām, piemēram, Zviedrijā un Igaunijā pat nepastāv atšķirība starp civildienestu (arī policiju) un darba tiesiskajām attiecībām, līdz ar to tiek slēgts līgums par dienestu.

Šāds līgums nosaka, ka dienesta attiecības ir divpusējs tiesisks akts. Līdz ar to, tā noslēgšana un laušana nevar notikt vienpusēji, bet nepieciešama abu pušu gribu saskaņošana. Slēdzot līgumu par dienestu, amatpersona būtu tiesiski aizsargāta tajos gadījumos, kad iestāde vēlas izbeigt dienesta tiesiskās attiecības: piemēram, brīdinājums par uzteikumu iestādei jāsaņem tikai sakarā ar iestādes vai amatpersonas amata likvidāciju vai amatpersonu skaita samazināšanu<sup>282</sup>. Tomēr loģiski būtu, ja amatpersonu brīdinātu arī citos gadījumos par dienesta attiecību izbeigšanos nevis tikai izdotu nelabvēlīgu administratīvo aktu. Arī iestāde varētu izbeigt dienesta tiesiskās attiecības sakarā ar līguma termiņa izbeigšanos, ja amatpersonas darba kvalitāte nav pietiekoša.

Krievijā par valsts dienestu tiek slēgts līgums. Līgums aizsargā amatpersonu gadījumos, kad tiek likvidēta valsts iestāde vai samazinātas štata vietas: amatpersonai obligāti ir jāpiedāvā cits amats. Līgums paredz, ja nevar nodrošināt amatu tajā pašā iestādē, tiek veikta amatpersonas pārkvalifikācija citā amatā citā iestādē<sup>283</sup>.

Tāpat autore vēlas norādīt, ka Latvijā pastāv divu veidu tiesiskā statusa nodibināšana valsts dienestā esošajiem – militārpersonām, kuras slēdz līgumu par dienestu un civildienesta ierēdņi un

<sup>278</sup> Likums „Par valsts ieņēmumu dienestu: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1993, 11.novembris, nr.105.

<sup>279</sup> Skatīt Izmantoto avotu sarakstu nr.15., 18., 47.

<sup>280</sup> Kellermann A.E. Legal Basis for the Civil Service. Grām.: Civil Service Reform in the Russian Federation. Amsterdam, 2007, p.87-97.

<sup>281</sup> Piemēram, skatīt Igaunijas, Lietuvas, Polijas, Somijas u.c. valstu likumus par dienestu.

<sup>282</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>283</sup> Старилов Ю.Н. Служебное право. Москва: БЕК, 1996, с.433.

amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm, ar kurām līgums par dienestu netiek slēgts. Nav ievērots Satversmē noteiktais demokrātiskas valsts pamatprincips par vienlīdzību likuma priekšā un cilvēka tiesību īstenošana bez jebkādas diskriminācijas<sup>284</sup>.

## 1.5. PĀRBAUDES TERMIŅŠ

Personu pieņemto dienestā, to ieceļ amatā, kura atbilstībai nosaka pārbaudes termiņu. Pārbaudes mērķis ir noskaidrot, vai amatpersona atbilst veicamajiem pienākumiem un ir piemērota amatam un dienētam. Līdz ar to pārbaude var tikt noteikta, tikai uzsākot dienesta attiecības. Darba tiesiskajās attiecībās<sup>285</sup> pārbaudes laiks ir noteikts kā darba devēja tiesības izvēlēties – noteikt vai nenoteikt laiku, kurā tiek pārbaudītas darbinieka spējas, kvalifikācija un piemērotība darba pienākumiem. Pārbaudes termiņš nedrīkst būt ilgāks par trim mēnešiem.

Eiropas Savienībā, cik tālu autorei bija pieejami normatīvie akti par dienestu policijā, visas valstis noteikušas pārbaudes termiņu. Laika ziņā tas katrā valstī ir atšķirīgs, piemēram, Polijā un Lietuvā – 12 mēneši<sup>286</sup>, Lielbritānijā to nosaka Valsts sekretārs atkarībā no amata<sup>287</sup>. Slovēnijā nav noteikts, cik ilgs ir pārbaudes laiks, likums reglamentē tikai to, ka, neizturot pārbaudes termiņu, persona nav jāinformē par atlaišanas iemeslu<sup>288</sup>.

Ja darba tiesiskajās attiecībās pārbaudes termiņš ir darba devēja tiesības, tad attiecībā uz valsts dienestu, tas ir iestādes vadītāja pienākums. Latvijā Dienesta gaitas likums paredz pārbaudes termiņa noteikšanu, turklāt šāds termiņš nosakāms obligāti uz laiku līdz sešiem mēnešiem<sup>289</sup>. Dienesta gaitas likuma 10.pants paredz, ka amatpersonu **var atvaļināt** no dienesta un **atbrīvot** no amata sakarā ar pārbaudes laika neizturēšanu pirms pārbaudes termiņa, ja amatpersona neatbilst tai uzticēto pienākumu veikšanai. Likums nosaka, ka pārbaudes termiņu nosaka, pieņemot dienestā un ieceļot amatā, tātad tiek pārbaudīta amatpersonas atbilstība amatam, ne dienestam. Autore šajā formulējumā saskata likumdevēja vēlmi dot amatpersonai iespēju dienēt citā amatā, jo tiek pārbaudīta amatpersonas atbilstība amatam. Nevarētu būt situācija, kad pārbaudes termiņa beigās

<sup>284</sup> Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 199.

<sup>285</sup> Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

<sup>286</sup> Act on the Police: Law of the Republic of Poland. Pieejams: [http://www.policja.pl/ftp/pliki/police\\_act.pdf](http://www.policja.pl/ftp/pliki/police_act.pdf) [aplūkots 2012.gada 30.martā].

<sup>287</sup> Police Act. Pieejams: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/16/contents> [aplūkots 2012.gada 6.martā].

<sup>288</sup> Act on Police: Law of the Republic of Slovenia. Pieejams: <http://www.policija.si/eng/images/stories/Legislation/pdf/PoliceAct2007.pdf> [aplūkots 2012.gada 4.martā].

<sup>289</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

amatpersonu atvaļina no dienesta bez tiesībām amatpersonai piedāvāt citu amatu. To paredz arī Dienesta gaitas likuma norma par pārceļšanu sakarā ar neatbilstību amatam, respektīvi, amatpersona neatbilst amatam, bet atbilst dienestam, līdz ar to arī pārbaudes laikā nav aizliegts amatpersonu pārceļt citā (līdzīgā vai zemākā) amatā, kura prasībām amatpersona atbilst, un kurā veicamos pienākumus tā spētu kvalitatīvi izpildīt. Šādi izpaužas arī likumdevēja griba *var atvaļināt*.

Tomēr autorei nav izdevies praksē vai judikatūrā atrast gadījumu, kas ļauj secināt, ka, neizturot pārbaudi, amatpersonu nevis pārceļ citā amatā, bet atbrīvo no dienesta. Valsts robežsardzē norma par atvaļināšanu no dienesta sakarā ar pārbaudes neizturēšanu tiek piemērota Valsts robežsardzes skolā, ja, uzsākot pamatapmācības kursu (1 mēnesis), pēc tā apgūšanas tiek kārtots pārbaudījums, kuru amatpersona nenokārto. Līdz ar to pārbaudes termiņš tiek uzskatīts par neizturētu un amatpersonu atvaļina no dienesta, nedodot iespēju turpināt 1 gada profesionālās tālākizglītības kursa apgūšanu. Attiecībā uz Valsts policijas un Valsts robežsardzes koledžām būtu jāizvērtē, vai personām, kuras pieņem dienestā un nosūta profesionālās izglītības iegūšanai uz izglītības iestādi, nebūtu jānosaka pārbaudes termiņš ekvivalents studiju ilgumam un vēl pusgadam dienesta amatā. Tas ļautu nokārtot kvalifikācijas eksāmenu, pusgadu veikt amata pienākumus un tad pēc amatpersonas darbības un tās rezultātu novērtēšanas noslēgt ar amatpersonu beztermiņa līgumu par dienestu, ieceļot to amatā.

Ar šīs normas piemērošanu varētu rasties problēma nākotnē sakarā ar jaunākā kārtībnieka amata ieviešanu<sup>290</sup>, kas ļauj dienestā pieņemt personas ar vidējo izglītību un pēc 10 dienu apmācības kursa apgūšanas struktūrvienībā pēc individuālas programmas varēs veikt tiesu kārtībnieka, objektu apsardzes, konvojēšanas, patrulēšanas un citus amata pienākumus augstāku amatu ieņemošas Valsts policijas amatpersonas vadībā. Tomēr arī uz šo amatu attiecas pārbaudes laiks, jo likumdevējs nav noteicis izņēmuma gadījumu.

Šis amats ir kā pagaidu risinājums līdz 2013.gada 31.decembrim. Atklāts paliek jautājums, vai pēc šī termiņa beigām, jaunākā kārtībnieka amatā esošās amatpersonas tiks atvaļinātas no dienesta un uz kāda pamata. Noteikumu anotācijā gan ir norādīts, ka tās amatpersonas, kuras Valsts policijas koledžā sekmīgi apgūs arodizglītības programmu „Policijas darbs” un iegūs atbilstošu kvalifikāciju, attiecīgi no jaunākā kārtībnieka amatiem tiks pārceļtas kārtībnieka amatos. Savukārt tās amatpersonas, kuras nebūs apguvušas minēto arodizglītības programmu un līdz ar to arī nebūs ieguvušas atbilstošu kvalifikāciju, tiks atvaļinātas no dienesta Valsts policijā sakarā ar amatpersonas amata likvidāciju vai amatpersonu skaita samazināšanu<sup>291</sup>. Autore šajā formulējumā saskata minētā

<sup>290</sup> Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm amatiem atbilstošajām augstākajām speciālajām dienesta pakāpēm; Ministru kabineta 2010.gada 29.jūnija noteikumi nr.601. Latvijas Vēstnesis, 2010. 6.jūlijs, nr.105.

<sup>291</sup> Ministru kabineta noteikumu projekta „Grozījumi Ministru kabineta 2010.gada 29.jūnija noteikumos Nr.601 „Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām

normatīvā akta grozījumu izstrādātāju neizpratni par dažādiem dienesta gaitas jautājumiem – ar neatbilstošu kvalifikāciju policijas darbinieks vispār nevar tikt pielaist pie amata pienākumu pildīšanas un atbilstošas izglītības trūkums nevar tikt kvalificēts kā amata likvidācija vai amatpersonu skaita samazināšana. Ja vienīgi ar minēto atvaļināšanas iesmeslu nav domāts amata izņemšana no Profesiju klasifikatora un citiem Ministru kabineta noteikumiem.

Tomēr analizējot likuma normu par pārbaudes termiņa neizturēšanu trešo daļu, tā vērsta uz to, lai pārtrauktu dienesta attiecības pēc iespējas īsākā laikā, jo amatpersonu atbrīvojot no amata un atvaļināt no dienesta var, nenorādot iemeslu un rakstveidā par to brīdinot vismaz trīs darbadienas iepriekš<sup>292</sup>. Tulkojot gramatiski šo normu, nav iespējama situācija, kad amatpersonu atbrīvo no amata un pārceļ citā, jo vienlaicīgi ir jāizpilda abas darbības – jāatbrīvo no amata un jāatvaļina no dienesta, neparedzot iespēju pārceļt amatpersonu citā amatā, saglabājot iespēju turpināt dienestu. Līdz ar to zūd jēga izvēles iespējai – pārtraukt dienesta attiecības vai nē.

Kā jau autore minēja, ārzemēs pārbaudes termiņš tiek noteikts dažāds, kas liecina par katras valsts ieinteresētību personas pārbaudei darbam policijā. Tāpat ir paredzēts, ka, neizturot pārbaudes laiku, personu atbrīvo no dienesta, par to rakstveidā personu brīdinot (termiņš no 2 nedēļām līdz mēnesim). Visilgākais pārbaudes un izmēģinājumu laiks ir noteikts Polijas policijā: pārbaudes termiņš tiek noteikts 12 mēneši, par to slēdzot līgumu uz izmēģinājuma laiku. Mēnesi pirms termiņa izbeigšanās iestāde brīdina personu, ka līgums tiks laužts paredzētajā laikā. Ja persona ir piemērota dienestam policijā, pēc 6 mēnešiem ar to var noslēgt līgumu par dienestu policijā. Līgumu pēc izmēģinājuma līguma par dienestu policijā slēdz uz trim gadiem, kas arī skaitās pārbaudes laiks un tikai trešo līgumu slēdz kā patstāvīgu beztermiņa līgumu<sup>293</sup>.

Autore piedāvā Latvijā ieviest citu normatīvo regulējumu uz pārbaudes termiņa noteikšanu. Tā kā atlasot kandidātus amatiem, tiem nav nepieciešamās profesionālās kvalifikācijas, bet Dienesta gaitas likums paredz profesionālu dienestu, līdz ar to būtu jāsāk veidot profesionālā karjera no zemākā amata uz augstāko. Vispirms atlasa kandidātus kārtībnieka amatam policijā vai jaunākā inspektora amatam robežsardzē, kuri ir amati ar visplašāko profilu, kuram sagatavojot obligāti nepieciešama formālās profesionālās izglītības apguve<sup>294</sup>. Ārzemēs šajā brīdī ar policijas darbinieku

---

dienesta pakāpēm amatiem atbilstošajām augstākajām speciālajām dienesta pakāpēm”” anotācija. Pieejams: <http://www.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40232837&mode=mk&date=2012-01-17> [aplūkots 2012.gada 18.martā].

<sup>292</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>293</sup> Act on the Police: Law of the Republic of Poland. Pieejams: [http://www.policja.pl/ftp/pliki/police\\_act.pdf](http://www.policja.pl/ftp/pliki/police_act.pdf) [aplūkots 2012.gada 30.martā].

<sup>294</sup> Arī Kanādā atlase notiek zemākajam amatam – policijas konstabla amatam. Skatīt Bradley D., Walker N., Wilkie R. *Managing the police. Law, Organization and Democracy*. Harvesten Press, 1986, p.135.

tiek slēgts līgums par pārbaudes termiņu un dažās valstīs tas arī iegūst statusu – pārbaudes laika policists<sup>295</sup>.

Pēc attiecīgas profesionālās izglītības iegūšanas ar amatpersonu slēdz līgumu par dienestu uz noteiktu laiku, kas ir noteikts kā pārbaudes laiks amatā. Tikai pēc noteiktā pārbaudes laika izturēšanas un pozitīva lēmuma saņemšanas (Latvijā to varētu apvienot ar amatpersonas darbības un tās rezultātu novērtēšanu, piemēram, pārbaudes laiks sakrīt ar divu gadu novērtēšanas periodu) ar amatpersonu slēdz beztermiņa līgumu par dienestu. Šāds ilgs pārbaudes termiņš ļauj dienestam atlasīt tikai tam piemērotas personas, kuru spējas, personības un rakstura īpašības, fiziskā sagatavotība un veselības stāvoklis u.c. īpašības ir ne tikai piemērotas dienestam, bet tās ir rūpīgi pārbaudītas.

Līgumā būtu jānorāda arī sociālās garantijas dienestā un katram amatam dienesta karjeras vispārīgos nosacījumus, kas ietvertu arī turpmāko profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu un virzību uz augstākiem amatiem.

### **Secinājumi:**

1) Eiropas rekomendācijas par policiju un policijas darbiniekiem skaidri norāda, ka policija ir uz likuma pamata izveidots publisks dienests, kas nodrošina cilvēktiesību un pamatbrīvību ievērošanu, kā arī publisko kārtību un drošību. No šīm rekomendācijām arī izriet, ka policija ir jāsaprot plašā nozīmē – jebkura iestāde, kura veic ne tikai tiesībsargājošu funkciju, bet ir uz sabiedrības interesēm orientēta iestāde. Tāpat policijai ir jābūt civildienesta un servisa institūcijai, kura, veicot tai likumā uzticētos uzdevumus, atsevišķos gadījumos var piemērot arī represīvas metodes. Ja analizē Latvijas nacionālo normatīvo regulējumu – likumu „Par policiju”, Robežsardzes likumu un Dienesta gaitas likumu, secināms, ka normatīvie akti nosaka policijas kā iestādes tiesisko statusu ar speciālo likumu izdošanu, ka policijas darbinieks un robežsargs kā valsts amatpersona ir apveltīts ar valsts varu, tiesību un pienākumu kopumu, tomēr Latvija 2006.gadā, pieņemot Dienesta gaitas likumu, atteicās no specializētā civildienesta ierēdņa institūta, kurā ietilpa arī policijas darbinieki un robežsargi. Līdz ar to policijai un robežsardzei ir atjaunots militarizēts statuss, bet tās darbiniekiem, lai arī ir valsts amatpersonas statuss, tas nav civildienests.

2) Valsts amatpersonai izvirzītie kritēriji un atlases procedūra ir atšķirīga valsts dienestu pildošām amatpersonām Valsts civildienestā, militārajā dienestā un Iekšlietu ministrijas sistēmā. Tāpat šie jautājumi atšķirīgi VID Muitas Kriminālpārvaldei, Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojam, Satversmes aizsardzības birojam un tiesnešiem un prokuroriem.

<sup>295</sup> Act on the Police: Law of the Republic of Poland. Pieejams: [http://www.policja.pl/ftp/pliki/police\\_act.pdf](http://www.policja.pl/ftp/pliki/police_act.pdf) [aplūkots 2012.gada 30.martā] un Policijas likums: Polijas Republikas likums. Pieejams: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/16/contents> [aplūkots 2012.gada 6.martā].

3) Dienesta gaitas likuma pieņemšana no speciālajiem likumiem izslēdza normas, kas bija saistītas ar dienesta gaitu un apkopoja tās vienā normatīvajā aktā. Tas rada situāciju, ka ar daļu no speciālajām tiesību normām tika radīta jauna, unificēta speciālā tiesību norma. Autore uzskata, ka, salīdzinot ar Eiropas rekomendācijām, maz kas no tām ir aprobēts gan tiesiskajā regulējumā, gan teorētisko un zinātnisko tendenču ziņā. Dienesta gaitas likums ir ietvēris ļoti maz prasību attiecībā uz kritērijiem, kuriem jāatbilst policijas darbiniekam un robežsargam. Ja Eiropas policijas ētikas kodekss rekomendē nacionālajām valstīm veidot policijas personālu, kurš atbilstu šīm rekomendācijām, tad Latvijas gadījumā Dienesta gaitas likums nosaka tikai obligātos kritērijus un prasības pieņemšanai dienestā, kas vairāk attiecas uz atlases procesu. Šie kritēriji neatspoguļo to īpašību kopumu, kādam jābūt policijas darbiniekam un robežsargam starptautiskā regulējuma izpratnē. Tāpat ar kritērijiem dienestam un atlases procesu nevar sasniegt Dienesta gaitas likumā definēto mērķi – profesionāla dienesta esamību.

4) Ja salīdzina teorētiskos pētījumus par atlases procesu policijas iestādei un ārzemēs noteikto tiesisko regulējumu, jāsecina, ka Latvijā Dienesta gaitas likums ļauj dienestā atrasties pilngadīgam Latvijas pilsonim ar atbilstošu veselības stāvokli un fizisko sagatavotību, kurš nav sodīts, ir rīcībspējīgs, prot latviešu valodu, kuram ir vismaz vidējā izglītība un kurš nav atvaļināts no dienesta sakarā ar disciplinārsoda – atvaļināšana no dienesta, piemērošanu<sup>296</sup>. Šis regulējums nosaka, ka ir jāveic kandidāta atbilstības izvērtēšana obligātajām prasībām un prasībām amatam noteiktajām prasībām<sup>297</sup>. No tā autore secina, ka kandidātam jāatbilst prasībām dienestam un vienmēr ir jāzina, kuram amatam atlasa kandidātu. Nevar tikt veikta vispārēja atlase dienestam, kad atlasa kandidātus un tad sāk piemeklēt amatus, kuros amatpersonas iecelt.

5) Dienesta gaitas likums nenosaka tiesisko regulējumu atlases procesam un nav deleģējuma iestādes vadītājam to organizēt.

Autore, izvērtējot ārzemju policijas darbiniekiem noteiktos kritērijus<sup>298</sup>, Eiropas rekomendācijas policijas darbiniekiem un Latvijā līdzīgu valsts funkciju veicējiem noteikto tiesisko regulējumu, ierosina mainīt Dienesta gaitas likumā ietvertos kritērijus dienestam un atlases procedūru:

1) atteikties no kritēriju dalījuma obligātajās prasībās un prasības pieņemšanai dienestā, nosakot kā kritērijus dienestam: pilsonību, vecumu, nevainojamu reputāciju, vismaz vidējo izglītību, latviešu un vēl vienas Eiropas Savienības valstu valodas prasmi;

<sup>296</sup> Dienesta gaitas likums 4.pants un 7.pants

<sup>297</sup> Dienesta gaitas likums 8.pants pirmā daļa

<sup>298</sup> Bite K. Analysis of police career courses abroad. Grām.: Starptautiskās zinātniskās konferences „Valsts un tiesību aktuālās problēmas” zinātnisko rakstu krājums. Daugavpils Universitāte: Saule, 2010, 49.-60.lpp.

2) noteikt tos kritērijus, kuri nepieļauj atrašanos dienestā – iepriekšēja sodāmība, persona atvaļināta no dienesta sakarā ar disciplinārsoda piemērošanu, profesijai bīstamu slimību esamība (piemēram, epilepsija, sirds saslimšanas);

3) atlases procesā noteikt fiziskās sagatavotības, veselības stāvokļa, psiholoģisko un rakstura īpašību piemērotību amatam, eksāmenu un pārrunu (intervijas) organizēšanu. Kā arī piemērojot kandidāta atlases procesā policijas pārbaudi.

## 2. PROFESIONĀLĀ SAGATAVOŠANA

Pēc pieņemšanas dienestā un iecelšanas amatā ir nepieciešams veikt amatpersonas apmācību profesionālo darbību veikšanai, lai amatpersona ar savu profesionālo darbību veicinātu iestādes funkciju un uzdevumu īstenošanu. Respektīvi, nepieciešams nodrošināt profesionāla dienesta pastāvēšanu. Profesionāla dienesta būtība noteikta Dienesta gaitas likuma 1.pantā – likuma mērķis ir noteikt profesionālā dienesta tiesisko statusu....., lai nodrošinātu tiesisku, stabilu, efektīvu un atklātu Iestādes darbību.

Jēdzienu *profesionāls* attiecina uz personas profesiju, prasmēm šajā profesijā darboties, kā arī ļauti augstu standartu kādā nozarē; tāds, kas nav amatieris, bet ar savu darbību pelna naudu kādā nozarē<sup>299</sup>. Lai panāktu, ka iestādes darbība būtu profesionāla, viens no būtiskākajiem jautājumiem gan iestādes attīstībā, gan katra darbinieka karjeras izaugsmē ir profesionālā izglītība. To, ka izglītība saistīta ar amata kompetenci, autore pētīja 1.nodaļā par atlasītiem kritērijiem pieņemšanai dienestā. Šajā nodaļā autore pēta izglītību kā dienesta gaitas elementu, pētot gan formālo profesionālo izglītību, gan neformālo.

Pilnveidojoties civilizācijas progresam, attīstoties sabiedrībai, sasniedzot jaunu zinātniski tehnisku un tehnoloģisku līmeni, sabiedrības un indivīda apdraudējumu līmenis izteikti proporcionāli pieaug. Lai risinātu šo tendenci un nodrošinātu iedzīvotāju pietiekošu drošību, nepieciešamas lielas investīcijas, apjomīgi materiālie resursi, augsti kvalificēti un profesionāli spēki tiesību aizsardzības iestādēs<sup>300</sup>. Pēdējos gados notiekošais Eiropas Savienības paplašināšanās process izvirza jaunas prasības policijai un līdz ar to arī tās darbinieku apmācībai. Pastāvīga policijas darbinieku profesionālās sagatavošanas darba kvalitātes un efektivitātes uzlabošana un pilnveidošana kā mērķis ir noteikta starptautiskajos dokumentos (Deklarācija par policiju).

Latvijā profesionālās izglītības tiesiskais regulējums<sup>301</sup> tika sakārtots 1999.gadā, kad pieņēma **Profesionālās izglītības likumu**<sup>302</sup>. Profesionālās izglītības uzdevums ir radīt iespējas izglītības turpināšanai pēc pamatskolas vai vidusskolas beigšanas, lai apgūtu sākotnējo profesionālo kvalifikāciju, attīstītu spējas profesionālajai tālākizglītībai, iegūtu tiesības izglītības turpināšanai augstākā izglītības pakāpē. Šajā definīcijā ir ietverts viss personas profesionālās darbības spektrs –

<sup>299</sup> English dictionary for speakers of Latvian. Rīga: Zvaigzne ABC, 1996, 537.lpp.

<sup>300</sup> Vilks A. Globalizācijas kriminogēnās tendences un policijas izglītības problēmas. Grām.: Starptautiskās zinātniski praktiskās konferences „Policijas izglītība Latvijā un Eiropā” rakstu krājums. Rīga: LPA, 2006, 126.-135.lpp.

<sup>301</sup> Par vispārējo un profesionālo izglītību policijā un robežsardzē skatīt Bite K. Profesionālā izglītība policijā – tiesiskais regulējums un praktiskā īstenošana. Grām.: Juridiskās zinātnes aktuālās problēmas. Rīga: Zvaigzne ABC, 2012, 103.-117.lpp.

<sup>302</sup> Profesionālās izglītības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1999. 30.jūnijs, nr.213/215.

sākot no pamatapmācības kvalifikācijas iegūšanai un profesionalitātes tālāku attīstību augstākā izglītības pakāpē vai profesionalitātes padziļināšanu tālākizglītības veidā.

Izglītības likums definē, ka izglītības rezultāts ir personas zināšanu, prasmju un attieksmju kopums<sup>303</sup>. Autore uzskata, ka šajā uzskaitījumā trūkst būtiska elementa – kompetences. Jēdziens "kompetence" nozīmē gan lietpratību, redzesloku un erudīciju jeb speciālas zināšanas, gan darbības lauku, tiesības un pilnvaras noteiktā jomā vai jurisdikciju<sup>304</sup>. Uzmanības centrā izvirza prasmes un īpašības, kas nodrošina izcilu darba izpildi<sup>305</sup>. Tieši izcila darba izpilde ir policijas iestādes pamatakmens. Darba tiesiskajās attiecībās, ja darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanai uzskata par pietiekamu pamatu darba līguma uzteikšanai. To norādīja arī Senāta Civillietu tiesas kolēģija, atzīstot, ka darba devēja rīkojuma par darba attiecību izbeigšanu ir tiesisks, ja darbinieka neatbilstība likumā noteiktajiem kvalifikācijas kritērijiem (izglītība) ieņemamā amata pildīšanai ir vērtējama kā nepietiekamas profesionālās spējas<sup>306</sup>. Dienesta gaitas likums neparedz dienesta tiesisko attiecību pārtraukšanu, ja amatpersonai nav pietiekamas izglītības. Tomēr, novērtējot amatpersonas darbību un tās rezultātus, viens no nepietiekošas kvalifikācijas seku veidiem var būt atvaļināšana no dienesta.

Profesore Ā.Meikališa norāda, ka policijas ierēdņa profesionalitātes pamatā ir sakārtota policijas darbības likumdošana atbilstoši Eiropas Savienības tiesību pamatprincipiem, zinātniski pamatota personāla atlase dienestam, saskaņā ar valsts izglītības standartu un profesijas standartu veikta pamata profesionālā sagatavošana un dienesta laikā nodrošināta kvalifikācijas paaugstināšana (pārkvalifikācija)<sup>307</sup>.

Latvijas izglītības sistēmā profesionālā izglītība ietver profesionālo pamatizglītību, arodizglītību, vidējo profesionālo un profesionālo augstāko izglītību (tiek īstenota divos līmeņos)<sup>308</sup>. Vienlaicīgi katra izglītības pakāpe nodrošina attiecīga līmeņa profesionālās kvalifikācijas apguvi. Šis kvalifikācijas līmenis nosaka teorētisko zināšanu un praktisko iemaņu līmeni, kāds nepieciešams konkrēta darba veikšanai. Latvijas izglītības sistēmā ir noteikti pieci **profesionālās kvalifikācijas līmeņi**:

1) pirmais profesionālās kvalifikācijas līmenis – teorētiskā un praktiskā sagatavotība, kas dod iespēju veikt vienkāršus uzdevumus noteiktā praktiskās darbības sfērā (iegūst ar profesionālās pamatizglītības programmu);

<sup>303</sup> Izglītības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1998. 17.novembris, nr.343.

<sup>304</sup> Tildes latviešu sinonīmu vārdnīca.

<sup>305</sup> Dubois D.D. Competency-Based Human Resource Management. Black Publishing, 2004, p.34. Pieejams: [http://lv.wikipedia.org/wiki/Kompeten%C4%8Du\\_pieejaja#cite\\_note-0](http://lv.wikipedia.org/wiki/Kompeten%C4%8Du_pieejaja#cite_note-0) [aplūkots 2010.gada 11.maijā].

<sup>306</sup> Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem 2010/2011. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/docs/darba%20stridi.pdf> [aplūkots 2012.gada 10.jūlijā].

<sup>307</sup> Meikališa Ā. Policijas darbinieku izglītībai jāklūst par prioritāti policijā. Grām.: Starptautiskās zinātniski praktiskās konferences „Policijas izglītība Latvijā un Eiropā” rakstu krājums. Rīga: LPA, 2006, 106.-117.lpp.

<sup>308</sup> Profesionālās izglītības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1999. 30.jūnijs, nr.213/215.

2) otrais kvalifikācijas līmenis – teorētiskā un praktiskā sagatavotība, kas dod iespēju patstāvīgi veikt kvalificētu izpildītāja darbu (iegūst ar arodizglītības programmu);

3) trešais kvalifikācijas līmenis – paaugstināta teorētiskā sagatavotība un profesionālā meistarība, kas dod iespēju veikt noteiktus izpildītāja pienākumus, kuros ietilpst arī izpildāmā darba plānošana un organizēšana (iegūst ar vidējās profesionālās izglītības programmu);

4) ceturtais kvalifikācijas līmenis – teorētiskā un praktiskā sagatavotība, kas dod iespēju veikt sarežģītu izpildītāja darbu, kā arī organizēt un vadīt citu speciālistu darbu (iegūst ar pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmu);

5) piektais kvalifikācijas līmenis – noteikta nozares speciālista augstākā kvalifikācija, kas dod iespēju plānot un veikt zinātniskās pētniecības darbu attiecīgajā nozarē (iegūst ar otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmu)<sup>309</sup>.

Profesionālās izglītības likums nosaka saistību starp profesionālās izglītības pakāpēm un nepieciešamo profesionālās kvalifikācijas līmeni (skatīt Pielikums Nr.6).

Profesionālās programmas Valsts policijas un Valsts robežsardzes amatpersonām īsteno divas koledžas – Valsts policijas koledža un Valsts robežsardzes koledža, piedāvājot apgūt profesionālās arodizglītības, profesionālās tālākizglītības un pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas<sup>310</sup>. 2010.gada 1.janvārī tika likvidēta Latvijas Policijas akadēmija, kura piedāvāja otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas, kā arī maģistra un doktora studiju programmas. Programmās studējošajiem tika dota iespēja iegūt izglītību un profesionālo kvalifikāciju Latvijas Universitātē līdz 2013.gada beigām, kad minētās programmas tiks īstenotas. Jaunu studentu uzņemšana šajās programmās netiek plānota.

Pašlaik, lai mazinātu formālās profesionālās izglītības trūkumu Valsts policijā, policijas darbinieki studē Rīgas Stradiņa universitātes, Baltijas Starptautiskās akadēmijas, Daugavpils Universitātes, Rēzeknes augstskolas un Sociālo tehnoloģiju augstskolas programmā „Tiesību zinātne”, bet neviena no šīm augstskolām neīsteno studējošo specializāciju policijas tiesību, kriminālistikas un operatīvās darbības virzienos, netiek īstenoti arī zinātniskie pētījumi šajās jomās.

Profesionālā izglītība ir praktiska un teorētiska sagatavošanās darbībai noteiktā profesijā, profesionālās kvalifikācijas ieguvei un pilnveidei<sup>311</sup>. Profesionālā izglītības sistēma balstīta uz noteiktu secību un kārtību: valsts izglītības standarts – profesiju klasifikācija – profesijas standarts un profesionālās izglītības studiju programmas.

Šajā sistēmā būtisks ir katrs elements, ko autore pētīs detalizētāki:

<sup>309</sup> Profesionālās izglītības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1999. 30.jūnijs, nr.213/215.

<sup>310</sup> Bite K. Profesionālā izglītība policijā – tiesiskais regulējums un praktiskā īstenošana. Grām.: Juridiskās zinātnes aktuālās problēmas. Rīga: Zvaigzne ABC, 2012, 103.-117.lpp.

<sup>311</sup> Profesionālās izglītības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1999. 30.jūnijs, nr.213/215.

**I. Valsts izglītības standarts** atbilstoši izglītības pakāpei un veidam nosaka profesionālās kvalifikācijas pamatprasības un attiecīgās specifiskās prasības, kas nepieciešamas galveno darba uzdevumu veikšanai attiecīgā profesijā.

Pašreizējā situācijā Valsts policijas un Valsts robežsardzes amatpersonām ir saistošs valsts profesionālās vidējās izglītības un valsts arodizglītības standarts, jo līdz 2016.gada 1.jūlijam amatus var ieņemt personas bez augstākās izglītības. Valsts policijas koledža īsteno arodizglītības programmu „Policijas darbs. Ierindas sastāva policists” (1 gads), bet Valsts robežsardzes koledžas sastāvā esošā Robežsargu skola īsteno profesionālās tālākizglītības programmu „Robežapsardze” (1 gads).

*Valsts pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības standarts* var tikt īstenots augstskolā vai koledžā. Tam ir jā sagatavo jaunieši darbībai noteiktā profesijā; jānodrošina zināšanu un prasmju apguve tādā līmenī, lai varētu konkurēt darba tirgū, un radītu motivāciju tālākai izglītībai.

Arī šis standarts ir saistošs abām iestādēm – policijai un robežsardzei: Valsts policijas koledža īsteno pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmu „Policijas darbs” (2,5 gadi), bet Valsts robežsardzes koledža īsteno pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programmu „Robežapsardze” (2 gadi).

Valsts pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības standarts nosaka, ka izglītības programma sastāv no trim daļām – mācību kursiem (lekcijas, semināri, laboratorijas darbi un praktiskie darbi), prakses ārpus izglītības iestādes un kvalifikācijas darba<sup>312</sup>.

Mācību saturu veido vispārīzglītojošie mācību kursi (humanitārās zinātnes, sociālās zinātnes, dabaszinātnes, tehniskās zinātnes un informācijas tehnoloģijas); nozares mācību kursi (obligātie mācību kursi, izvēles mācību kursi un konkrētās profesijas mācību kursi)<sup>313</sup>.

Konkrētu mācību kursu un prakses saturu, iegūstamās profesionālās prasmes attiecīgajā profesijā nosaka attiecīgie profesiju standarti.

*Valsts otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības standarts zaudēja spēku 2012.gada 18.aprīlī sakarā ar stāšanos spēkā 2012.gada 15.marta likumu par grozījumiem Izglītības likumā – šī likuma 2.pants grozīja Izglītības likuma 14.panta 19.punktu un izteica to jaunā redakcijā - nosaka valsts izglītības standartus, kuros ietverti šo standartu prasībām atbilstoši izglītības programmu paraugi* (vienlaicīgi spēku zaudēja arī Akadēmiskās izglītības valsts standarts, bet spēka palika MK noteikumi par valsts pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības standartu, jo šie noteikumi ir izdoti arī pamatojoties uz Profesionālās izglītības likuma 23.panta otro daļu).

<sup>312</sup> Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības standarts; Ministru kabineta 2001.gada 20.marta noteikumi nr.141. Latvijas Vēstnesis, 2001. 4.aprīlis, nr.54.

<sup>313</sup> Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības standarts; Ministru kabineta 2001.gada 20.marta noteikumi nr.141. Latvijas Vēstnesis, 2001. 4.aprīlis, nr.54.

Pašlaik nav spēkā neviena dokumenta par otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības un akadēmiskās izglītības standartiem.

Normatīvais regulējums būtu saistošs gan Valsts policijai, gan Valsts robežsardzei, lai sagatavotu vidējā un vecākā virsnieku sastāva speciālistus, bet, kā jau autore minēja, pašlaik nav spēkā esošu normu, kuras šo jomu regulētu.

**II. Profesiju klasifikators.** 1994.gadā Latvijā pirmo reizi latviešu valodā tika izstrādāta vienotās ekonomiskās informācijas klasifikācijas sistēma, kuru Labklājības ministrija 1998.gadā apstiprināja<sup>314</sup>. Tās izstrādes pamatmērķis bija, grupējot profesijas starptautiski atzītā kārtībā, aptvert visas tautsaimniecībā sastopamās darbinieku profesijas un dot to precīzus nosaukumus valsts valodā. Klasifikatoru veidoja, adaptējot Starptautisko standartizēto profesiju klasifikāciju (International Standard Classification of Occupations), saglabājot tās struktūru, grupēšanas un klasificēšanas principus, kodu sistēmu, pielāgojot to Latvijas apstākļiem.

Profesijas klasifikatora lietošana ir obligāta visām valsts un pašvaldību institūcijām, kā arī uzņēmējdarbības un citām juridiskajām un fiziskajām personām.

Profesijas standarta, studiju programmas un darba vai amata apraksta izstrādes galvenais pamatdokuments ir Profesiju klasifikators, kurš nosaka, kāds izglītības minimums nepieciešams attiecīgajam amatam. Profesiju klasifikators nodrošina pastāvošo profesiju un specialitāšu klasifikāciju, bet tas nedrīkst būt par šķērslī jaunu specialitāšu profesijas standartu ieviešanai<sup>315</sup>.

Profesionālās izglītības satura atbilstību darba tirgus prasībām nodrošina *profesiju standartu* esamība un aktualitāte (un otrādi – ja nav izstrādāts profesijas standarts, tad profesija nevar nodrošināt pastāvošā darba tirgus pieprasījumu). Darba devēju organizācijas pašlaik nespēj uzņemties pilnu atbildību par profesiju standartu un kompetenču aprakstu izstrādi. Tādēļ šo darbu veica Izglītības un zinātnes ministrija. Tomēr darba devēju aktivitāte, iniciatīva un prasme šajā procesā ir nepietiekama. Visām darba tirgū pieprasītajām profesijām profesiju standarti vēl nav izstrādāti<sup>316</sup>. Autore uzskata, ka situācija nav uzlabojusies arī pašlaik: 2007.gadā Ministru kabinets apstiprināja jaunu profesijas klasifikatoru, ko aizstāja 2010.gada 18.maijā pieņemtie jauni Ministru kabineta noteikumi<sup>317</sup>, kas nosaka jaunu profesiju klasifikāciju.

Būtiski, ka šie Ministru kabineta noteikumi nosaka profesijai obligāti nepieciešamos pamatuzdevumus un kvalifikācijas pamatprasības, apstiprinot kā pielikumu profesijas standartus

<sup>314</sup> Labklājības ministrijas 1998.gada 9.oktobra rīkojums nr.246 „Vienotās ekonomiskās informācijas klasifikācijas sistēma”. Npublicēts materiāls.

<sup>315</sup> Profesionālās izglītības attīstības koncepcija LTRK skatījumā. Pieejams: [www.chamber.lv](http://www.chamber.lv) [aplūkots 2010.gada 15.maijā].

<sup>316</sup> Izglītības attīstības koncepcija 2007.-2013.gadam; Ministru kabineta 2006.gada 27.septembra rīkojums nr.742. Pieejams [www.aip.lv/kocept\\_doc\\_att-kocep.htm](http://www.aip.lv/kocept_doc_att-kocep.htm) [aplūkots 2010.gada 25.maijā].

<sup>317</sup> Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību; Ministru kabineta 2010.gada 18.maija noteikumi nr.461. Latvijas Vēstnesis, 2010. 28.maijs, nr.84.

katrai profesijai. Izpētot minēto Ministru kabineta noteikumus, autore secina, ka uz policijas darbiniekiem un robežsargiem var attiecināt 29 profesijas. Šīs profesijas attiecināmas uz grupām – vecākais speciālists un speciālists. Nepārskatāms pēc autores domām ir dalījums profesijās ar piebildi – iekšlietu jomā, sabiedriskās kārtības un drošības jomā, kur piederīgi gan instruktori, gan inspektori, gan kuģa kapteiņi un virsnieki, gan arī vecākie un jaunākie virsnieki. Neizpratni rada arī profesija imigrācijas inspektors, nenorādot, kādai institūcijai šāda profesija piekritīga; Valsts robežsardzē ne šādas profesijas, ne amata nav. Tāpat nav skaidrs atsevišķi izdalītā atsevišķā grupa – Iekšlietu inspektori un izmeklētāji, kur kā profesija norādīts policijas inspektors (autore secina, ka inspektors iekšlietu jomā ir kāda cita profesija). Tās pašas apakšgrupas profesija ir izdalīta koledžas kadets, bet, kā autore jau norādīja 1.2.apakšnodaļā, kadets ir amats, ne profesija, kurā atrodies jāiegūst atbilstoša profesionālā kvalifikācija (bet nav tiesību veikt policijas darbinieka pienākumus un izmantot policijas darbinieka tiesības).

**III. Profesijas standarts** ir tā valstiski noteiktā forma, ar kuras palīdzību darba devēji informē izglītotājus, kādas kvalifikācijas darbinieki konkrētā jomā tiem ir vajadzīgi. Profesijas standarts ir Profesiju klasifikatora daļa un nosaka profesijai atbilstošos profesionālās darbības pamatuzdevumus un pienākumus, profesionālās kvalifikācijas pamatprasības, to izpildei nepieciešamās vispārējās un profesionālās zināšanas, prasmes, attieksmes un kompetences<sup>318</sup>.

Profesijas standarts vienas profesijas ietvaros aptver nepieciešamo informāciju par darba tirgus prasībām pret attiecīgās profesijas darbiniekiem, tādējādi tas darbojas kā instruments, ar kura palīdzību darba tirgus pārstāvji var apkopot nozares kopējās un specifiskās prasības kādai nodarbināto grupai un koncentrētā veidā nodot izglītotājam. Profesijas standarts pēc būtības ir vienošanās zināmā laika posmā starp darba devējiem un izglītotājiem par profesijā nodarbināto veicamā darba saturu un nepieciešamajām prasmēm, zināšanām un kompetencēm.

Nevienu profesionālās izglītības programmu Latvijā *nedrīkst* uzsākt, pirms nav izstrādāts attiecīgs profesijas standarts, kas saskaņā ar Profesionālās izglītības likumu<sup>319</sup> ir viens no profesionālās izglītības saturu reglamentējošiem pamatdokumentiem.

Lai izstrādātu kādai profesijai standartu, ir jāvadās no Profesiju klasifikatorā norādīto profesionālās darbības pamatuzdevumiem, izvirzot nepieciešamās prasmes un zināšanu apjomu, kas jāapgūst katrā profesionālās kvalifikācijas līmenī.

Šajos standartos paredzēts kvalificēts darbs, kas nepieciešams standarta situācijās. Policijas darbiniekiem joprojām nav izstrādāti profesiju standarti (pirms izstrādes būtu jānosaka amati, kuri attiecas uz šo profesijas standartu), bet Valsts robežsardze izstrādājusi trīs standartus, kuri ir noteikti Profesiju klasifikatorā. Pielikumā Nr.7 autore sniedz šo trīs profesijas standartu salīdzinājumu.

<sup>318</sup> Profesionālās izglītības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis 1999. 30.jūnijs, nr.213/215.

<sup>319</sup> Profesionālās izglītības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis 1999. 30.jūnijs, nr.213/215.

Izvērtējot instruktora, jaunākā virsnieka un vecākā virsnieka profesijas standartus, autore secina, ka tie attiecīgi atbilst 3.-5.profesinālās kvalifikācijas līmenim. 3.profesinālās kvalifikācijas līmenis ir paaugstināta teorētiskā sagatavotība un profesionālā meistarība, kas dod iespēju veikt noteiktus izpildītāja pienākumus, kuros ietilpst arī izpildāmā darba plānošana un organizēšana, un to var īstenot vidējās profesionālās izglītības programmā. Valsts robezsardzes koledža to īsteno profesionālās tālākizglītības programmā, kas pēc būtības paredzēta pieaugušo pārkvalifikācijai ne profesionālās pamatizglītības iegūšanai. Analizējot profesijas standartu, autore secina, ka tas ir virzīts uz profesionālo sagatavošanu, lai amatpersona varētu pildīt robežuzraudzības un robežpārbaudu pienākumus un veikt imigrācijas kontroli. 4.profesinālās kvalifikācijas līmenis ir teorētiskā un praktiskā sagatavotība, kas dod iespēju veikt sarežģītu izpildītāja darbu, kā arī organizēt un vadīt citu speciālistu darbu (iegūst ar pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmu). Profesijas standarts paredz augstāks pakāpes sagatavotību, kura ļauj vadīt citu robežsargu darbu, to vadīt un organizēt robežuzraudzību un robežpārbaudes, kā arī imigrācijas kontroli (jau zemākais amats – jaunākais inspektors, veic pietiekami sarežģītu darbu – dokumentu kontroli, dokumentu noformēšanu, vada norīkojumus u.c.). Standarts paredz arī zinātniskā darba pamatu apgūšanu. 5.profesinālās kvalifikācijas līmenis ir noteikta nozares speciālista augstākā kvalifikācija, kas dod iespēju plānot un veikt zinātniskās pētniecības darbu attiecīgajā nozarē (iegūst ar otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmu). Kā redzams, vecākā virsnieka profesijas standarts absolūti nav saistīts ar zinātnisko pētniecību, bet gan ar augsta līmeņa vadītāju sagatavošanu, kuri plāno, vada un koordinē padoto darbu. Pēc būtības šis profesijas standarts ir kaut kas līdzīgs pārejas modelim starp 4. un 5.profesinālās kvalifikācijas līmeni – sarežģīts izpildītāja darbs komplektā ar organizatorisku darbu, bet to nevar pielīdzināt 5.profesinālās kvalifikācijas līmenim, jo netiek veikta zinātniski pētnieciskā darbība.

Autore paredz, ka ar 2016.gadu, kad saskaņā ar Dienesta gaitas likumu visām amatpersonām būs nepieciešama augstākā izglītība, būs jāpārstrādā arī šie standarti, jo zemākais augstākās izglītības līmenis būs pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība jeb 4.profesinālās kvalifikācijas līmenis. Līdz ar to nebūs spēkā Valsts robezsardzes inspektora profesijas standarts.

**IV. Profesionālās izglītības programma.** *Programma* – dokuments, kurā atspoguļota kāda organizēta pasākuma, procesa, darbības vai rīcības gaita, dots plānveidīgs norises apraksts, sistematizēti svarīgākie satura un struktūras elementi, sniegtas ziņas par darbības apstākļiem (vietu, laiku), dalībnieku sastāvu, izmantojamajiem līdzekļiem u. c. Programmā mēdz ietvert arī attiecīgā pasākuma mērķu un uzdevumu izklāstu<sup>320</sup>.

<sup>320</sup> Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca. Termini angļu, vācu, krievu valodā. Sast. I.Beļickis, D.Blūma, T.Koķe u.c. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2000, 201.lpp.

*Izglītības programma* – ir izglītības iestādes izglītojošo darbību reglamentējošs dokuments, ar kuru atbilstoši izglītības pakāpei, izglītības veidam, mērķgrupai un valsts standartam tiek noteikti:

- 1) izglītības programmas mērķi, uzdevumi, un plānotie rezultāti;
- 2) prasības izglītojamo iepriekš iegūtajai izglītībai;
- 3) izglītības saturs kā vienots mācību priekšmetu vai kursu saturu kopums;
- 4) izglītības programmas īstenošanas plāns;
- 5) izglītības programmas īstenošanai nepieciešamā personāla, finanšu un materiālo līdzekļu izvērtējums<sup>321</sup>.

Izglītības programma ir izglītības sistēmas organizācijas pamatelements.

**Mācību priekšmetu vai kursu/studiju programma** – tās izstrādā šīs programmas īstenojošie pedagogi atbilstoši izglītības programmai<sup>322</sup>. Profesionālā studiju programma var būt profesionālā pamatizglītības programma, vidējās profesionālās izglītības programma, profesionālās tālākizglītības programma vai profesionālās augstākās izglītības programma. Tās pamatā jābūt attiecīgajam valsts izglītības standartam un profesijas standartam.

**Profesionālā izglītība Valsts policijā un Valsts robežsardzē.** Valsts pārvaldē nodarbināto darbība balstās uz to profesionalitāti, politisko neitralitāti, kompetenci un patstāvīgu kvalifikācijas celšanu, kā arī to darbība nepārkāpj tiesību aktos noteiktās robežas. Ņemot vērā politiskās vadības vadlīnijas, valsts pārvaldē strādājošie ir tiešie politikas izstrādātāji un īstenotāji, tādējādi motivācija, profesionalitāte un izaugsme ir drošākais garants valsts pārvaldes attīstības nodrošināšanā. Līdz ar to kā apakšmērķis valsts pārvaldes uzlabošanai ir izvirzīts profesionāli, kompetenti un motivēti valsts pārvaldes darbinieki<sup>323</sup>. Tāpat ir norādīts, ka vadītāji nedrīkst noraidīt mācību programmas kā vērtīgu laika patēriņu. Vadītājiem jāuzskata mācības par savu galveno uzdevumu darbinieku motivācijas un programmu vadības nozarē<sup>324</sup>.

No minētā autore secina, ka personāla profesionalitāte ir viens no valsts pārvaldes stūrakmeņiem. Ka apmācība ir profesionalitātes pamatakmens, norāda virkne pētnieku<sup>325</sup>; tāpat apmācības ir viens no dienesta organizācijas pamatakmējiem: kur mācīšanās un apmācība ir vienlīdz svarīgi elementi. Apmācības nav tikai policijas darbinieka sagatavošana dienesta

<sup>321</sup> Profesionālās izglītības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1999. 30.jūnijs, nr.213/215.

<sup>322</sup> Profesionālās izglītības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1999. 30.jūnijs, nr.213/215.

<sup>323</sup> Valsts pārvaldes politikas attīstības pamatnostādnes 2008.-2013.gadam; Ministru kabineta 2008.gada 3.jūnija rīkojums nr305. Pieejams: <http://polsis.mk.gov.lv/view.do?id=2675> [aplūkots 2012.gada 21.martā].

<sup>324</sup> Starlings G. Valsts sektora pārvalde. Rīga: Valsts administrācijas skola, 1999, 460.lpp.

<sup>325</sup> Glenn, W. Russel, Panitch R. Barbara, Barnes-Proby D., Williams E., Christian J. u.c. Training the 21<sup>st</sup> Century Police officer. Redefining police professionalism for the Los Angeles Police Department. L.A.: RAND, 2003, p.258.

pienākumu izpildei, bet arī kalpo kā laboratorija, kur mēs varam padziļināti izprast policijas darbības nozīmi demokrātiskā sabiedrībā<sup>326</sup>.

Arī starptautiskie dokumenti paredz, ka policijas darbiniekiem jābūt profesionāliem un ar labu izglītību, piemēram, Tiesībsargāšanas amatpersonu ētikas kodeksā norādīts: „Tiesību sargāšanas amatpersonām visos gadījumos ir jāpilda viņiem likuma uzliktais pienākums, kalpojot sabiedrībai un aizsargājot visas personas pret prettiesisku rīcību, atbilstoši augstajai atbildības pakāpei, kuru prasa viņu profesija<sup>327</sup>”. Ar tiesību sargāšanas amatpersonu tiek saprastas visas tās amatpersonas, kuras nodarbojas ar tiesību sargāšanu, neatkarīgi no tā, vai tās ir ieceltas vai ievēlētas, kuras izmanto policijas pilnvaras. Policijas ētikas kodekss paredz, ka policijai jābūt organizētai tā, lai iemantotu sabiedrības cieņu kā profesionāla tiesību aizstāve un pakalpojumu sniedzēja sabiedrībai<sup>328</sup>. No šīs definīcijas izriet, ka policijas darbība ir profesionāla. Bet Deklarācija par policiju strikti nosaka, ka policijas darbiniekiem ir jāsaņem vispārējā apmācība un periodiska apmācība dienesta vietā, tāpat policijas darbiniekam jābūt apmācītam par sabiedrības sociālām problēmām, demokrātijas brīvībām, cilvēktiesībām pasaules un Eiropas mērogā<sup>329</sup>. Latvijā Dienesta gaitas likumā attiecībā uz profesionālo sagatavošanu tikai 6.pantā norāda, ka amatpersonas pienākums ir regulāri papildināt zināšanas un pilnveidot profesionālās iemaņas un prasmes, kas nepieciešamas dienesta (amata) pienākumu pildīšanai<sup>330</sup>. Šis regulējums ne mazākajā mērā neuzliek par pienākumu iestādei organizēt profesionālo pamatapmācību, bet gan gluži pretēji – pienākums par profesionālo izglītošanos ir uzlikts amatpersonai. Otra Dienesta gaitas likuma norma attiecībā uz profesionālo sagatavošanu ir amatpersonas amata aprakstā norādāmā minimālā izglītība, kura piesaistīta speciālajai dienesta pakāpei<sup>331</sup>. Un atkal likumdevējs nav noteicis, ka amatpersona pirms profesionālo pienākumu pildīšanas būtu tam jāsaņem.

Cik profesionāls vai neprofesionāls ir policijas un robežsardzes personālu liecina sabiedrības apmierinātība ar šo iestāžu darbu un uzticības līmeni tām. Lai šādu mērķi sasniegtu, ir jārada pārdomāta Iekšlietu ministrijas iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības politika. Kur tiktu izstrādāta saturiski un tiesiski nostiprināta jauna atlases un karjeras sistēmai, kur viens no nozīmīgākajiem elementiem ir izglītība. Attiecībā uz profesionālās izglītības izpēti Valsts policijā un Valsts robežsardzē autore analizēja Iekšlietu ministrijas normatīvos dokumentus, abu Iestāžu

<sup>326</sup> Gerwehr S, Brannan W.David. Police officer. L.A.: RAND, 2003, p.50.

<sup>327</sup> ANO Ģenerālās Asamblejas 1979.gada 17.decembra rezolūcija Nr.34/169 „Tiesību sargāšanas amatpersonu uzvedības kodekss”. Pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibu\\_akti/ano\\_dokumenti/?doc=177](http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibu_akti/ano_dokumenti/?doc=177) [aplūkots 2010.gada 7.martā].

<sup>328</sup> Eiropas Padomes Ministru komitejas 2001.gada 19.septembra 10.rekomendācija „Par Eiropas policijas ētikas kodeksu”. Pieejams: <http://polis.osce.org/library/f/2687/500/CoE-FRA-RPT-2687-EN-European%20Code%20of%20Police%20Ethics.pdf> [aplūkots 2012. gada 2.aprīlī].

<sup>329</sup> Eiropas Padomes Parlamentārās asamblejas 1979.gada 8.maija 690.rezolūcija „Par Deklarāciju par policiju”.

<sup>330</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>331</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

izglītības tiesisko regulējumu, secīgi izpētot valsts profesionālās izglītības standartus, profesijas klasifikatoru, profesijas standartus un profesionālās izglītības programmas.

Iekšlietu ministrijas padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcijā 2010.-2013.gadam<sup>332</sup> (turpmāk – Koncepcija) ir noteiktas prioritātes profesionālās izglītības un profesionālās pilnveides īstenošanas jomā:

- plānveidīgi un pēctecīgi, ar minimāliem kvalitātes zudumiem, iedalītā budžeta ietvaros, nodrošināt iestādes vajadzībām atbilstošu jauno speciālistu sagatavošanu un amatpersonu profesionālo pilnveidi;
- samazināt iestādē amatpersonu skaitu ar amatam neatbilstošu izglītības līmeni;
- kāpināt Iekšlietu ministrijas padotības iestāžu koledžu darbības efektivitāti vienlīdz nodrošinot finanšu līdzekļu efektīvu izmantošanu.

Otrs Iekšlietu ministrijas izstrādāts plānošanas dokuments, kurā ir ietverti ar izglītību saistīti jautājumi, ir Iekšlietu ministrijas darbības stratēģija 2012.-2014.gadam<sup>333</sup> (turpmāk – Stratēģija). Valsts policijai kā iekšējās darbības prioritāte ir noteikta personāla politikas plānošana, t.sk., vidējā līmeņa struktūrvienību vadītāju profesionālās sagatavotības celšana, no kā autore secina, ka līdz 2014.gadam Valsts policijā tiks pastiprināti paaugstināta kvalifikācija struktūrvienību vadītājiem. Pēc būtības tas ir vērtējams pozitīvi, bet šī norma norāda, ka pārējam Valsts policijas personālam (amatpersonām) netiks veicināta profesionālā sagatavotība. Tai pašā laikā, kā vidēja termiņa uzdevums ir noteikts: veikt pasākumu kompleksu vērstu uz personāla profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu.

Autore secina, ka Stratēģijas ietvaros tiks pievērsta uzmanība policijas darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanai, bet netiek noteikts, ka jānodrošina profesionālās izglītības sniegšana tām amatpersonām, kuras uzsāk dienestu, un kurām nepieciešama pamata profesionālā izglītība.

Stratēģija attiecībā uz Valsts robežsardzi paredz tikai vidēja termiņa uzdevumu, ka jāuzlabo administratīvā kapacitāte, nodrošinot personāla profesionālo sagatavošanu, kompetentu profesionāļu piesaisti dienestam, un ka jāpilnveido motivācijas un atalgojuma sistēma.

Pielikumā Nr.8 autore apkopojusi Stratēģijā noteiktos Valsts policijas un Valsts robežsardzes darbības rezultātus un to daļēju izpildi. Tabulā norādītais (plānotais) amatpersonu skaits, kurām jāapgūst 1.līmeņa profesionālā augstākā izglītība, tiek samazināts, kaut gan Dienesta gaitas likums nosaka, ka līdz 2016.gada 1.jūlijam augstākai izglītībai jābūt visām amatpersonām. Ja 2012.gada martā Valsts policijā ar neatbilstošu izglītību bija 1643 amatpersonas, bet Valsts robežsardzē – 550,

<sup>332</sup> Iekšlietu ministrijas padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija 2010.-2013.gadam. Apstiprināta ar Iekšlietu ministrijas 2010.gada 10.jūnija rīkojumu nr.1111. Npublicēts materiāls.

<sup>333</sup> Par Iekšlietu ministrijas darbības stratēģiju 2012.-2014.gadam. Apstiprināta ar Iekšlietu ministrijas 30.03.2012. rīkojumu nr.1-12/622. Pieejams:[http://www.iem.gov.lv/files/text/Iem\\_strategija\\_2012\\_2014.pdf](http://www.iem.gov.lv/files/text/Iem_strategija_2012_2014.pdf) [aplūkots 2012.gada 15.maijā].

tad, matemātiski aprēķinot (ja pieņem, ka nemainās amatpersonu skaits ar neatbilstošu izglītību), no 2012. Līdz 2016.gadam Valsts policijai 1.līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programmā jāsaprot 274 amatpersonas gadā, bet Valsts robežsardzei – 94 amatpersonas gadā. Līdz ar to apmācāmo skaits būtu jāpalielina nevis jāsamazina, kā to paredz Stratēģija.

Vēl attiecībā uz šo problēmu Iekšlietu ministrija Stratēģijā paredzējusi budžeta programmas 14.00.00 „Augstākā izglītība” realizāciju – līdz 2016.gada 1.jūlijam nodrošināt amatpersonas, kuru amata izpildei nepieciešama augstākā izglītība, ar attiecīgas kvalifikācijas iegūšanas iespēju (Pielikums Nr.9). Jau analizējot programmu nosaukumus, autore secina, ka stratēģijas izstrādātājiem nav izpratnes par akadēmiskās izglītības jautājumiem – doktora studiju programmas tiek dalītas akadēmiskajās un profesionālajās, kas ir pretrunā ar normatīvajos aktos noteikto. Kā arī nav ticamības apgalvojumā, ka no 2010.-2014.gadam tiek sagatavotas amatpersonas tikai maģistra akadēmiskajās studiju programmās. Netiek plānots, kā sasniegs 2016.gadam izvirzīto mērķi – visām amatpersonām nodrošināt 1.līmeņa profesionālo augstāko izglītību, tā vietā tiek plānotas 2.līmeņa profesionālās augstākās izglītības, maģistra un doktora studijas.

Iekšlietu ministrija, lai nodrošinātu tās padotībā esošo Iestāžu personāla profesionālo sagatavošanu, izveidoja Valsts policijas un Valsts robežsardzes koledžas. Valsts policijas koledža ir valsts dibināta, Valsts policijas pakļautībā esoša izglītības iestāde<sup>334</sup> un tai saskaņā ar nolikumu ir noteikti šādi darbības pamatvirzieni un uzdevumi:

- 1) pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmu izstrāde un īstenošana, sagatavojot policijas darbiniekus dienestam Valsts policijā;
- 2) izglītības procesa īstenošana, nodrošinot iespēju iegūt pirmā līmeņa profesionālo augstāko izglītību un ceturtā līmeņa profesionālo kvalifikāciju;
- 3) arodizglītības profesionālās tālākizglītības un profesionālās pilnveides programmu izstrāde un īstenošana;
- 4) pētniecības darba ar policijas darbību saistītajās nozarēs attīstības veidošana.

Valsts robežsardzes koledža ir valsts dibināta Valsts robežsardzes pakļautībā esoša izglītības iestāde<sup>335</sup> un tai saskaņā ar nolikumu ir noteikti šādi galvenie darbības pamatvirzieni un uzdevumi:

- 1) pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmu izstrāde un īstenošana;
- 2) studējošo sagatavošana dienestam Valsts robežsardzē;
- 3) sadarbībā ar Valsts robežsardzi robežsargu kvalifikācijas paaugstināšanas un pārkvalifikācijas programmu izstrādāšana un īstenošana;
- 4) pētniecības darbības valsts robežas drošības jomā koordinēšana un veikšana.

<sup>334</sup> Valsts policijas koledžas nolikums; Ministru kabineta 2006.gada 11.jūlija noteikumi nr.584. Latvijas Vēstnesis, 2006. 25.jūlijs, nr.116.

<sup>335</sup> Valsts robežsardzes koledžas nolikums; Ministru kabineta 2006.gada 30.novembra noteikumi nr.978. Latvijas Vēstnesis, 2006. 5.decembris, nr.193.

Izanalizējot koledžu darbības pamatvirzienus un uzdevumus, autore secina, ka tie pēc būtības neatšķiras – izstrādāt nepieciešamās programmas, lai nodrošinātu Iestādei profesionālus darbiniekus. Lai arī autore pozitīvi vērtē kā vienu no uzdevumiem noteikto pētnieciskās darbības veikšanu saistībā ar dienesta jautājumiem, tomēr nedz Augstskolas likums, nedz Noteikumi par pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības valsts standartu neparedz pētniecības darbu kā mērķi koledžu darbībā (tas arī nav iespējams, jo pat docentam, kas ir augstākais akadēmiskais amats koledžā, nav jābūt zinātniskajam grādam). Arī likums „Par policiju” un Robežsardzes likums neizvirza mērķi (uzdevumu) policijai vai robežsardzei – zinātnisko pētniecību. Pētniecības darba pamatā ir zinātniskā darbība, t.sk., promocijas darbu izstrāde, kuru īstenošana notiek augstskolās<sup>336</sup>.

Lai arī Iekšlietu ministrijai deleģētas tiesības<sup>337</sup> finansēt savā padotībā esošās profesionālās izglītības iestādes, sadarboties ar Izglītības un zinātnes ministriju profesijas standartu izstrādes, profesionālās izglītības kvalitātes vērtēšanas u.c. ar profesionālo izglītību saistītajos jautājumos; organizēt pieaugušo profesionālo tālākizglītību un profesionālo pilnveidi un attiecībā uz Iekšlietu ministrijas padotībā esošajām valsts profesionālās izglītības iestādēm minētās kompetences var īstenot Valsts policija un Valsts robežsardze atbilstoši šo iestāžu darbību reglamentējošiem normatīvajiem aktiem, nav normatīvā regulējuma, ar kuru minētās kompetences būtu nodotas Valsts policijai un Valsts robežsardzei.

Tas ir būtiski, jo Valsts policijai un Valsts robežsardzei speciālajos likumos<sup>338</sup> noteiktās funkcijas un uzdevumi nav saistīti ar kompetenci izglītības jomā. Tā kā Ministru kabinets, dibinot valsts koledžas, tās nodod Iekšlietu ministrijas sistēmā esošo iestāžu pakļautībā<sup>339</sup>, tad Iestādes nolikumā jāatrunā, ka tās padotībā atrodas attiecīga izglītības iestāde. Valsts policija šo prasību izpildīja tikai 2011.gadā, kad uz esošo tiesiskās reglamentācijas trūkumu norādīja Valsts kontrole<sup>340</sup>.

**Valsts policijā** profesionālo izglītību reglamentē iekšējais normatīvais akts „Kārtība, kādā organizē amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm kvalifikācijas paaugstināšanu, profesionālo apmācību un vispārējo fizisko sagatavošanu”<sup>341</sup>, kurā norādīts, kā iespējams iegūt profesionālo izglītību. Valsts policija veido divas profesionālās izglītības iegūšanas modeļus – ar vidējo izglītību un ar augstāko izglītību:

<sup>336</sup> Augstskolu likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1995. 17.novembris, nr.179.

<sup>337</sup> Profesionālās izglītības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1999. 30.jūnijs, nr.213/215.

<sup>338</sup> Likums „Par policiju”, Robežsardzes likums, Dienesta gaitas likums, Valsts policijas nolikums, Valsts robežsardzes nolikums.

<sup>339</sup> Augstskolu likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1995. 17.novembris, nr.179.

<sup>340</sup> Valsts kontroles Revīzijas 2011.gada 19.decembra ziņojums nr.5.1-2-11/2011 „Valsts budžeta līdzekļu izmantošanas likumība un efektivitāte, veicot Iekšlietu ministrijas iestāžu amatpersonu un darbinieku apmācību”. Pieejams: [http://www.lrvk.gov.lv/upload/zin\\_1eM\\_soc\\_gar\\_19Dec2011.pdf](http://www.lrvk.gov.lv/upload/zin_1eM_soc_gar_19Dec2011.pdf) [aplūkots 2012.gada 6.februārī].

<sup>341</sup> Kārtība, kādā organizē amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm kvalifikācijas paaugstināšanu, profesionālo apmācību un vispārējo fizisko sagatavošanu; Valsts policijas 2010.gada 4.janvāra noteikumi nr.1. Nepublicēts materiāls.

1) personas ar vidējo izglītību uzsāk izglītības iegūvi Valsts policijas koledžas Policijas skolas arodizglītības programmā „Policijas darbs” (2.profesionālās kvalifikācijas līmenis);

2) pēc četrus mēnešu dienesta Valsts policijā ir iespēja turpināt mācības Valsts policijas koledžas pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programmā „Policijas darbs” (4.profesionālās kvalifikācijas līmenis);

3) otrā līmeņa profesionālo augstāko izglītību var iegūt uzreiz pēc koledžas absolvēšanas dažādās augstākās izglītības iestādēs: līdz 2010.gadam – Latvijas Policijas akadēmijā; no 2010.gada līdz 2013.gadam Latvijas Universitātē; no 2010.gada pirmā līmeņa profesionālo augstāko izglītību var iegūt Daugavpils Universitātes Sociālo zinātņu fakultātē studiju programmā „Civilā drošība uz aizsardzību” (policijas un robežsardzes studiju virziens); otrā līmeņa profesionālo izglītību studiju programmā „Tiesību zinātne” var iegūt sadarbības līguma ar Valsts policiju ietvaros Rīgas Stradiņa universitātē, bet robežsargiem – Rēzeknes augstskolā; policijas darbinieki paši pēc savas iniciatīvas studē Baltijas Starptautiskajā akadēmijā, Sociālo tehnoloģiju augstskolā, BA TURĪBA, EIHSEBA un Daugavpils Universitātē studiju programmā „Tiesību zinātne”.

Personas ar augstāko izglītību pieņem dienestā uz pārbaudes laiku un nosūta sākotnējā 3 mēnešu profesionālā sagatavošanas kursa apgūšanai, pēc kura tiek iecelts virsnieka amatā. Šādu amatpersonu turpmākā izglītošana notiek profesionālās pilnveidesursos ne retāk kā reizi trijos gados un nav paredzēta formālās izglītības iegūšana.

Par kvalifikācijas paaugstināšanu atbildīgie ir struktūrvienību priekšnieki, kuri izvērtē un plāno nepieciešamos kvalifikācijas kursus un personāla dalību tajos<sup>342</sup>.

Izvērtējot šo sistēmu, autore saskata vairākas nepilnības:

- 2.profesionālās kvalifikācijas līmeņa izglītība nav pietiekīga policijas darbiniekam pat viszemākajā amatā<sup>343</sup>. Zemākais profesionālās augstākās izglītības līmenis ir pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība, kas dod iespēju iegūt ceturta līmeņa profesionālo kvalifikāciju. Šī līmeņa profesionālā kvalifikācija ir teorētiskā un praktiskā sagatavotība, kas dod iespēju veikt sarežģītu izpildītāja darbu, kā arī organizēt un vadīt citu speciālistu darbu<sup>344</sup>. Toties pašlaik pieļaujama otrais profesionālās kvalifikācijas līmenis dod iespēju patstāvīgi veikt kvalificētu izpildītāja darbu, t.i., darbu standarta situācijās, kas pārsniedz vienkāršu uzdevumu veikšanu profesionālajā sfērā, kā arī dod tiesības veikt darbu, kura veikšanai nepieciešama speciāla sagatavotība<sup>345</sup>. Var secināt, ka ceturtais kvalifikācijas līmenis un otrais kvalifikācijas līmenis nav

<sup>342</sup> Kārtība, kādā organizē amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm kvalifikācijas paaugstināšanu, profesionālo apmācību un vispārējo fizisko sagatavošanu; Valsts policijas 2010.gada 4.janvāra noteikumi nr.1. Npublicēts materiāls.

<sup>343</sup> Arī uz laiku līdz 2013.gadam ieviestais “jaunākā kārtībnieka” amats paredz obligātu profesionālās izglītības iegūvi, lai varētu iecelt pilntiesīga policijas darbinieka amatā. Pašreiz jaunākā kārtībnieka amata pienākumi neparedz amata pienākumus veikt patstāvīgi.

<sup>344</sup> Profesionālās izglītības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1999. 30.jūnijs, nr.213/215.

<sup>345</sup> Profesionālās izglītības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1999. 30.jūnijs, nr.213/215.

salīdzināmi lielumi: ceturtais kvalifikācijas līmenis ļauj veikt sarežģītu darbu, bet otrais – darbu standarta situācijās, kura veikšanai tomēr nepieciešama speciāla sagatavotība.

Jau izanalizējot likumā „Par policiju” un Robežsardzes likumā noteiktos pienākumus, var secināt, ka policijas darbiniekiem un robežsargiem pat viszemākajos amatos (policijas kārtībnieks un jaunākais inspektors) nepieciešams veikt sarežģītu darbu, ar spēju vadīt un organizēt citu darbu. Respektīvi, tās ir spējas, kuras attīsta tikai ceturtais profesionālās kvalifikācijas līmenis jeb pirmā līmeņa profesionālā izglītība.

- pēc arodizglītības kursa apguves pastāv iespēja bez praktiskā dienesta pieredzes turpināt izglītības iegūšanu pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programmā;
- nav specializētas programmas otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības iegūšanai.

Līdz ar to Valsts policija akceptē jebkuras augstskolas jurista vai citu profesionālās vai akadēmiskās studiju programmas diplomu. Docents A.Garonskis 2006.gadā norādīja, ka pašreizējā situācija ir noformējusies tā, ka vairākiem policijas darbiniekiem nav profesionālās izglītības, kas iegūta speciālā izglītības iestādē, bet tā iegūta citā augstskolā, pārsvarā juristu studiju programmās. Modernā prakse pasaulē rāda, ka policijas darbiniekiem ir jāpiemīt spējām un prasmēm, kas nav nepieciešamas advokātam vai citām jurista specializācijām<sup>346</sup>. 2012.gadā šo pašu problēmu akcentēja profesore K.Strada-Rozenberga Iekšlietu ministrijas konferencē<sup>347</sup>.

Jāpiezīmē, ka Valsts policija sadarbojas ar Eiropas Policijas akadēmiju (CEPOL), kura atbild par vecāko policijas virsnieku izglītošanu. Līdz ar to ir iespēja piedalīties dažāda līmeņaursos un apmācībās Eiropas ietvaros, kā arī organizēt citu valstu policijas darbiniekiem kursus Latvijā. Lai cik vērtīga būtu šāda veida apmācība, tās kapacitāte ir neliela: no 2010.-2012. Valsts policija organizējusi piecus nedēļu ilgus kursus, bet 41 policijas darbinieks 2011.gadā piedalījies CEPOL organizētajosursos un 14 dažādās apmaiņas programmās<sup>348</sup>.

**Valsts robežsardzē** profesionālo apmācību nosaka profesionālās sagatavošanas pamatnostādnes<sup>349</sup>. Saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likumu jautājumu loku, kas piekritīgs iestādes darbības organizēšanai, var regulēt tikai ar iekšējā normatīvā akta palīdzību<sup>350</sup>. Šajā gadījumā Valsts robežsardzes personāla izglītības organizēšana nevar tikt noteikta ar pavēles palīdzību, respektīvi tiesiskais regulējums nav atbilstošs likuma prasībām, līdz ar to nav spēkā

<sup>346</sup> Garonskis A. Education of police officers in Latvia: problems and development trends. Grām.: Starptautiskās zinātniski praktiskās konferences „Policijas izglītība Latvijā un Eiropā” rakstu krājums. Rīga: LPA, 2006, p.16.-30.

<sup>347</sup> 2012.gada 23.marta konferences „Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu personāla profesionālā izglītība” materiāli. Npublicēts materiāls.

<sup>348</sup> 2012.gada 23.marta konferences “Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu personāla profesionālā izglītība” materiāli. Npublicēts materiāls.

<sup>349</sup> Valsts robežsardzes profesionālās sagatavošanas pamatnostādnes; Valsts robežsardzes 2006.gada 14.marta pavēle nr.236. Npublicēts materiāls.

<sup>350</sup> Valsts pārvaldes iekārtas: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2002. 21.jūnijs, nr.94.

esošs. Tomēr tā kā šīs pamatnostādnes ir iestrādātas Iekšlietu ministrijas padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcijā 2010.-2013.gadam<sup>351</sup>, autore tās analizēs.

Profesionālās izglītības sistēma Valsts robežsardzē tiek organizēti divos virzienos – personām ar vidējo izglītību un personām ar augstāko izglītību. Personām ar vidējo izglītību:

1) jāapgūst viena mēnešu sagatavošanas kurss un jānokārto eksāmens. Pēc tā sekmīgas nokārtošanas seko mācības 3.profesionālā kvalifikācijas līmeņa programmā. Šis kurss (1 gada programma) satur integrētus FRONTEX Aģentūras modulius, kuri izstrādāti, balstoties uz vienotām Eiropas prasībām robežsargu pamatizglītībai;

2) pēc šīs programmas apgūšanas seko vismaz vienu gadu praktiskais dienests, pēc kura konkursa kārtībā var apgūt Valsts robežsardzes koledžas pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programmu „Robežapsardze” (4.profesionālās kvalifikācijas līmenis);

3) pēc programmas apgūšanas seko vismaz gads praktiskā dienesta. Tālāk izglītība var tikt turpināta otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmā Rēzeknes augstskolā (5.profesionālās kvalifikācijas līmenis).

Personām ar augstāko izglītību tiek nodrošināts viena mēneša pamatapmācības kurss. Kvalifikācijas paaugstināšana visiem robežsargiem noteikta ne retāk kā katrus 5 gadus visa dienesta laikā. 2011.gadā Valsts robežsardze izstrādāja iekšējo normatīvo aktu „Kārtība, kādā organizē Valsts robežsardzes un Valsts robežsardzes koledžas amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm kvalifikācijas paaugstināšanu un profesionālo apmācību un Valsts robežsardzes un Valsts robežsardzes koledžu darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu”<sup>352</sup> (turpmāk – Noteikumi nr.5). Tie paredz kvalifikācijas paaugstināšanu divos veidos – kā kvalifikācijas kursus un specifiskas apmācības, kā arī nosaka, ka profesionālā apmācība ir atsevišķs profesionālās sagatavošanas veids, kuru īsteno dienesta vietās. Autore pozitīvi vērtē Noteikumos nr.5 iekļauto normu, ka informāciju par kursu nepieciešamību iegūst no:

- 1) robežsargu un darbinieka novērtēšanas protokolā noteiktajām mācību vajadzībām;
- 2) personāla karjeras plānošanas;
- 3) teritoriālo pārvalžu struktūrvienību vadītāju iesniegtās informācijas<sup>353</sup>.

Īpaši nozīmīgs ir pirmais punkts par mācību vajadzību sasaistīšanu ar novērtēšanas procedūru, jo, lai arī novērtēšanas protokolā ir paredzēts fiksēt, kādas apmācības vēlas novērtējamais un kādas

<sup>351</sup> Iekšlietu ministrijas padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija 2010.-2013.gadam. Apstiprināta ar Iekšlietu ministrijas 2010.gada 10.jūnija rīkojumu nr.1111. Npublicēts materiāls.

<sup>352</sup> Kārtība, kādā organizē Valsts robežsardzes un Valsts robežsardzes koledžas amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm kvalifikācijas paaugstināšanu un profesionālo apmācību un Valsts robežsardzes un Valsts robežsardzes koledžu darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu; Valsts robežsardzes 2011.gada 23.februāra noteikumi nr.5. Npublicēts materiāls.

<sup>353</sup> Kārtība, kādā organizē Valsts robežsardzes un Valsts robežsardzes koledžas amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm kvalifikācijas paaugstināšanu un profesionālo apmācību un Valsts robežsardzes un Valsts robežsardzes koledžu darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu; Valsts robežsardzes 2011.gada 23.februāra noteikumi nr.5. Npublicēts materiāls.

iesaka tiešais priekšnieks, šīs vēlmes nekur netiek fiksētas (datu bāze, saraksts) un netiek ņemtas vērā, organizējot kursus. Autore izsaka pieņēmumu, ka, ja šo punktu īstenos, tad tiks iedzīvinātas arī novērtēšanas procesa sekas. Citādāka ir situācija ar personāla karjeras plānošanā noteiktajām mācību vajadzībām: Valsts robežsardzē nav neviena normatīvā akta, kurš noteiktu karjeras vai personāla plānošanu, līdz ar to uz to nevar balstīties, organizējot personāla kvalifikācijas celšanu. Pagaidām tā ir fiksēta norma, kura nerod savu praktisko realizāciju.

Nepilnības robežsargu izglītības sistēmā: 3.profesionālās kvalifikācijas līmeņa izglītība būs pietiekoša tikai līdz 2016.gada 1.jūlijam, kad visam robežsardzes personālam būs jābūt ar augstāko, respektīvi, pirmā līmeņa profesionālo augstāko izglītību.

Koncepcijā Iekšlietu ministrija noteikusi koledžās uzņemamo reflektantu skaitu 2010.-2013.gadam. Salīdzinot koledžās faktiski uzņemto reflektantu skaitu, tas nesaskan ar Koncepcijā noteikto (skatīt Pielikums Nr.10).

Autore izdala tiesiska rakstura problēmas attiecībā uz dienesta gaitu. Dienesta gaitas likums norāda, ka amata aprakstā nosakāma minimālā izglītība, kas nepieciešama, lai personu varētu pielaist pie amata pienākumu pildīšanas. Šī izglītība piesaistīta speciālajai dienesta pakāpei:

- 1) ierindnieka amatam – vidējā izglītība;
- 2) kaprāļa, seržanta, virsseržanta vai virsniekvietnieka amatam – vismaz 2.profesionālās kvalifikācijas līmenis;
- 3) leitnanta, virsleitnanta vai kapteiņa amatam – pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība;
- 4) majora, pulkvežleitnanta, pulkveža vai ģenerāļa amatam – akadēmiskā vai otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība<sup>354</sup>. Tā Valsts policijā ar akadēmisko vai otrā līmeņa profesionālo augstāko izglītību jebkurā nozarē var ieņemt, piemēram, reģionālās pārvaldes vecākā inspektora, nodaļas priekšnieka vietnieka, Rīgas reģiona pārvaldē rotas komandiera, bet centrālajā aparātā no rotas komandiera līdz pat Valsts policijas priekšnieka amatam (amatu, speciālo dienesta pakāpju un profesionālās izglītības apkopojošu tabulu skatīt Pielikumā Nr.11).

Līdz 2016.gada 1.jūlijam amatpersona amatu var ieņemt arī bez amatam noteiktās atbilstošās augstākās izglītības<sup>355</sup>. Kā jau autore minēja, pat zemākie amati iestādēs, prasa speciālu profesionālo sagatavotību, kas būtu pietiekoša Profesijas klasifikatorā un profesijas standartos noteikto pienākumu veikšanai. Tāpēc autore uzskata, ka Dienesta gaitas likumā noteiktā minimālā izglītība ir zema, to būtu jāpaaugstina. Ja pēc analogijas analizē valsts civildienesta ierēdņiem izvīzītās izglītības prasības, secināms, ka ierēdņiem noteikta augstākā izglītība<sup>356</sup>. Tāpat augstākā

<sup>354</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>355</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>356</sup> Valsts civildienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000, 22.septembris, nr.331/333.

izglītība nepieciešama tiesnešiem, prokuroriem, Valsts ieņēmuma dienesta ierēdņiem<sup>357</sup> u.c. līdzīgu funkciju realizējošām amatpersonām. Tikai Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu amatpersonām, nosakot pārejas periodu no 2006.gada līdz 2016.gadam, kad jāiegūst augstākā izglītība paredzējusi, ka pārejas periodā amatpersonām, kuras ieņem amatu ar maksimāli iespējamo speciālo dienesta pakāpi no kaprāļa līdz virsniekvietniekam (pārējām dienesta pakāpēm un atbilstošiem amatiem Dienesta gaitas likums obligāti paredz augstāko izglītību), ir pieļaujams amatu ieņem amatpersonai ar atbilstošu profesionālo vidējo izglītību jeb otro profesionālās kvalifikācijas līmeni.

Rodas jautājums, kāpēc Dienesta gaitas likumā noteiktais minimālais izglītības līmenis un profesionālā kvalifikācija ir tik zema? Profesionālās izglītības likums nosaka, ka profesionālās kvalifikācijas līmenis ir teorētiskā un praktiskā sagatavotība, kas dod iespēju veikt noteiktai sarežģītības un atbildības pakāpei atbilstošu darbu<sup>358</sup>. Vai tiešām profesionālie pienākumi policijas darbiniekiem un robežsargiem pat viszemākajā amatā ir tik vienkārši un neprasa augstu atbildības pakāpi? Arodizglītība ir daļēja vidējās pakāpes profesionālā izglītība, kas dod iespēju iegūt profesionālo kvalifikāciju, bet profesionālā tālākizglītība ir profesionālās izglītības īpašs veids, kas pieaugušajiem ar iepriekšēju izglītību un profesionālo pieredzi dod iespēju iegūt noteikta līmeņa profesionālo kvalifikāciju, savukārt, pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība ir augstākās pakāpes profesionālā izglītība, kas dod iespēju iegūt 4.profesionālās kvalifikācijas līmeni.

Tātad, zemākais profesionālās augstākās izglītības līmenis, kurš ar 2016.gada 1.jūliju būs nepieciešams visām amatpersonām ar speciālo dienesta pakāpi, ir pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība, kas dod iespēju iegūt ceturta līmeņa profesionālo kvalifikāciju. Šī līmeņa profesionālā kvalifikācija ir teorētiskā un praktiskā sagatavotība, kas dod iespēju veikt sarežģītu izpildītāja darbu, kā arī organizēt un vadīt citu speciālistu darbu<sup>359</sup>. Toties pašlaik Valsts policijā pieļaujamais 2.profesionālās kvalifikācijas līmenis dod iespēju patstāvīgi veikt kvalificētu izpildītāja darbu, t.i., darbu standarta situācijās, kas pārsniedz vienkāršu uzdevumu veikšanu profesionālajā sfērā, kā arī dod tiesības veikt darbu<sup>360</sup>. Valsts robežsardze kā minimālo profesionālo kvalifikāciju ir noteikusi 3.profesionālās kvalifikācijas līmeni – paaugstināta teorētiskā sagatavotība un profesionālā meistarība, kas dod iespēju veikt noteiktus izpildītāja pienākumus, kuros ietilpst arī izpildāmā darba plānošana un organizēšana<sup>361</sup>. Var secināt, ka ceturtais kvalifikācijas līmenis, kas dod iespēju veikt sarežģītu izpildītāja darbu, kā arī organizēt un vadīt citu speciālistu darbu, nav salīdzināmi lielumi ar otro vai trešo kvalifikācijas līmeni, kas centrēti uz darbu standarta situācijās un kvalificēta izpildītāja darbu. Ir jāņem vērā, ka darbs policijā ir viens no

<sup>357</sup> Likums „Par Valsts ieņēmuma dienestu”: LR likums. Ziņotājs, 1993. 28.oktobris, nr.34., likums „Par tiesu varu”: LR likums. Ziņotājs, 1993. 14.janvāris, nr.1., Prokuratūras likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1994. 2.jūnijs, nr.65.

<sup>358</sup> Profesionālās izglītības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1999. 30.jūnijs, nr.213/215.

<sup>359</sup> Profesionālās izglītības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1999. 30.jūnijs, nr.213/215.

<sup>360</sup> Profesionālās izglītības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1999. 30.jūnijs, nr.213/215.

<sup>361</sup> Profesionālās izglītības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1999. 30.jūnijs, nr.213/215.

sarežģītākajiem konstitucionālā, demokrātiskā valstī. Šo darbu ir spējīgi veikt tikai izglītoti, atbilstoši sagatavoti darbinieki. Policijas darba īpatnība – policijas darbiniekam vienmēr ir jārīkojas iepriekš neparedzētās situācijās, jārīkojas ātri un jāprot pieņemt pareizo lēmumu. Tieši šī īpatnība neļauj pieņemt absolūtus noteikumus, kā būtu katrā atšķirīgā situācijā jārīkojas.

Jau izanalizējot likumā „Par policiju” un Robežsardzes likumā noteiktos pienākumus, var secināt, ka policijas darbiniekiem un robežsargiem pat viszemākajos amatos (policijas kārtībnieks un jaunākais inspektors) nepieciešams veikt sarežģītu darbu, ar spēju vadīt un organizēt citu darbu. Autore papildus analizēja Profesiju klasifikatorā<sup>362</sup> iekļautās profesijas attiecībā uz Valsts policiju un Valsts robežsardzi, tām noteikto izglītību un secināja, ka tās ir iedalītas trijās grupās:

1) 11 apakšgrupa „Likumdevēji, amatpersonas un vadītāji”. Šai grupai nav norādīta nepieciešamā izglītība. Ņemot vērā Profesiju klasifikatorā noteiktās pamatdarbības: plānot, vadīt un koordinēt, darba plānu izstrādi, pieņemt lēmumus, izdot pavēles, rīkojumus, uzraudzīt un kontrolēt, pieņemt darbā un iecelt amatā, vadīt citus darbiniekus, autore uzskata, ka šo darba veidu var raksturot kā sarežģītu. Profesijas klasifikators nosauc vairākus amatus, kuri piekritīgi Valsts policijai un Valsts robežsardzei – iestādes vadītājs, tā vietnieks, pārvaldes vadītājs, tā vietnieks, pulka komandieris un tā vietnieks. Tie būtu amati, kuri piekritīgi majora, pulkvežleitnanta, pulkveža un ģenerāļa speciālajai dienesta pakāpei. Noteikt, ka šai grupai nepieciešama akadēmiskā vai otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība, ir mēģinājums amatā iecelt amatpersonu ar tai neatbilstošu izglītību. Autore piedāvātu visus vadītājus iedalīt 3 grupās: zemākā līmeņa vadītāji (leitnants, virsleitnants, kapteinis), kuriem pietiekošs būtu profesionālā otrā līmeņa augstākā izglītība (specializācija policijas darbā vai robežapsardzībā), vidējā līmeņa vadītājiem (majors, pulkvežleitnants) – profesionālais maģistra grāds (policijas darbs, Valsts robežsardzes vecākais virsnieks, jurista kvalifikācija), bet augstākiem vadītājiem (pulkvedis, ģenerālis) – zinātņu doktora grāds<sup>363</sup>;

2) 335 mazā grupa „Valsts varas īstenošanas speciālisti”. Norādīta izglītība – augstākā, atsevišķos gadījumos – vidējā profesionālā. Šajā grupā ietilpst amati no VRS vecākā virsnieka līdz koledžas kadetam. Šīs grupas profesijas ir Iekšlietu inspektori un izmeklētāji, kuriem jāzina analīzes un sintēzes metodes un paņēmieni, darba procesu izpildes secība, to racionāla organizācija, jāprot praktiski pielietot zināšanas, vadīt personālu, sagatavot dokumentāciju utt. Autore uzskata, ka Profesiju klasifikatorā ir pieļautas neprecizitātes, vienā mazajā grupā apvienojot gandrīz visas profesijas pakāpes/amatus, sākot no Valsts robežsardzes vecākā virsnieka, beidzot ar policijas

<sup>362</sup> Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību; Ministru kabineta 2010.gada 18.maija noteikumi nr.461. Latvijas Vēstnesis, 2010. 28.maijs, nr.84.

<sup>363</sup> Skatīt arī Indrikovs Z. Policijas darbiniekiem nepieciešamās profesionālās izglītības minimālās prasības: nacionālie likumdošanas akti un Eiropas Savienības valstu prakse. Starptautiski zinātniski praktiskās konferences „Policijas augstākās izglītības vadības problēmas” rakstu krājums. Rīga: LPA, 2007, 30.-41.lpp.

inspektoru. Tāpat vecākais virsnieks, kā to norāda arī profesijas standarts, ir piektais profesionālais kvalifikācijas līmenis, kuram piekritīga otrā līmeņa augstākā izglītība vai maģistra profesionālais grāds, līdz ar to šī profesija piekritīga augstākam profesijas grupai;

3) 54 apakšgrupa „Apsardzes un pakalpojumu jomas darbinieki”. Norādīta izglītība – pamata vai vidējās pakāpes profesionālā izglītība. Šajā grupā kā atsevišķā grupa izdalīti „Policisti”, kurā kā profesija norādīts sabiedriskās kārtības sargs ar pamatuzdevumiem – sargāt sabiedrisko kārtību, cilvēkus un mantu no pretlikumīgas rīcības, aizturēt likumpārkāpējus, regulēt satiksmi, vadīt operācijas nelaimes gadījumos, sargāt iedzīvotājus un to likumīgās intereses no prettiesiskiem apdraudējumiem, dokumentēt likumpārkāpumus u.c. Šie veicamie uzdevumi pēc būtības ir piekritīgi tiem amatiem, kuri norādīti iepriekšējā grupā „Iekšlietu inspektori un izmeklētāji”. Nav izprotams, ar ko atšķiras sabiedriskā kārtības sarga uzdevumi no, piemēram, kārtībnieka pienākumiem? Jebkurā gadījumā, ar šādiem veicamajiem pienākumiem, nevar tikt noteikta pamata vai vidējās pakāpes profesionālā izglītība.

Profesiju klasifikators izdala vēl vienu profesijas grupu – Apsardzes un pakalpojumu jomas darbinieki, kur 5412 atsevišķajā grupā „Policisti”<sup>364</sup> ir viena profesija – *sabiedriskās kārtības sargs*. Nav īsti izprotams, kāpēc Ministru kabinets šo profesiju ir izdalījis no grupas „Iekšlietu inspektori un izmeklētāji”, kurā ietilpinātas visas policijai un robežsardzei piekritīgās profesijas: vai izpildvara šo grupu „Policisti” uzskata par zemāko profesiju Valsts policijā, vai arī šai grupai piekritīgas, kā to norāda apakšgrupas nosaukumus – apsardzes pakalpojumu jomas darbinieki. Tādā gadījumā nav korekti šajā grupā lietot profesijas nosaukumu policisti, no kuriem izdala tikai vienu profesiju – sabiedriskās kārtības sargu. Ja izvērtē profesijai izvirzītās prasības (piemēram, jāatbild par veikto pamatuzdevumu izpildi un rezultātiem, par paša pieņemtajiem lēmumiem, par citu savā darbībā skarto cilvēku drošību, jāvada citu darbinieku darbu), tad to izpilde ir pietiekami sarežģīti un to var attīstīt tikai ceturtais profesionālās kvalifikācijas līmenis jeb pirmā līmeņa profesionālā izglītība.

Pavisam autore Valsts policijai un Valsts robežsardzei piekritīgas identificēja 29 profesijas<sup>365</sup>. Kā jau autore norādīja Pielikumā Nr.11, kurā apkopoja visus Valsts policijas un Valsts robežsardzes amatus, tām atbilstošās speciālās dienesta pakāpes un nepieciešamo izglītību, var secināt, ka profesiju klasifikatorā norādītās profesijas nesakrīt ar iestādē esošajiem amatiem (respektīvi, iestādes nav ņēmušas vērā klasifikatora normas) un arī klasifikatorā noteiktā izglītība nav pietiekoša, ņemot vērā amatam noteiktos pienākumus un profesionālās prasmes. Tāpat diskutabls ir jautājums, vai tik daudzas profesijas ir nepieciešamas Valsts policijai (Valsts robežsardzei

<sup>364</sup> Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību; Ministru kabineta 2010.gada 18.maija noteikumi nr.461. Latvijas Vēstnesis, 2010. 28.maijs, nr.84.

<sup>365</sup> Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību; Ministru kabineta 2010.gada 18.maija noteikumi nr.461. Latvijas Vēstnesis, 2010. 28.maijs, nr.84.

piekritīgas trīs profesijas no 29 Profesiju klasifikatorā norādītajām), jo katrai no tām ir jānodod profesionālās kompetences norobežojums un jāizstrādā profesijas standarts, ko izdarījusi tikai Valsts robežsardze. Autore uzskata, ka nav iespējams pat teorētiski izstrādāt tik daudz profesijas standartu ar tiem atbilstošām profesionālās kvalifikācijas prasībām.

Dienesta gaitas likums pieļauj vēl vienu nepilnību attiecībā uz izglītības līmeni konkrētam amatam. Līdz 2011.gada grozījumiem Dienesta gaitas likumā policijas priekšnieka un Valsts robežsardzes priekšnieka amata kandidātam bija noteikta akadēmiskā vai otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība, ar piebildi, ka Valsts policijas priekšnieka amata kandidātam tai jābūt juridiskai izglītībai<sup>366</sup>. Izdarot grozījumus Dienesta gaitas likumā, likumdevējs lēma, ka Valsts policijas un Valsts robežsardzes priekšnieka amata kandidātiem jābūt ar akadēmisko vai otrā līmeņa profesionālo augstāko izglītību, svītrojot normu par juridisko izglītību. Likumprojekta anotācijā norādot, ka Valsts policijas un Valsts robežsardzes priekšnieks saskaņā ar Valsts pārvaldes iestāžu likuma prasībām ir administrators, kas atbildīgs par iestādes funkciju efektīvu izpildi, par tiesisku, stabilu, efektīvu un atklātu iestādes darbību. Autore nepiekrīt šim apgalvojumam, jo saskaņā ar Kriminālprocesa likumu<sup>367</sup> izmeklētāja tiešais priekšnieks ir augstākās izmeklēšanas iestādes vadītājs. Izvērtējot tiešā priekšnieka tiesības un pienākumus, jāsecina, ka amatpersonai bez juridiskās izglītības šī panta kompetenci neizdosies īstenot. Tāpat anotācijā norādīta atsauce uz Dienesta gaitas likuma 9.panta piekto daļu, kurā ir noteikts, ka Valsts policijas vadītāja amata kandidātam ir nepieciešama juridiskā izglītība. Tajā pašā laikā Drošības policijas un Valsts robežsardzes vadītāja amata kandidātam šāda prasība nav noteikta. Līdz ar to ir konstatējama atšķirīga attieksme trīs tiesībaizsardzības iestāžu vadītāju kandidātu starpā. Lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi pret pirmstiesas izmeklēšanas iestāžu vadītāju amatu kandidātiem, ir nepieciešamas vienotas prasības uz augstāko izglītību un ir jāizslēdz juridiskās izglītības prasība Valsts policijas priekšnieka amata kandidātam. Vienlaikus uzsvars tiks likts uz amatpersonas administratīvo kompetenci un prasmī vadīt iestādi, nevis uz konkrētās izglītības veidu<sup>368</sup>.

Tai pašā laikā Dienesta gaitas likums nenosaka, ka šai izglītībai jābūt ar administratīva rakstura kompetencēm. Ja Valsts policijā un Valsts robežsardzē būtu izstrādāta karjeras sistēma, kur dienesta gaita sākas ar zemāko amatu – policijas kārtībnieks vai Valsts robežsardzes jaunākais inspektors, kurš apguvis nepieciešamo profesionālo izglītību, un karjera tiek veidota pakāpeniski ieceļot augstākos amatos pēc konkrēti nostrādāta laika, tad par Iestādes priekšnieku varētu iecelt tikai amatpersonu ar speciālo izglītību, kura karjeras ietvaros būtu apguvusi arī administratora

<sup>366</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>367</sup> Krimināllikums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1998. 8.jūlijs, nr.199/200.

<sup>368</sup> Likumprojekta „Grozījumi Iekšlietu ministrijas sistēmas un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likumā” anotācija. Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS10/SaeimaLIVS10.nsf/0/03C7FBE80D9D14EFC225788E00499E59?OpenDocument> [aplūkots 2012.gada 18.martā].

prasmes. Protams, arī pašreizējā situācijā konkrētu izglītību var noteikt amata aprakstā, bet nepilnības normatīvajos aktos nedrīkst būt kā priekšnoteikums nepiemērotu amatpersonu iecelšanai iestādes vadītāja amatā.

Iespējams, ka problēma slēpjas apstākļi, ka Valsts policijā centrālais aparāts, kas izpilda pārvaldes funkciju, nav norobežots no operatīvajām struktūrvienībām. Tieši tas pats attiecināms uz reģionālajām pārvaldēm. Piemēram, Valsts policijas priekšniekam pakļautas gan centrālā aparāta struktūrvienības (Valsts policijas priekšnieka birojs, Galvenā administratīvā pārvalde, Finanšu vadības birojs, Personāla vadības birojs, Iekšējās drošības birojs, Preses un sabiedrisko attiecību birojs, Iekšējā audita birojs, Slepēnības režīma nodaļa un Sevišķās lietvedības nodaļa.), gan atsevišķas operatīvās struktūrvienības (Galvenā kriminālpolicijas pārvalde, Galvenā kārtības policijas pārvalde, Kriminālistikas pārvalde, Transporta pārvalde un piecas teritoriālās struktūrvienības)<sup>369</sup>. Tai pašā laikā operatīvās struktūrvienības veic gan pārvaldes funkcijas – plāno, organizē, koordinē, gan tiešās funkcijas, piemēram, veikt bruņotu un bīstamu personu aizturēšanu, objektu un ķīlnieku atbrīvošanu<sup>370</sup>.

Savukārt, Valsts robežsardze nodala pārvaldes funkciju no operatīvajām struktūrvienībām: Valsts robežsardzes priekšnieka tiešā pakļautībā ir Galvenā pārvalde, Inspekcijas un slepenības režīma dienests, Sevišķās lietvedības nodaļa un sešas teritoriālās pārvaldes<sup>371</sup>.

Izanalizējot valsts izglītības standartus, profesiju klasifikatoru un profesijas standartus, autore secina, ka visi šie elementi piekritīgi un jāņem vērā Valsts policijas un Valsts robežsardzes personāla profesionālajā sagatavošanā. Lai uzskatāmi parādītu, kādi profesijas standarti izstrādāti, kādas programmas tiek īstenotas un kādas profesionālās kvalifikācijas līmeņus var iegūt policijas darbinieks un robežsargs, autore informāciju apkopojusi Pielikumā Nr.12. No salīdzinošās tabulas redzams, ka Valsts policija nav izstrādājusi nevienu profesijas standartu. Līdz ar to nevar tikt realizēta neviena profesionālās izglītības programma, jo tikai profesijas standarts, darba devējam un izglītotājiem vienojoties, nosaka, kādus speciālistus darba devējs sagaida no izglītības programmas absolventiem. Tā kā Valsts policija nav identificējusi, kādus speciālistus, ar kādu izglītību un profesionālo kvalifikāciju vēlas saņemt, ne Valsts policijas koledža, ne kāda no augstākās izglītības iestādēm nav tiesīga īstenot studiju programmas, jo studiju programmām jābūt izstrādātām, balstoties uz profesijas standarta prasībām. Protams, ir profesiju klasifikators, kurā ir norādītas profesiju grupas un noteiktas tām nepieciešamā izglītība (tāda nav noteikta speciālajā grupā – likumdevēji, amatpersonas un vadītāji), bet profesijas klasifikators neizvirza konkrētai profesijai

<sup>369</sup> Valsts policijas 2010.gada 8.janvāra reglaments nr.2. Pieejams: [http://www.vp.gov.lv/doc\\_upl/vp\\_reglaments\\_2010.pdf](http://www.vp.gov.lv/doc_upl/vp_reglaments_2010.pdf) [aplūkots 2012.gada 17.aprīlī].

<sup>370</sup> VP Galvenās kriminālpolicijas 2009.gada 15.septembra reglaments nr.34. Pieejams: [http://www.vp.gov.lv/doc\\_upl/kriminalpol\\_reglam\\_2009.pdf](http://www.vp.gov.lv/doc_upl/kriminalpol_reglam_2009.pdf) [aplūkots 2012.gada 17.aprīlī].

<sup>371</sup> Valsts robežsardzes 2008.gada 21.aprīļa reglaments nr.12. Pieejams: [http://www.rs.gov.lv/doc\\_upl/VRS%20reglaments%2021.05.2010..pdf](http://www.rs.gov.lv/doc_upl/VRS%20reglaments%2021.05.2010..pdf) [aplūkots 2012.gada 17.aprīlī].

nepieciešamo izglītību, tikai apvieno līdzīgās profesijas grupās un izglītības līmeni nosaka šai kopīgajai grupai. Konkrētai profesijai prasības var tikt noteiktas tikai profesijas standartā.

Tāpat jāsecina, ka Iekšlietu ministrijas sistēmas koledžās ir atšķirīga politika amatpersonām dienestam nepieciešamās izglītības nodrošināšanā, atšķirības apmācības ilgumā, lai iegūtu līdzīgu profesionālās izglītības kvalifikācijas līmeni.

Kā rāda Valsts policijas un Valsts robežsardzes statistika, neatbilstošas izglītības trūkums vērojams ne tikai personāla grupā no kaprāja līdz virsniekvietniekam (kuriem Dienesta gaitas likumā noteikts pārejas periods):

1) Valsts policijā no aptuveni 6100 personāla ar neatbilstošu izglītību ir 1643 amatpersonas instruktoru amatos, bet virsnieku amatos bez atbilstošas izglītības ir 378 amatpersonas;

2) Valsts robežsardzē no aptuveni 2100 ar neatbilstošu izglītību instruktoru amatos – 546 amatpersonas, bet virsnieku amatos – 4 amatpersonas<sup>372</sup>.

Kā jau autore minēja, Dienesta gaitas likums pieļauj līdz 2016.gada 1.jūlijam amatos atrasties amatpersonai bez nepieciešamās pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības. Lai arī likumdevējs bija noteicis 10 gadu pārejas periodu, kura laikā visam personālam bija jāiegūst augstākā izglītība vai amata aprakstā noteiktā augstākas pakāpes izglītība, praksē notika atgriezenisks process:

1) ar Dienesta gaitas likuma izstrādi no likuma „Par policiju” tika izslēgta noma, ka bez attiecīgas profesionālas sagatavošanas amatpersona nav tiesīga veikt dienesta pienākumus. Sākotnējā likuma „Par policiju” redakcija paredzēja, ka „Policijas dienestā parasti ieskaita personas, kuras beigušas Latvijas Republikas Iekšlietu ministrijas akadēmiju... Personas, kuras pieņemtas policijas dienestā un nav ieguvušas profesionālo izglītību akadēmijā, obligāti nosūta uz mācībām Latvijas Republikas Iekšlietu ministrijas mācību iestādēs, kur tas iziet elementāro tiesisko, fizisko, tehnisko un kaujas apmācību”<sup>373</sup>. Šīs normas izslēgšana no likuma „Par policiju” radīja situāciju, ka Valsts policijas izglītības iestādes netika noslogotas, jo likums atļāva nesagatavotiem policijas darbiniekiem pildīt dienesta pienākumus. Var prezumēt, ka policijas profesionalitātes līmenis kritās nepiemērotas izglītības dēļ<sup>374</sup>;

<sup>372</sup> Kā rāda 2012.gada 23.marta konferences “Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu personāla profesionālā izglītība” materiāli, amatam neatbilstoša izglītība ir 2021 amatpersonai, no kurām instruktoru amatos neatbilstoša izglītība – 1643, bet virsnieku amatos – 378. Nepublicēts materiāls.

<sup>373</sup> Likums “Par policiju” (pamatredakcija) 31.pants. Pieejams: [http://www.likumi.lv/doc.php?id=67957&version\\_date=04.06.1991](http://www.likumi.lv/doc.php?id=67957&version_date=04.06.1991) [aplūkots 2012.gada 31.martā].

<sup>374</sup> Skatīt Indrikovs Z. Policijas darbiniekiem nepieciešamās profesionālās izglītības minimālās prasības: nacionālie likumdošanas akti un Eiropas Savienības valstu prakse. Starptautiski zinātniski praktiskās konferences „Policijas augstākās izglītības vadības problēmas” rakstu krājums. Rīga: LPA, 2007, 30.-41.lpp.

2) Līdz ar Valsts policijas koledžas izveidi 2006.gadā<sup>375</sup>, Latvijas Policijas akadēmijai vairs netika veikts pasūtījums par speciālistu sagatavošanu pirmā līmeņa profesionālajā augstākās izglītības studiju programmā „Civilā drošība un aizsardzība”. Līdz ar to Valsts policijas koledža kļuva par vienīgo izglītības iestādi, kura sagatavo policijas darba speciālistus. Pie kam Valsts policijas koledžas Policijas skolā 2007.gadā pārtrauca uzņemt profesionālās vidējās izglītības (3.profesionālās kvalifikācijas līmenis) programmā „Policijas darbs”, tā vietā tika izveidota 2.profesionālās kvalifikācijas līmeņa arodizglītības programma „Policijas darbs”<sup>376</sup>, kaut gan Valsts policijā nav amatu, kuriem saskaņā ar Profesiju klasifikatoru un likumu „Par policiju” varētu pildīt amatpersona ar arodizglītību un tik zems profesionālās kvalifikācijas līmenis ir klajā pretrunā ar Dienesta gaitas likuma prasībām;

3) 2009.gada 31.decembrī tika likvidēta Latvijas Policijas akadēmija, kura īstenoja 5.profesionālās kvalifikācijas līmeņa studiju programmu, maģistra profesionālo studiju programmu un kurā varēja iegūt doktora zinātnisko grādu policijas tiesībās, krimināltiesībās un kriminālistikas un operatīvās darbības teorijas apakšnozarē. Līdz ar Latvijas Policijas akadēmijas likvidēšanu valstī vairs nav specializētas augstākās izglītības iestādes, kura sagatavotu otrā līmeņa augstākās izglītības speciālistus (atsevišķu programmu realizēšana Latvijas Universitātē, Rīgas Stradiņa universitātē, Baltijas Starptautiskajā akadēmijā, Daugavpils Universitātē un Rēzeknes augstskolā ir tikai izglītoto policijas darbinieku un robežsargu deficīta likvidēšanas iespēja). Tāpat ar akadēmijas likvidāciju tika krasi samazināta zinātniskā pētniecība ar dienestiem saistītajos jautājumos.

Šo lēmumu sekas noveda pie tā, ka 2011.gada 1.augustā vakanto amata vietu skaits Valsts policijas struktūrvienībās ir sasniedzis pēdējos gados nebijuši lielu skaitu (822 amata vietas jeb 11% no Valsts policijai deleģēto funkciju izpildei paredzēto amata vietu skaita)<sup>377</sup>. Kā risinājums tika ieviests jaunākā kārtībnieka amats ar speciālo dienesta pakāpi – ierindnieks<sup>378</sup>, kas ļauj dienestā pieņemt personas ar vidējo izglītību un pēc 10 dienu apmācības kursa apgūšanas struktūrvienībā pēc individuālas programmas varēs veikt tiesu kārtībnieka, objektu apsardzes, konvojēšanas, patrulēšanas un citus amata pienākumus augstāku amatu ieņemošas Valsts policijas amatpersonas vadībā. Šis amats ir kā pagaidu risinājums līdz 2013.gada 31.decembrim, respektīvi, līdz minētajam

<sup>375</sup> Par Valsts policijas koledžas izveidi; Iekšlietu ministrijas 13.07.2006.gada 13.jūlija rīkojums nr.521. Npublicēts materiāls.

<sup>376</sup> Informācija no Valsts policijas un Valsts policijas koledžas publiskajiem pārskatiem. Pieejami: <http://www.policijas.skola.gov.lv/?id=97&sa=79&top=> un <http://www.vp.gov.lv/?id=189&said=1> [aplūkots 2012.gada 27.martā].

<sup>377</sup> Ministru kabineta noteikumu projekta „Grozījumi Ministru kabineta 2010.gada 29.jūnija noteikumos Nr.601 „Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm amatiem atbilstošajām augstākajām speciālajām dienesta pakāpēm”” anotācija. Pieejams: <http://www.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40232837&mode=mk&date=2012-01-17> [aplūkots 2012.gada 11.martā].

<sup>378</sup> Grozījumi Ministru kabineta 2010.gada 29.jūnija noteikumos Nr.601 „Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm amatiem atbilstošajām augstākajām speciālajām dienesta pakāpēm”; Ministru kabineta 2011.gada 29.marta noteikumi nr.238. Latvijas Vēstnesis, 2011. 1.aprīlis, nr.52.

datumam Valsts policijā tiks pielaistas pie dienesta pienākumu pildīšanas nesagatavotas amatpersonas!

Atklāts paliek jautājums, vai pēc šī termiņa notecējuma, jaunākā kārtībnieka amatā esošās amatpersonas tiks atvaļinātas no dienesta un uz kāda pamata? Noteikumu anotācijā gan ir norādīts, ka tās amatpersonas, kuras Valsts policijas koledžā sekmīgi apgūs arodizglītības programmu „Policijas darbs” un iegūs atbilstošu kvalifikāciju, attiecīgi no jaunākā kārtībnieka amatiem tiks pārceļtas kārtībnieka amatos. Savukārt tās amatpersonas, kuras nebūs apguvušas minēto arodizglītības programmu un līdz ar to arī nebūs ieguvušas atbilstošu kvalifikāciju, tiks atvaļinātas no dienesta Valsts policijā saskaņā ar Dienesta gaitas likuma 47.panta pirmās daļas 6.punktu, sakarā ar amatpersonas amata likvidāciju vai amatpersonu skaita samazināšanu<sup>379</sup>. Autore šajā formulējumā saskata minētā normatīvā akta grozījumu sagatavotāju neizpratni par dažādiem dienesta gaitas jautājumiem – ar neatbilstošu kvalifikāciju policijas darbinieks vispār nevar tikt pielaists pie amata pienākumu pildīšanas un atbilstošas izglītības trūkums nevar tikt kvalificēts kā amata likvidācija vai amatpersonu skaita samazināšana.

Saistībā ar šī amata ieviešanu tiek ignorēta Dienesta gaitas likuma norma par nepieciešamo augstāko izglītību visiem amatiem līdz 2016.gada 1.jūlijam – kurai vajadzētu tendēt un motivēt personālu iegūt augstākas pakāpes izglītību, bet pašreizējā situācijā gluži otrādi – pazemināt profesionalitāti policijas darbiniekiem.

Arī Iekšlietu ministrija Konceptijā nav definējusi konkrēti veicamos pasākumus, lai novērstu situāciju, ka Iestādēs amatus ieņem amatpersonas, kurām nav atbilstošas izglītības<sup>380</sup>:

- iestādēm amatpersonu novērtēšanas procesā pastiprinātu uzmanību vērst amatpersonu izglītības līmeņa un profesionālās kvalifikācijas atbilstībai ieņemamajam amatam, izvirzot prasību par obligātu amatam atbilstošas profesionālās izglītības, kvalifikācijas iegūvi vai profesionālo pilnveidi;
- organizēt informatīvus un organizatoriskus pasākumus, lai motivētu amatpersonas, kurām nav amatam atbilstošas izglītības, turpmākam tālākizglītošanas un profesionālās pilnveides procesam.

Tāpat Valsts policijas koledža nepiedāvā tālākizglītības programmas jau dienestā esošām amatpersonām, kurām nav atbilstoša izglītība, bet ir profesionālā pieredze. Savukārt, Valsts robežsardzes koledža īsteno tālākizglītības programmu, tomēr tā attiecināma uz personām ar vidusskolas izglītību bez iepriekšējas darba pieredzes, tādejādi programmas realizācija ir pretrunā ar

<sup>379</sup> Ministru kabineta noteikumu projekta „Grozījumi Ministru kabineta 2010.gada 29.jūnija noteikumos Nr.601 „Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm amatiem atbilstošajām augstākajām speciālajām dienesta pakāpēm”” anotācija. Pieejams: <http://www.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40232837&mode=mk&date=2012-01-17> [aplūkots 2012.gada 18.martā].

<sup>380</sup> Iekšlietu ministrijas padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija 2010.-2013.gadam. Apstiprināta ar Iekšlietu ministrijas 2010.gada 10.jūnija rīkojumu nr.1111. Npublicēts materiāls.

Profesionālās izglītības likumā noteikto, ka tālākizglītība ir profesionālās izglītības īpašs veids, kas pieaugušajiem ar iepriekšēju izglītību un profesionālo pieredzi dod iespēju iegūt noteikta līmeņa profesionālo izglītību<sup>381</sup>.

Aptuveni 300 dienotiešiem robežsargiem kopš 2012.gada marta, kuriem nav amatam atbilstošas profesionālās izglītības, būs iespēja apliecināt savas neformālā veidā iegūtās zināšanas un prasmes un saņemt profesionālo kvalifikāciju, kas būs identiska Valsts robežsardzes koledžas profesionālās tālākizglītības programmas „Robežapsardze” absolventiem piešķiramajai kvalifikācijai<sup>382</sup>. Lai arī šis risinājums ir vērtējams pozitīvi – praktisko pieredzi pielīdzināt formālajai izglītībai, tomēr iegūtā izglītība neatrisina situāciju par nepieciešamo augstāko izglītību.

Izvērtējot ārzemju pieredzi, var secināt, ka neviena valsts neparedz situāciju, kad nesagatavots un dienesta pienākumiem neapmācīts policijas darbinieks vai robežsargs tiktu pielaists pie profesionālo pienākumu pildīšanas.

Eiropas policijas ētikas kodeksā strikti noteikts, ka vispārīgā profesionālā sagatavošana ir jāpapildina ar regulāriem un specializētiem apmācības kursiem dienesta vietā, tāpat nepieciešamības gadījumā ir jānodrošina vadības un līderības apmācība<sup>383</sup>. Lietuvas policijas darbinieki obligāti tiek apmācīti speciālās skolās. Personas ar augstāko izglītību, kuras vēlas dienēt policijā, jānodrošina ar apmācību kursiem<sup>384</sup>. Krievijas Federācijas pilsoņi, kuri pieņemti dienestā policijā, iziet pamatapmācības kursu, kuru nodrošina izpildvaras iestāde iekšlietu jomā. Policijas personāla profesionālā sagatavošana tiek īstenota federālajās izpildvaras augstākajās izglītības un zinātniski – pētnieciskajās iestādēs iekšlietu jomā<sup>385</sup>. Somijas policijas darbiniekam savas profesionālās iemaņas un fiziskā sagatavotība jāuztur tādā līmenī, kā to pieprasa viņa darba pienākumi<sup>386</sup>. Dānijā apmācība aizņem vairāk nekā trīs gadus Nacionālajā Policijas koledžā. Pēc studijām persona tiek pieņemta patstāvīgā policijas štatā kā policijas konstebls<sup>387</sup>. Dānijā vienlaicīgi ar izglītības reformu valstī, notika izglītības reforma policijā – tika ieviesta pamatapmācības programma kā policijas darbinieku sākotnējā apmācība. Triju gadu apmācība sastāv no 5 moduļiem, kur teorētiskās studijas koledžā mijas ar praksi policijas pārvaldē. Apmācības noslēdzas ar 8 nedēļu

<sup>381</sup> Izglītības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1998. 17.novembris, nr.343.

<sup>382</sup> Robežsargiem bez izglītības būs iespēja iegūt profesionālo kvalifikāciju. Pieejams: [http://www.tvnet.lv/zinas/latvija/412553-300\\_robez\\_sargiem\\_bez\\_izglitiba\\_bus\\_iespeja\\_iegut\\_profesionalo\\_kvalifikaciju](http://www.tvnet.lv/zinas/latvija/412553-300_robez_sargiem_bez_izglitiba_bus_iespeja_iegut_profesionalo_kvalifikaciju) [aplūkots 2012.gada 30.martā].

<sup>383</sup> Eiropas Padomes Ministru komitejas 2001.gada 19.septembra 10.rekomendācija „Par Eiropas policijas ētikas kodeksu”. Pieejams: <http://polis.osce.org/library/f/2687/500/CoE-FRA-RPT-2687-EN-European%20Code%20of%20Police%20Ethics.pdf> [aplūkots 2012. gada 2.aprīlī].

<sup>384</sup> Law on Police: Lietuvas Republikas likums. Pieejams: [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_e?p\\_id=21833&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_e?p_id=21833&p_query=&p_tr2=2) [aplūkots 2012.gada 29.martā].

<sup>385</sup> Закон "О полиции": Федеральный закон Российской Федерации. Pieejams: <http://www.rg.ru/2011/02/07/police-dok.html> [aplūkots 2011.gada 15.septembrī].

<sup>386</sup> Likums „Par policiju”: Somijas Republikas likums. Pieejams: <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaanokset/1995/en19950493.pdf> [aplūkots 2012.gada 29.martā].

<sup>387</sup> How to become a Police Officer. Pieejams: [http://www.politi.dk/en/About\\_the\\_police/admission/](http://www.politi.dk/en/About_the_police/admission/) [aplūkots 2012.gada 29.martā].

eksāmenu<sup>388</sup>. Francijā apmācības kurss ilgst 2 gadus, un ir sadalīts 3 teorētisko mācību un 3 prakses posmos. Šis apmācības mērķis ir ne tikai sagatavot studentus viņu jaunajam darbam, sniegtot vajadzīgo informāciju, bet arī izveidot viņos attieksmi pret savu profesiju<sup>389</sup>. Polijā policistam ir jāapgūst profesionālā kvalifikācija pirms pastāvīga līguma par dienestu policijā noslēgšanas. Profesionālajai izglītībai ir šādas pakāpes – pamatapmācība, speciālā arodapmācība, profesionālā izglītība augstskolas absolventiem un Augstākā policijas skola<sup>390</sup>.

Attiecībā uz **pašvaldības policijas darbiniekiem**, nav nevienas tiesību normas, kura noteiktu, kāda profesionālā sagatavošana un turpmākā izglītība nepieciešama pašvaldības policijas darbiniekam. Šeit praksē darbojas Darba likums, kurš tiesības noteikt darbiniekam nepieciešamo kvalifikāciju un izglītību atstāj darba devēja brīvā izvēlē. Tā kā pašvaldības policijai ir deleģēta valsts funkcijas – sabiedriskās drošības un kārtības – nodrošināšana, nevar tik būtisku jautājumu kā profesionālā sagatavošana atstāt piekritīgu darba tiesiskajām attiecībām. Jābūt likumā „Par policiju” iestrādātai normai, ka pašvaldības policijas darbiniekam obligāti jāapgūst profesionālās sagatavošanas kurss. Kurša saturu jāapstiprina iekšlietu ministram un tas attiecināms uz visām pašvaldībām. Tāpat būtu lietderīgi izveidot pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmu, kuru īstenotu augstākās izglītības iestāde.

#### **Secinājumi:**

- 1) Latvijā ir sakārtota vispārīgā tiesiskā bāze profesionālās izglītības iegūšanai;
- 2) Iekšlietu ministrija ir galvenā iestāde policijas darbinieku un robežsargu profesionālās izglītības politikas īstenošanai, tomēr nav izstrādāta ilgtspējīga profesionālās izglītības sistēma;
- 3) profesionālās izglītības iegūšanai ir izveidotas Valsts policijas koledža un Valsts robežsardzes koledža, tomēr to kapacitāte nav pietiekama profesionālās izglītības nodrošināšanai;
- 4) nav tiesiska pamata Valsts policijas koledžas īstenojamajām profesionālajām programmām, jo nav izstrādāti profesijas standarti. Darba devējs – Valsts policija nav noteikusi, kādas kompetences, prasmes un zināšanas nepieciešamas jaunajiem speciālistiem;
- 5) Dienesta gaitas likumā noteiktais profesionālās izglītības minimums ir nepietiekams salīdzinājumā ar policijas darbinieka un robežsarga profesijai noteiktajiem pienākumiem;
- 6) Valsts robežsardzes īstenojamā tālākizglītības programmā „Robežapsardze” tiek uzņemtas personas ar vidējo izglītību, līdz ar to tiek pārkāpts Profesionālās izglītības likumā noteiktais, ka tālākizglītības programmas paredzētas pieaugušajiem ar iepriekšēju izglītību un profesionālo pieredzi, kas dod iespēju iegūt noteikta līmeņa profesionālo izglītību;

<sup>388</sup> Dānijas policijas apmācības sistēma. Pieejams: [http://www.blivpolitibetjent.dk/site/Politiets\\_Grunduddannelse/](http://www.blivpolitibetjent.dk/site/Politiets_Grunduddannelse/) [aplūkots 2012.gada 29.martā].

<sup>389</sup> Francijas Nacionālās policijas augstāko ierēdņu profesionālā sagatavošana. Sast. Indrikovs Z. Rīga: Latvijas Policijas akadēmija, 1998, 6.lpp.

<sup>390</sup> Act on the Police: Law of the Republic of Poland. Pieejams: [http://www.policja.pl/ftp/pliki/police\\_act.pdf](http://www.policja.pl/ftp/pliki/police_act.pdf) [aplūkots 2012.gada 30.martā].

7) netiek plānota profesionālā sagatavošana ilgtermiņā, jo nav iespējams vai grūti prognozēt, cik amatpersonas atvaļināsies no dienesta, vai nebūs nepieciešams likvidēt amatus vai amatpersonu skaitu; līdz ar to grūti aprēķināt uzņemamo skaitu koledžās. Šāda situācija pakļauj profesionālās izglītības īstenošanu gadījuma raksturam;

8) ārzemju normatīvo aktu analīze liecina, ka netiek pieļauta situācija, ka personas bez profesionālās sagatavošanas tiek pielaistas pie dienesta pienākumu pildīšanas, bet Valsts policija to pieļauj sistemātiski;

9) nav tiesiski noregulēts pašvaldības policijas darbinieku profesionālās sagatavošanas jautājums. Pašreizējā likumā „Par policiju” iekļautā norma par minimālo vidējo izglītību, lai kļūtu par pašvaldības policijas darbinieku nevar tikt attiecināta uz visu profesionālo pienākumu pildīšanas laiku jeb dienesta gaitu pašvaldības policijā.

Autore piedāvā savu skatījumu profesionālās izglītības sistēmas uzlabošanai:

1) Dienesta gaitas likumā jāiekļauj norma, ka dienests uzsākams no zemākā amata, un lai to veiktu, obligāti nepieciešams apgūt profesionālās sagatavošanas kursu;

2) Iekšlietu ministrijai jāizstrādā normatīvais regulējums profesionālās karjeras attīstībai, kur viens no elementiem būtu izglītības iegūšana pēc atlases procesa noslēgšanās. Lai iegūtu augstāku amatu, noteikts laiks jānodien zemākā amatā. Augstākā amatā var iecelt tikai tad, ja ir augstāka līmeņa profesionālā izglītība vai jānokārto amata kvalifikācijas eksāmens;

3) sasaistīt zinātni un praksi – zinātnisko pētījumu veikšana, kuri nepieciešami IeM sistēmas iestādēm un pašai izglītības iestādei, tās darbības uzlabošanai;

4) regulāra un plānota kvalifikācijas paaugstināšana, kā arī koledžu elastīga reakcija uz reālās dzīves mainīgajiem apstākļiem, mācību programmu izstrādē un realizēšanā;

5) atalgojuma sistēma jāpiesaista amatpersonas darbības novērtēšanas rezultātiem un iegūtajai izglītībai, t.sk., kvalifikācijas paaugstināšanai;

6) Valsts policijai jāprecizē, cik profesijas tai nepieciešamas funkciju realizēšanai un šīm profesijām jāizstrādā profesijas standarti visiem kvalifikācijas līmeņiem un jādefinē, kādiem speciālistiem (ar kādu izglītību) jābūt dienestā – juristiem vai policijas darbiniekiem;

7) nepieciešams grozīt likumu „Par policiju”, nosakot, ka pašvaldības policijas darbiniekam obligāti jāapgūst profesionālās sagatavošanas kurss, kuru saturu visā valsts teritorijā apstiprina iekšlietu ministrs. Nākamais solis būtu pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas izstrāde, kuru īstenotu augstākās izglītības iestāde visiem pašvaldības policijas darbiniekiem, kuru pienākumu pildīšanai šāda izglītība nepieciešama.

### 3. DIENESTA KARJERA

Iepriekšējās nodaļās autore pētīja tiesiskos kritērijus un atlases procesu dienestam policijā vai robežsardzē. Šajā nodaļā autore pētīs ļoti būtisku dienesta gaitas elementu – amatpersonas karjeru iestādē un izaugsmes iespējas, analizēs tiesisko regulējumu un praktisko risinājumu dažādiem dienesta gaitas elementiem – karjerai, izglītībai, amatiem, novērtēšanai, stimulēšanai u.c. Vienu no karjeras elementiem – profesionālo izglītību un profesionālismu, autore pētīja atsevišķā, 2.nodaļā. Autore izdalīja izglītību no karjeras, tādejādi akcentējot izglītības nozīmīgo lomu, sagatavojot amatpersonas amata pienākumu izpildei. Šajā nodaļā autore nedaudz pieskarsies izglītībai kā vienam no karjeras elementiem, saistībā ar izglītības papildināšanu un kvalifikācijas paaugstināšanu.

Jebkura lieta pasaulē norisinās divos veidos – pati no sevis un pēc noteikta plāna. Arī cilvēks savu dzīvi var nodzīvot bez plāna vai arī to var vairāk vai mazāk izplānot. Karjeras speciālists R.Templers nedaudz ironizējot par cilvēka plāniem, norāda, ka ilgtermiņa plāns var būt ļoti vienkāršs – apgūt profesiju, veidot karjeru, sasniegt virsotni, aiziet pensijā un nomirt<sup>391</sup>. Cilvēka profesionālā jeb darba dzīve tomēr ir process, kurš ir jāplāno. Plānošana sākas jau tajā brīdī, kad cilvēks izvēlas sev piemērotāko profesiju, apgūst nepieciešamo izglītību, cenšas padziļināt savas zināšanas, prasmes un iemaņas darba pienākumu veikšanai vai nomaina vienu darbu ar citu, kurš ir vai nu labāk apmaksāts, vai profesionālā ziņā veiksmīgāks. Visi šie procesi ir karjeras plānošana. 20.gs. otrajā pusē potenciālo profesiju izvēles iespēju pārpilnība un plaši izplatītās izglītības iespējas pieļāva karjeras plānošanu. Populāri kļuva karjeras konsultanti un padomdevēji. Arī iestādes sāka pievērst aizvien lielāku uzmanību personāla profesionālās dzīves plānošanai. No darbinieka individuālas problēmas karjeras iespējas kļuva personāla vadības speciālistu un visas iestādes problēmu.

#### 3.1. KARJERAS PLĀNOŠANAS NOSACĪJUMI UN REALIZĀCIJA

Karjeras jēdzienam ir starpdisciplinārs raksturs un tās pētniecība notiek psiholoģijas, socioloģijas, politikas zinātnes, ekonomikas un vadības zinātnes un citu nozaru kontekstā. Ekonomikā „karjera” tiek analizēta kā atbilde uz tirgus instrumentiem – tiek apskatīta īstermiņa nodarbinātības iespēju sadale (darba tirgus struktūra un nodarbinātības pieejamība) un ilgtermiņa cilvēka kapitāla uzkrāšana. Vadības zinātnē karjera ir cilvēkresursu vadības un attīstības jautājums.

<sup>391</sup> Templers R. Veiksmīgas karjeras likumi. Rīga: Zvaigzne ABC, 2007, 66.lpp.

21. gs. karjeras jautājumi kļūst par nozīmīgu izglītības, nodarbinātības un sociālās politikas sastāvdaļu.

Oksfordas Angļu vārdnīca karjeru definē kā indivīda progresu dzīves garumā. Parasti jēdzienu karjera saista ar darbu, retāk ar formālo izglītību. Vārda izcelsme meklējama latīņu valodas *carrera*, kas apzīmē skrējieni<sup>392</sup>. Karjera – no franču *carriere*, itāļu *carriera* – skriešanās vieta, skrējieni, gaita, arī kāda cilvēka dzīves gaita, veiksmē, panākumi, amats, profesija. Karjerists – cilvēks, kurš cenšas tikt dzīvē uz priekšu, iegūt labu vietu, aizsteidzoties citiem priekšā<sup>393</sup>. *Karjera* – vadošais attīstības un izaugsmes virziens, kuru izvēlas darbinieks un realizē sava darba mūža laikā<sup>394</sup>. Ar jēdzienu *karjera* saprotam ne vien izaugsmi profesionālajā sfērā, bet arī piecas kvalitatīvas dzīves darbības jomas – ģimene, darbs, garīgums, pilsoniskums, brīvais laiks<sup>395</sup>.

**Karjera** – ar indivīdu mācībām, darbu un pašizpausmi saistītu dažādu sociāli nozīmīgu lomu secība<sup>396</sup>. Vārds *karjera* bieži izskan mūsu ikdienā, bet šim vārdam nav viennozīmīga skaidrojuma, jo mēs tikai un vienīgi savā izpratnē spējam definēt tā pamatbūtību. Kurā mirklī vienkāršu ikdienas darbu jau varētu uzskatīt par karjeru, un kādas ir tās robežas? Vai karjera ir izmērāma un tai ir sākums un noslēgums? Šiem jautājumiem nav konkrētas atbildes, bet ir tikai katra cilvēka priekšstati un pieredze, kā rezultātā var novērtēt karjeras esamību, attīstību, izaugsmi un noslēgumu. Katrs cilvēks to uztvers un pārdzīvos citādi<sup>397</sup>.

Jēdzienam karjera ir arī laikmetīga nozīme: sociālisma sabiedrība karjeru raksturoja kā negatīvu parādību. Karjera (fr. *carriere*) – sekmīga izvirzīšanās kādā darba nozarē – sabiedriskajā, zinātniskajā u.c. Karjerisms – savtīga tiekšanās pēc personīgiem panākumiem kādā nozarē par ļaunu sabiedrības interesēm<sup>398</sup>. Karjerisms – negatīva morāla īpašība, cilvēka savtīga tiekšanās pēc personīgiem panākumiem, popularitātes, slavas un izvirzīšanās darbā vai citā darbības nozarē. Karjerisms ir egoisma paveids; parasti tas tiek liekulīgi maskēts ar uzticību, nesavtību, situatīvās aktualitātes prasībām. Karjerisms izveidojās sociālās nevienlīdzības apstākļos, kad radās un attīstījās sociālā un birokrātiskā hierarhija. Sociālā morāle vērsās pret karjerismu, jo karjerismam vienaldzīgi citu cilvēku un sabiedrības likteņi un darbības sociālā jēga<sup>399</sup>.

Mainoties sabiedriskai iekārtai un sabiedrības vērtībām, arī jēdzienu karjera raksturo savādāk. Jāatzīst, ka karjerisms noteikti atklāj atsevišķus cilvēkus, kuriem svarīgākā dzīves prioritāte ir simtprocentīga pašrealizācija darbā un karjerā. Pastāv uzskats: karjerists ir īpaša personība, kas spēj

<sup>392</sup> Career. Pieejams: <http://oxforddictionaries.com/definition/english/career?q=career> [aplūkots 2011.gada 29.martā].

<sup>393</sup> Latviešu Konversācijas vārdnīca. Rīga: A.Gulbja apgāds, 1932-1933, VIII. 15787.šķirklis.

<sup>394</sup> Ešenvalde I. Personāla praktiskā vadība. Rīga: SIA Merkūrijs LAT, 2005, 116.lpp.

<sup>395</sup> Kas ir karjera? <http://www.karjerascentrs.lv> [aplūkots 2011.gada 29.martā].

<sup>396</sup> Jaunzeme I. Karjeras vadības un atbalsta sistēmas pilnveidošanas problēmas. Promocijas darbs. Rīga: Latvijas Universitāte, 2011, 7.lpp.

<sup>397</sup> Boitmane I. Veiksmīgas karjeras anatomija. Rīga: Lietišķās Informācijas centrs, 2009, 26.lpp.

<sup>398</sup> Svešvārdu vārdnīca. Rīga: Latvijas valsts izdevniecība, 1951, 160. lpp.

<sup>399</sup> Latvijas Padomju enciklopēdija 4.sējums. Rīga: Galvenā Enciklopēdiju redakcija, 1983, 681.lpp.

sasniegt izvirzītos mērķus, neskatoties ne uz kādiem šķēršļiem. Tā ir personība, kas spēj pastāvēt viena, personība, kas tendēta gūt pēc iespējas lielāku atzinību un materiālo labumu utt.<sup>400</sup>. Patiess karjerists pilnībā apzinās sevi un savus spēkus. Viņš skaidri zina, ko dzīvē vēlas sasniegt, un droši iet pa izvēlēto ceļu. Autore uzskata, ka cilvēka spēja skaidri definēt mērķus un prioritātes savā dzīvē, ir pozitīvi vērtējama. Šāds cilvēks, neatkarīgi no jomas, kurā veidos savu karjeru, vienlaicīgi dos vislielāko pienesumu valsts vai privātā sektorā. Un darba devējs būs tikai ieinteresēts veicināt darbinieka izaugsmi.

Nereti jēdzienu karjera aizstāj ar jēdzienu darbs. Tomēr īsti precīzi tas nav, jo katram jēdzienam ir atšķirīgs saturs. Ar ko tad jēdziens *darbs* atšķiras no jēdziena *karjera*, abus jēdzienus un to praktiskās nianšes var salīdzināt. Vienkāršoti tas būtu attēlojams formulā: Karjera = mērķis. Darbs = ceļš. Darbs ir ceļš un profesionālās dzīves starpposms, kas cilvēku vada uz mērķi – karjeru, kas ir kāds noteikts un mērķtiecīgs profesionālais sasniegums vai sasniegumu kopums, kas savukārt mums liek izvirzīt jau nākamo mērķi. ASV zinātnieki J.S.Hars un K.M.Hesa norāda, ka karjera atšķiras no darba. Darbs ir īsa laika mērķis – nopelnīt naudu, lai realizētu kādu savu mērķi, bet karjera ir ilgtermiņa jēdziens<sup>401</sup>. Citiem vārdiem sakot, ar darbu var sasniegt izvēlēto mērķi – karjeru. Valsts policijā un Valsts robežsardzē šo karjeras formulu varētu izteikt labi zināmajā teicienā – slikts tas ierindnieks, kurš negrib kļūt par ģenerāli.

Karjeras sistēma ir dienests iestādē (departamentā), kas sākas ar personāla rekrutēšanu un tiek uzsākta nekavējoties, kā persona tiek pieņemta dienestā un nosūtīta izglītības iegūšanai<sup>402</sup>.

Zinātniskajā literatūrā karjera tiek pēģināta:

1) birokrātiskā/ierēdnieciskā/organizatoriskā karjera, kas iekļauj amatu secību formāli definētā citu amatu hierarhijā. Izaugsme ir iespējama kā paaugstinājums augstāka līmeņa amatā. Karjeras iespēju elementi – atbildība, izmaiņas, ietekme, formālā izglītība un attīstība, atalgojums. Šādu karjeras modeli pēģināta (Šeins u.c.) vēl min ar nosaukumu „vertikālā karjera”,

2) profesionālā karjera, kuras veidošanā un personas profesionālajam statusam noteicošais faktors ir zināšanas un „reputācija” kā resurss indivīdam. Karjeras izaugsme profesionāļiem nav amatu maiņa, kā tas ir birokrātiskajā karjeras formā (piemēram, zobārsts, aktieris, skolotājs, ārsts u.c.),

3) uzņēmējdarbības (pašnodarbinātība) karjera – galvenais resurss uzņēmējdarbības karjeras modelī ir spēja radīt vērtīgus rezultātus. Brīvība, neatkarība un kontrole pār visu, ne tikai par atsevišķu uzdevumu<sup>403</sup>.

<sup>400</sup> Boitmane I. Veiksmīgas karjeras anatomija. Rīga: Lietišķās Informācijas centrs, 200, 28. lpp.

<sup>401</sup> Scott J.Harr, Hess M. Karen. Careers in criminal justice and related fields. From internship to promotion. Wadsworth Cengage Learning, 2002, p.100.

<sup>402</sup> Becker K.Harold. Issues in Police Administration. New York: The Scarecrow Press Inc., 1970, p.86.

Karjeras attīstība šajās teorijās skatīta kā organizācijas atbildība, un tās mērķis nodrošināt indivīda sagatavošanu atbilstoši organizācijas kultūrai. Autore uzskata, ka Valsts policija un Valsts robežsardze īsteno pirmā veida karjeru, jo minētās iestādes ir strukturētas iestādes, kurā ir iespējams plānot karjeru, pamatojoties uz tiesiski nostiprinātiem kritērijiem.

Pasaulē pazīstams sauklis personāla plānošanai – īstais cilvēks īstajā vietā ar īsto atalgojumu un īstajām kompetencēm – uzskatāms par personāla plānošanas mērķi<sup>404</sup>.

**Karjeras plānošana** – indivīda profesionālās izaugsmes mērķu nospraušana organizācijā (iestādē) un metožu izvēle šo mērķu sasniegšanai<sup>405</sup>.

**Iestādes karjeras plānošana** – darbinieku izaugsmes (vertikālās un horizontālās) plānveida īstenošana, ņemot vērā personas darba sasniegumus un kompetences līmeni, kā arī konkrētā darbinieka vēlmes un organizācijas iespējas<sup>406</sup>.

Karjeras jeb izaugsmes plānošana ir viens no jaunu un ambiciozu darbinieku galvenajiem motivatoriem. Tā ir liela prasme un māka, kas tiek gaidīta no darba devēja – piedāvāt regulāras izaugsmes iespējas, ņemot vērā faktu, ka vertikāla izaugsme pat lielās organizācijās ar sarežģītu daudzlīmeņu vadības struktūru ir ierobežota. Ir pieņemts jaunajam kandidātam pajautāt – kādu tas redz savu karjeru iestādē vai uzņēmumā<sup>407</sup>?

Iestādes vadībai un darbiniekiem jāmacās pieņemt dažādus karjeras veidus, ne tikai tradicionālo vertikālo izaugsmi, un laba personāla vadītāja uzdevums ir skaidrot šos dažādos karjeras veidus, izgaismot to plusus un palīdzēt cilvēkiem saskatīt pozitīvo jaunu darba metožu un pieeju apgūšanā, rotācijā un citos, ne tik klasiski atzītajos karjeras veidos.

Karjeras sistemātiskai plānošanai organizācijās ir daudzi pozitīvi aspekti, un no tā iegūst gan darba devējs, gan darbinieks:

- 1) tiek efektīvi un racionāli izmantoti esošo darbinieku talanti un spējas;
- 2) darbiniekiem tiek sniegtas iespējas sevi novērtēt, izzināt savas kompetences stiprās un vājās puses;
- 3) darbinieku rotācija dažādu iestādes filiāļu un amata saimju ietvaros, arī dažādās valstīs, paaugstina pievienoto vērtību katram no šiem amatiem;
- 4) tiek apmierinātas darbinieku vajadzības pēc izaugsmes, ceļošanas, apmācības, sevis realizēšanas sarežģītā un atbildīgā darbā;

<sup>403</sup> Kanter R.M. Careers and the wealth of nations: a macro-perspective on the structure and implications of career forms. Grām.:Arthur M.B., Hall D.T., Lawrence B.S. Handbook of Career Theory. Cambridge: Cambridge University Press, 1989, p.509 – 518.

<sup>404</sup> Ešenvalde I. Personāla praktiskā vadība. Rīga: Merkurijs LAT, 2005, 41.lpp.

<sup>405</sup> Ešenvalde I. Personāla praktiskā vadība. Rīga: SIA Merkurijs LAT, 2005, 116.lpp.

<sup>406</sup> Ešenvalde I. Personāla praktiskā vadība. Rīga: SIA Merkurijs LAT, 2005, 116.lpp.

<sup>407</sup> Hindls T. Prasmīga intervija. Rīga: Zvaigzne ABC, 2000, 39.lpp.

5) tiek uzlabots vispārējais darba sniegums, jo darbinieki jaunās amata pozīcijās pastiprināti cenšas strādāt kvalitatīvi, kā rezultātā iegūst visa organizācija;

6) tiek precīzāk noteiktas un papildītas personāla mācību vajadzības.

Ja karjera iestādē plānota rūpīgi, tā attīstīsies sekmīgi. Personāla menedžmentā ir pat speciāls termins **sekmīga karjera** – indivīdu profesionālā darbība atbilstoši savām interesēm, spējām, vērtībām un darba tirgū pieprasītām kompetencēm, sasniedzot noteikta līmeņa darba rezultātus. Sekmīgas karjeras veidošanu ietekmē indivīdu personība, izglītības līmenis un organizācija, kā arī valsts ekonomiskā vide un tās pārvaldība<sup>408</sup>.

### **Karjeras tiesiskuma analīze Valsts policijā un Valsts robežsardzē.**

Analizējot personāla vadības teorētiskos pētījumus, rodas iespaids, ka tikai privātajā sektorā pievērsš uzmanību personāla vadībai un karjeras plānošanai. Tomēr viens no galvenajiem uzdevumiem tieši valsts pārvaldes iestādēs ir uzticama, profesionāla un stabila personāla veidošana. Tāpat tieši valsts dienestā strādājošiem būtiski tiesiski jānosaka karjeras attīstību, lai motivētu darbiniekus izvēlēties valsts dienestu. Kā jau autore 1.nodaļā pētīja, juridiskajā literatūrā terminu „valsts dienests” raksturo kā profesionālu darbību, lai nodrošinātu valsts iestāžu pilnvaru izpildi<sup>409</sup>. Dienesta gaitas likums nosaka, ka dienests Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādē ir valsts dienesta veids, kuru pilda Iestādes amatpersona, kam ir speciālā dienesta pakāpe<sup>410</sup>. Krievu zinātnieki, raksturojot valsts dienesta iekšlietu iestādēs struktūru, norāda divas raksturojošas pazīmes:

1) valsts dienesta organizācija, sagatavošana, kas ietver sevī virkni specifiski izstrādājamu jautājumu – pieņemšanu dienestā, personāla profesionālo sagatavošanu, katra amata pienākumu un pilnvaru noteikšanu, karjeras virzību, dienesta pārtraukšanu u.c.;

2) dienesta darbība, t.i., katrs darbinieks un visi kopā veic savus dienesta pienākumus<sup>411</sup>.

Valsts dienestā strādājošo dienesta gaita, profesionālā attīstība un izaugsme ir procesi, kurus iespējams vadīt. Regulējošo ietekmi no vienas puses dod tiesību normas, no otras puses – organizatoriskās kārtības faktoru kopums, kas vērsts uz valsts dienesta tiesiskuma prasību īstenošanu.

Atsevišķi amerikāņu zinātnieki norāda, ka ikvienam jaunam policijas darbiniekam, uzsākot dienestu, ir jāzina karjeras attīstības mehānisms, viņam ir jāsaprot, ka departamentā ir reāla iespēja izaugsmei, kuru viņš var veicināt ar savu darbu; ka departaments palīdzēs viņam veidot karjeru un sasniegt izraudzītos mērķus. Ir jānosaka, kādas prasmes un izglītība nepieciešama katra karjeras

<sup>408</sup> Jaunzeme I. Karjeras vadības un atbalsta sistēmas pilnveidošanas problēmas. Promocijas darbs. Rīga: Latvijas Universitāte, 2011, 8.lpp.

<sup>409</sup> Ильясов С.Г. Государственная служба в органах внутренних дел. Москва: Право и закон, 1996, с.7.

<sup>410</sup> Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>411</sup> Ильясов С.Г. Государственная служба в органах внутренних дел. Москва: Право и закон, 1996, с.7.

pakāpiena sasniegšanai. Tiek izdalītas šādas karjeras stadijas: karjeras orientācija, amatu izaugsme, mobilitāte un karjeras attīstības plānošana<sup>412</sup>.

No starptautiskajām tiesību normām izriet, ka valstij ir jāgarantē gan tiesības uz darbu, gan tiesības uz izglītību. To paredz arī Satversme. Tiesības brīvi izvēlēties darbu un profesiju attiecas uz tiesībām strādāt valsts dienestā. Tomēr Satversme ir paredzējusi, ka tiesības uz brīvu darba izvēli var tikt ierobežotas likumā paredzētajos gadījumos, lai aizsargātu citu cilvēku tiesības, demokrātisko valsts iekārtu, sabiedrības drošību, labklājību un tikumību<sup>413</sup>. Līdz ar to var teikt, ka karjeru valsts dienestā regulē speciālie normatīvie akti<sup>414</sup>, kuri nepieciešamības gadījumā ierobežo personu tiesības brīvi izvēlēties darbu un profesiju.

Latvijā par šādu speciālo normu uzskatāms Dienesta gaitas likums. Likums kopumā nosaka personas dienesta gaitu. Lai varētu runāt par karjeru Valsts policijā un Valsts robežsardzē, ir būtiski trīs nosacījumi:

- **persona jāpieņem dienestā.** Tā kā jebkura karjera valsts dienestā iesākas ar pieņemšanu dienestā, tā ir atkarīga no pretendentu atlases kvalitātes. Atlasi dienestam un pieņemšanu dienestā autore jau analizēja 1.nodaļā. Tieši veiksmīga atlase dienestam nosaka amatpersonu sociālo labsajūtu un karjeras realizāciju;

- **personai jāieņem amats, kurš saistīts ar speciālo dienesta pakāpi.** Dienesta gaitas likums nosaka vispārējās prasības personām, kuras var atrasties dienestā, bet amatpersonas tiesības ieņemt amatu nosaka konkrēta amata kompetences jeb amata apraksts;

- **personai nepieciešama noteikta izglītība.** Nepieciešamo minimālo izglītību nosaka Dienesta gaitas likums<sup>415</sup>. Savukārt, amatam nepieciešamo minimālo izglītību nosaka amata apraksts<sup>416</sup>.

Līdz ar to dienesta karjerai piemīt dinamika un attīstība, jo dienesta laikā amatpersonai mainīsies ne tikai izglītība un pieredze, bet arī amati. **Karjeras attīstība** – process, kurā indivīdi progresē karjeras dažādās pakāpēs, kuru katru atsevišķi raksturo unikāli rezultāti, tematika un uzdevumi<sup>417</sup>. Karjeras attīstības iespējamo virzienu grafisku shēmu skatīt [Pielikumā Nr.13](#).

Visi šie dienesta karjeras elementi ir cieši saistīti: lai ieņemtu amatu, nepieciešama konkrēta izglītība. Profesijas standarti nosaka profesionālās izglītības un amatu attiecību līmeni. Amatam

<sup>412</sup> Sheppard I.David, Glickman S.Albert. Police: careers: constructing career paths for tomorrow's police force. Springfield: Charles C.Thomas Publisher, 1973, p.99.

<sup>413</sup> Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1993. 1.jūlijs, nr.43.

<sup>414</sup> Пашков А.С., Иванкина Т.В., Магницкая Е.В. Кадровая политика и право. Москва.: Юридическая литература, 1989, с.186.

<sup>415</sup> Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums: LR likums.Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>416</sup> Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums: LR likums.Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>417</sup> Jaunzeme I. Karjeras vadības un atbalsta sistēmas pilnveidošanas problēmas. Promocijas darbs. Rīga: Latvijas Universitāte, 2011, 7.lpp.

piesaistīta izaugsme speciālajā dienesta pakāpē, tiesiski nosakot amatam augstāko iespējamo speciālo dienesta pakāpi<sup>418</sup>.

No šīs shēmas arī izriet, ka karjera un dienesta gaita nav ekvivalenti jēdzieni. Piemēram, amatpersonai nav nepieciešamās izglītības, līdz ar to tā nevar ieņemt augstāku amatu un saņemt nākamo speciālo dienesta pakāpi vai arī amatpersonai ir nepieciešamā izglītība, bet nav vakanta augstāka amata. Līdz ar to šajā situācijās dienesta gaita turpinās, bet karjeras izaugsme ir apstājusies. Lai šādu situāciju nepieļautu, nepieciešams tiesiski nostiprināt karjeras iespējamību Valsts policijā un Valsts robežsardzē.

Speciālā tiesību norma, kura regulē dienesta gaitu – Dienesta gaitas likums, nereglamentē un nenosaka karjeras attīstību. Var secināt, ka dienesta karjera iespējama tikai attiecībā uz speciālajām dienesta pakāpēm, ko regulē Dienesta gaitas likuma 22.pants, nosakot, pēc cik ilga laika piešķirama kārtējā pakāpe. Tomēr to nevar uzskatīt par karjeras plānošanas un organizēšanas tiesisko regulējumu, jo, kā jau autore minēja, karjera tiek apstādināta tajā situācijā, ja amatpersonai jāpiešķir kārtējā speciālā dienesta pakāpe, bet nav nepieciešamās izglītības vai vakanta amata, kurš ļautu piešķirt attiecīgo speciālo dienesta pakāpi.

Līdz ar to autore secina, ka neviens normatīvais akts nenosaka karjeras attīstību Iekšlietu ministrijas sistēmas amatpersonām un nevar runāt par karjeras plānošanu ne Iestādē, ne iestādē. Uzsākot dienestu, personai jābūt zināmiem kritērijiem, kurus sasniedzot, tā ir tiesīga ieņemt augstāku amatu vai saņemt lielāku atalgojumu.

Pašreizējais tiesiskais regulējums amatpersonai, kad to pieņem dienestā un ieceļ amatā, nav noteicis, kā attīstīsies tās karjera un profesionālā izaugsme – vai tā būs pakāpeniska, loģiska vai haotiska un laimīgam gadījumam pakļauta. Šos nosacījumus būtu jāiekļauj ārējā normatīvajā aktā, lai karjera nebūtu atkarīga tikai no atsevišķām amatpersonām piešķirtās kompetences ietvara. Risinājums varētu būt arī Iekšlietu ministrijas līmenī izstrādāts dokuments, kurš ietvertu karjeras vispārējos norādījumus vai vadlīnijas (stratēģiju) un katrs dienests izstrādātu savai specifikai atbilstošu iekšējo tiesisko regulējumu.

Dokuments, kurš bija spēkā līdz 2009.gadam, bija „Iekšlietu ministrijas darbības stratēģija 2007.-2009.gadam”. Tās ievadā bija norādīts, ka stratēģija aptver jautājumus, kas saistīti gan ar esošo funkciju izpildi, gan iespējamo jauno funkciju realizēšanu, kā arī plāno šo darbību veikšanai nepieciešamos cilvēku, materiāltechniskos un finanšu resursus<sup>419</sup>. Tomēr stratēģijas saturs neparedzēja cilvēka resursu plānošanu. Lai to realizētu ir nepieciešams: pirmkārt, personāla

---

<sup>418</sup> Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm amatiem atbilstošajām augstākajām speciālajām dienesta pakāpēm; Ministru kabineta 2010.gada 29.jūnija noteikumi nr.601. Latvijas Vēstnesis, 2010. 6.jūlijs, nr.105.

<sup>419</sup> Iekšlietu ministrijas darbības stratēģija 2007.-2009. Npublicēts materiāls. Spēkā neesošs.

profesionālā sagatavošana, otrkārt, kompetentu speciālistu piesaistīšana, treškārt, svešvalodu zināšanu uzlabošana.

No šeit teiktā var secināt, ka Iekšlietu ministrija paredzēja amatpersonu karjeras attīstību izglītības jomā un atlasot nepieciešamos speciālistus. Netika plānota jau esošo speciālistu kvalifikācijas un profesionalitātes paaugstināšana.

2012.gadā ir izstrādāta jauna Iekšlietu ministrija darbības stratēģija 2012-2014.gadam<sup>420</sup>, kurā noteikts, ka viens no ministrijas darbības prioritārajiem virzieniem ir: „kvalitatīvas drošības un tiesību aizsardzības iestāžu izglītības sistēmas izveidošana”. Ne Valsts policijai, ne Valsts robežsardzei ne īstermiņa, ne vidēja termiņa prioritāte nav noteikta karjeras sistēmas izveide. Valsts policijai noteikts uzdevums: personāla politikas plānošana, t.sk., vidējā līmeņa struktūrvienību vadītāju profesionālās sagatavošanas celšana, bet Valsts robežsardzei noteikta administratīvās kapacitātes uzlabošana, nodrošinot personāla profesionālo sagatavošanu un kompetentu speciālistu piesaistīšanu. Līdz ar to Valsts policija līdz 2014.gadam pastiprinās profesionalitāti vidējā līmeņa vadītājiem, bet Valsts robežsardze sagatavos profesionālu personālu (notiks kvalifikācijas celšana).

Autore secina, ka jaunā stratēģija nav vērsta uz vidēja termiņa un ilgtermiņa mērķu noteikšanu un vīziju, kā tos realizēt; izskatās, ka stratēģijā apzinātas pašreizējās problēmas, kas ļoti minimāli saistītas ar personāla karjeras izstrādi un turpmāku attīstību. Kaut gan tieši stratēģija būtu tas normatīvais dokuments, kurā būtu iestrādājams mērķis ne tikai izstrādāt personāla karjeras sistēmu, bet nodrošināt tā ilgtspēju, līdz ar to veicinot personāla profesionalitāti.

Otrs dokuments, kuru izstrādājusi Iekšlietu ministrija un kurš saistīts ar karjeras jautājumiem, ir Iekšlietu ministrijas padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija 2010.-2013.gadam<sup>421</sup>, kuru autore analizēja 2.nodaļā. Tomēr koncepcija nav karjeras plānošanas dokuments, tas tendēts tikai uz vienu no karjeras elementiem – izglītību.

Valsts robežsardze tās darbības stratēģijā 2009.-2011.gadam bija konkrēti noteikusi, ka personāls un tā profesionālā izaugsme ir valsts robežas drošības un stabilitātes pamats<sup>422</sup>. Valsts robežsardzes personāla vadības politikas mērķis ir radīt situāciju, ka darbiniekus motivē ne tikai pamatalga, pabalsti, prēmijas un piemaksas atbilstoši darba rezultātiem, bet arī labi darba apstākļi, pozitīvs novērtējums par padarīto, vadītāja atbildība par darbiniekiem, attīstības un karjeras iespējas (autores pasvītrojums), veselīga un droša darba vide, atbilstošas sociālās garantijas. Cilvēkresursu plānošanas, atlases un darba novērtēšanas procedūrās, karjeras un mācību iespēju plānošanā,

<sup>420</sup> Par Iekšlietu ministrijas darbības stratēģiju 2012.-2014.gadam. Apstiprināta ar Iekšlietu ministrijas 2012.gada 30.marta rīkojumu nr.1-12/622. Pieejams:[http://www.iem.gov.lv/files/text/Iem\\_strategija\\_2012\\_2014.pdf](http://www.iem.gov.lv/files/text/Iem_strategija_2012_2014.pdf) [aplūkots 2012.gada 15.maijā].

<sup>421</sup> Iekšlietu ministrijas padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija 2010.-2013.gadam. Apstiprināta ar Iekšlietu ministrijas 10.06.2010. rīkojumu nr.1111. Npublicēts materiāls.

<sup>422</sup> Par Valsts robežsardzes darbības stratēģijas 2009. - 2011.gadam apstiprināšanu; Iekšlietu ministrijas 2008. gada 10. aprīļa rīkojums nr.995. Npublicēts materiāls.

nodarbināto motivācijas sistēmas pamatā ir centieni īstenot kompetenču pieeju. Lai īstenotu efektīvu personāla vadību, Valsts robežsardze noteica šādus personāla organizācijas būtiskākos elementus:

1. Personāla plānošana, kuras ietvaros nepieciešamā personāla skaits tiek noteikts, ņemot vērā veicamo uzdevumu apjomu konkrētā vietā un darbības apstākļos.
2. Personāla izvēle, kurā galvenais princips ir objektivitāte un profesionālisms.
3. Personāla attīstība, kuras ietvaros tiek realizēta personāla kvalifikācijas celšana.
4. Personāla rotācija, kura tiek īstenota ar mehānismu – pārcelšana amatā, nodrošinot kompensācijas un pabalstus<sup>423</sup>.

Stratēģijā iekļautie personāla karjeras elementi ir vērtējami pozitīvi. Tomēr autore secina, ka nav neviena normatīvā akta, kurš noteiktu, kā tie īstenojami. Jauna Valsts robežsardzes darbības stratēģija kopš 2009.gada vairs nav izstrādāta, līdz ar to spēkā ir 2012.gada Iekšlietu ministrijas darbības stratēģija 2012.-2014.gadam, kuru autore analizēja jau iepriekš.

Valsts policija 2010.gadā izstrādāja iekšējo normatīvo aktu, kā organizēt amatpersonu karjeras attīstību<sup>424</sup>, tomēr šie noteikumi ir ļoti vispārīgi un pēc būtības nav attiecināmi uz katras amatpersonas karjeras plānošanu Valsts policijā.

**Karjeras attīstības problēmas un iespējas.** Analizējot tiesisko regulējumu personāla karjeras attīstībai, autore izdala vairākas problēmas:

- Dienesta gaitas likums nereglamentē karjeras plānošanas un attīstības jautājumus;
- Iekšlietu ministrijas plānošanas dokumenti neparedz darbības saistītas ar personāla karjeras sistēmas izstrādi, tiek regulēti tikai atsevišķi karjeras jautājumi;
- nav izstrādāta un tiesiski nostiprināta personāla karjeras plānošana ne Valsts policijā, ne Valsts robežsardzē. Ir izstrādāti Karjeras noteikumi Valsts policijā, tomēr tie neapredz karjeras plānošanu katram policijas darbiniekam individuāli vai vismaz amatam;
- neplānota karjeras attīstība veicina finanšu resursu nelietderīgu izmantošanu;
- tiesiski nenostiprināta karjeras attīstība veicina personāla neizpratni un negatīva psiholoģiskā klimata veidošanos.

Autore piedāvā šādus karjeras attīstības elementus:

- 1) tiesiski nostiprināta, mērķtiecīga, plānota un sabalansēta profesionālu darbinieku sagatavošana, kā arī nepārtraukta to kvalifikācijas un profesionalitātes paaugstināšana;
- 2) personāla atlase un sadale ņemot vērā Valsts policijas un Valsts robežsardzes vajadzības, kā arī amatpersonu īpašības (īstais cilvēks – īstajā vietā);

<sup>423</sup> Par Valsts robežsardzes darbības stratēģijas 2009. - 2011.gadam apstiprināšanu; Iekšlietu ministrijas 2008. gada 10. aprīļa rīkojums nr.995. Npublicēts materiāls.

<sup>424</sup> Kārtība, kādā Valsts policijā organizē amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm karjeras attīstību; Valsts policijas 2010.gada 23.aprīļa noteikumi nr.7. Npublicēts materiāls.

3) amatpersonu sadale un pārdale pa darbības jomām, teritoriālajām struktūrvienībām un darbības virzieniem.

Autore norāda, ka lai īstenotu augstākminētos karjeras attīstības elementus, būtu jāievieš 4-5 gadu shēma karjeras plānošanai (Pielikums Nr.14). Šāda shēma ietvertu trīs etapus:

- 1) atlase dienestam un adaptācija amatā;
- 2) profesionalitātes pieaugums amatā (ieskaitot izglītības iespējas);

3) karjeras plānošana t.s. nulles stadijā – nepieļaut personāla degradāciju vai stagnāciju, bet orientēties uz jaunu adaptācijas periodu, kad amatpersona tiktu iecelta jaunā – augstākā amatā (vertikālā izaugsme) vai karjera novirzīta citā amatā (horizontālā izaugsme) ar skaidri definētām karjeras iespējām (vertikālā izaugsme).

Izglītības iespējas šādam karjeras attīstības modelim būtu iespējams piemērot jebkurā posmā – gan adaptācijas, gan profesionalitātes pieauguma, gan nulles stadijā.

Paralēli iespējama speciālās dienesta pakāpes piešķiršana amatam noteiktajos ietvaros, kaut gan autore aicina speciālo dienesta pakāpju aizstāt ar amata zīmēm vai pakāpēm.

### **3.2. AMATS KĀ KARJERAS ELEMENTS**

Kā jau autore minēja iepriekšējā apakšnodaļā, karjeras modeli veido trīs elementi – izglītība, amats un speciālā dienesta pakāpe. Šajā apakšnodaļā autore pētīs amatu kā vienu no karjeras priekšnosacījumiem. Uzskatot, ka amats ir amatpersonai noteikts pienākumu un tiesību apjoms, kas tai noteikts ar likumu vai konkrētu pienākumu aprakstu, autore vienlaicīgi norāda, ka ne Dienesta gaitas likums, ne kāds cits normatīvais akts nenosaka amatpersonas amata pilnvarojumu apjomu. Tomēr ir paredzēti vispārīgie pienākumi, kurus jāievēro visām amatpersonām:

- 1) ievērot Latvijas Republikas Satversmi, Latvijas Republikai saistošās starptautiskās tiesību normas, likumus un citus normatīvos aktus;
- 2) godprātīgi pildīt doto amatpersonas zvērestu;
- 3) apzinīgi un godprātīgi pildīt amata pienākumus un augstāku amatpersonu rīkojumus (pavēles);
- 4) ievērot amatpersonām noteiktos ētikas principus;
- 5) veicot dienesta pienākumus citā valstī, cienīt un ievērot attiecīgās valsts likumus, sabiedriskās kārtības un pieklājības normas;

6) regulāri papildināt zināšanas un pilnveidot profesionālās iemaņas un prasmes, kas nepieciešamas dienesta (amata) pienākumu pildīšanai<sup>425</sup>.

No šiem pienākumiem izriet dienesta gaitas principi – valstij lojāla, profesionāla valsts dienesta pastāvēšana, kas nodrošina tiesisku, stabilu, efektīvu un atklātu valsts pārvaldes darbību.

**3.2.1. Amata pienākumi.** Pēc amatpersonas iecelšanas amatā, loģisks solis ir tās iepazīstināšana ar amatam noteiktajām prasībām. Šo jomu regulē Dienesta gaitas likuma 15.pants – amatpersonas amata apraksts. Amata aprakstā nosaka 1) minimālo izglītību, 2) pienākumus un tiesības, 3) atbildību un 4) pakļautību. Praktiski amata apraksta prasības būtu jāņem vērā, organizējot konkursu uz amata vakanci. Šāda kārtība norādīta Valsts ieņēmuma dienesta ierēdņu atlasei<sup>426</sup>. Tieši amata aprakstā saskaņā ar amata aprakstu izstrādes kārtību, ko regulē Ministru kabinets<sup>427</sup>, nosaka katram amatam konkrētos pienākumus jeb norobežo amatpersonas kompetenci. Piemēram, likums „Par policiju” vai Robežsardzes likums nosaka ļoti daudzus pienākumus, kuri jāveic policijas darbiniekiem vai robežsargiem; vienai amatpersonai nav iespējams tos visus īstenot amata profesionālajā darbībā. Tāpēc amata aprakstā norāda konkrētus amatpersonas dienesta pienākumus.

Pašreizējais tiesiskais regulējums paredz amata aprakstā iekļaut šādas prasības:

1) *izglītība* amata aprakstā. Būtiska prasība ir amata aprakstā noteikt nepieciešamo profesionālo pieredzi<sup>428</sup>, kas saistīta gan ar personas līdzšinējo darba pieredzi, gan ar iegūto izglītību. Šīs prasības būtu jāņem vērā, veicot jau kandidātu atlasī vakantam amatam, lai atlasītu kompetentāko kandidatūru. No otras puses šī prasība ierobežo amatpersonas karjeras izaugsmi, ja amatam ir noteikta, piemēram, pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība, darba devējs var iebilst amatpersonas vēlmei iegūt otrā līmeņa profesionālo augstāko izglītību, savukārt, pieteikties konkursam citam amatam ar augstāku izglītības pakāpi, amatpersona arī nevar, jo šīs izglītības vēl nav. Dienesta gaitas likums paredz vispārīgu amatpersonas pienākumu regulāri papildināt zināšanas un pilnveidot profesionālās iemaņas un prasmes, kas nepieciešamas dienesta (amata) pienākumu pildīšanai<sup>429</sup>. Tomēr šī prasība tendēta tikai uz pašreizējā amata pienākumu pildīšanu.

Tā kā nevienā iestādē nav izstrādāta dienesta gaitas jeb profesionālās karjeras sistēma un katra amatpersona pati atbildīga par savas karjeras plānošanu, tad izveidojas apburtais loks – iegūt

<sup>425</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>426</sup> Par valsts ieņēmuma dienestu: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1993, 11.novembris, nr.105.

<sup>427</sup> Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm amata aprakstu izstrādāšanas kārtība; Ministru kabineta 2006.gada 24.oktobra noteikumi nr.873. Latvijas Vēstnesis, 2006. 3.novembris, nr. 176.

<sup>428</sup> Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm amata aprakstu izstrādāšanas kārtība; Ministru kabineta 2006.gada 24.oktobra noteikumi nr.873. Latvijas Vēstnesis, 2006. 3.novembris, nr. 176.

<sup>429</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

izglītību nevajag, jo amatam tā ir pietiekoša, bet ieņemt citu amatu nevar, jo nav nepieciešamās izglītības. Risinājums būtu autores piedāvājums pēc pārbaudes laika izturēšanas slēgt beztermiņa līgumu par dienestu, kurā norādītu katras amatpersonas profesionālās karjeras izaugsmi, norādot termiņu amatā, priekšnosacījumus, lai iegūtu augstāku amatu, kā arī nosacījumus izglītības iegūšanai. Alternatīvs risinājums autores piedāvājumam būtu izstrādāt karjeras attīstības plānu amatu grupām, piemēram, jaunākā inspektora, dienesta priekšnieka, inspektora – kinologa karjeras attīstības plāns. Šajā plānā paredzot gan vertikālu, gan horizontālu karjeras attīstību.

2) amata *pienākumi un tiesības* amata aprakstā norāda uz kompetences norobežošanu katrā amatā. Kā jau autore minēja, normatīvie akti paredz plašu pienākumu un tiesību loku gan policijas darbiniekiem, gan robežsargiem, tomēr ne katrā amatā tos visus veic un izmanto visas tiesības. Tāpēc amata aprakstā konkrēti jānorāda, kas amatpersonai jāveic amatā. Tomēr praksē<sup>430</sup> autore saskārās ar problēmu šī jautājuma realizēšanā – Valsts policijā amatu aprakstos vēl joprojām sadaļā „Amata pienākumi” un „Amata tiesības” norādīts – saskaņā ar likumā „Par policiju” noteiktajiem pienākumiem un tiesībām. Likuma „Par policiju” un Robežsardzes likumā noteikts, ka pamatpienākumi jāveic „atbilstoši dienesta kompetencei” vai „savas kompetences ietvaros” – attiecīgajam dienestam un ieņemamajam amatam. Nereti rodas situācija, kad inspektoram, kurš pienākumus veic patrulējot, un inspektoram, kurš veic, piemēram, arhivāra pienākumus, ir noteikti vienādi pienākumi un tiesības. Amata pienākumi jānosaka **prioritārā secībā** un tikai tās tiesības, kuras nepieciešamas konkrētā amata pienākumu pildīšanai. Prakse rāda, ka šī prasība nereti netiek īstenota.

3) amata aprakstā norāda arī amatpersonas *atbildību* par tās kompetencē esošo pienākumu izpildi atbilstoši normatīvajam regulējumam. Šajā punktā konkrēti norāda galvenos darbības atbildības veidus, piemēram, savlaicīga informācijas sagatavošana, termiņu ievērošana administratīvo aktu izstrādē, patstāvīgu jautājumu izlemšanu utt., nosakot par to atbildību;

4) *pakļautība* saista ar likumā „Par policiju” un Robežsardzes likumā noteikto vienvadības principu, ka katrai amatpersonai ir tikai viens priekšnieks, kuram tā padota. Praksē vēl sastopamas situācijas, kad amata aprakstā ir noteikta dubulta pakļautība, piemēram, tiešajam priekšniekam un iestādes priekšniekam.

Pašreizējais amata apraksta tiesiskais regulējums virzīts uz situāciju, kad tiek atlasīta un iecelta amatā persona, kura atbilst visām amata aprakstā noteiktajām prasībām, kas ir vērtējams pozitīvi, bet nav tiesiskā regulējuma, kas ļautu amatpersonai veidot karjeru<sup>431</sup>. Autore piedāvā

<sup>430</sup> Autore analizēja vairāk kā 170 amatu aprakstu gan Valsts policijā, gan Valsts robežsardzē.

<sup>431</sup> Autores analizētās Valsts robežsardzes „Profesionālās izglītības pamatnostādnes” ir apstiprinātas ar pavēli, kas saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likuma noteikto, nav spēkā. Valsts policijā ir 2010.gada 23.aprīļa noteikumi nr.7 „Kārtība, kādā Valsts policijā organizē amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm karjeras attīstību”, kas konkrēti neparedz amatpersonu individuālu karjeras attīstību.

Ministru kabineta noteikumos iekļaut punktu, kurš paredzētu kvalifikācijas paaugstināšanu gan formālajā, gan neformālajā izglītībā ik pa diviem līdz pieciem gadiem, piesaistot šo termiņu amatpersonas darbības un tās rezultātu novērtēšanai un profesionālās izglītības ieguves cikliem.

Vēl amata aprakstā būtu jāiekļauj prasība latviešu valodas prasmei, jo Dienesta gaitas likums paredz tādu latviešu valodas prasmes apjomu, kāds nepieciešams profesionālo un amata pienākumu veikšanai. Šo prasību pastiprina Valsts valodas likumā iekļautā norma: Valsts .....iestāžu..... darbiniekiem..... jāprot un jālieto valsts valoda tādā apjomā, kāds nepieciešams viņu profesionālo un amata pienākumu veikšanai<sup>432</sup>. Ministru kabineta noteikumi nr. 296 „Par profesionālo un amata pienākumu veikšanai nepieciešamo valsts valodas zināšanu apjomu un valodas prasmes pārbaudes kārtību” nosaka, kādam amatam, kādā apjomā jāzina latviešu valoda. Autore uzskata, ka šo apjomu būtu lietderīgi noteikt arī amata aprakstā, kaut arī Ministru kabineta noteikumu sadaļā „amata pildīšanai nepieciešamā izglītība un/vai amata pildīšanai nepieciešamā profesionālā pieredze”<sup>433</sup>.

Analizējot gandrīz visu amatu kategoriju amatu aprakstus Valsts policijā un Valsts robežsardzē, autore secināja, ka Valsts robežsardze amata aprakstus noformējusi korekti un atbilstoši normatīvajam regulējumam, bet Valsts policijā nereti izglītība tiek noteikta ne saskaņā ar Dienesta gaitas likumu, bet, ņemot vērā konkrētas amatpersonas, kura šos amatus ieņem, pašreizējo izglītību. Tāpat vērojama tendence nenorādīt konkrētus amata pienākumus, bet norādīt vispārīgos likumā „Par policiju” ietvertos pienākumus. Amata apraksti arī diferencē amata nosaukumu nianšes – piemēram, iestādē vai struktūrvienībā var būt vairāki inspektori, vecākie inspektori vai galvenie inspektori. Lai visas šīs amatu kategorijas neveiktu vienus un tos pašus uzdevumus, amata aprakstā nosaka konkrētus pienākumus.

**3.2.2. Pārcelšana amatā** kā norāda nosaukums, paredz situāciju, kad nepieciešams amatpersonu no viena amata norīkot citā. To reglamentē Dienesta gaitas likums<sup>434</sup>. Autore neanalizēs visus Dienesta gaitas likumā ar amatu saistītos gadījumus, bet tikai tos, kur saskatāmas tiesiska rakstura problēmas vai netiek īstenots tiesiskā regulējuma praktiskais pielietojums.

ASV civildienestā īpašu vietu ieņem darba vietu rotācija, kur darbinieki maina amatus ne tikai tad, ja atbrīvojas kāda vieta. Amata maiņa notiek reizi 3-4 gados, lai iepazīstinātu darbiniekus ar visiem organizācijas līmeņiem un specialitātēm (t.s., horizontālā karjera). Šādas prakses mērķis ir attīstīt darbinieku iemaņas un radīt vispārīgu priekšstatu par iestādes darbu. Šādi tiek gatavoti

<sup>432</sup> Valsts valodas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1999. 21.decembris, nr.428/433.

<sup>433</sup> Bite K. Daži dienesta gaitas un cilvēktiesību aspekti. Administratīvā un Kriminālā Justīcija, 2009, nr.2, 68.-78.lpp.

<sup>434</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

vēlākie vidējā līmeņa vadītāji<sup>435</sup>. Līdz ar rotāciju tiek izslēgta stagnācija vienā amatā un vienlaicīgi tiek ne tikai atlasīti potenciālie struktūrvienību vadītāji, bet arī veikta kvalifikācijas paaugstināšana.

Pašreizējais normatīvais regulējums paredz amatpersonu pārcelt citā amatā divos gadījumos – kad jāaizvieto prombūtnē esoša amatpersona vai cits vakants amats. Tiesu prakse norāda, ka ar pārcelšanu amatā nedrīkst aizskart ierēdņa cilvēktiesības. Ka tās ir aizskartas liecina pazīmes – nav uzklauts ierēdņa viedoklis; amata, uz kuru ierēdnis pārcelts, neatbilst ierēdņa izglītībai, kvalifikācijai un profesionālajām iemaņām, netiek saglabāts iepriekšējais atalgojums un sociālās garantijas; darbavieta nav fiziski pieejama<sup>436</sup>. Autore pašreizējā tiesiskajā regulējumā neredz iespēju amatpersonas rotācijai viena amata ietvaros ģeogrāfiski dažādās vietās (piemēram, kārtībnieks tiek pārcelts amata pienākumus veikt citā maršrutā, citā iecirknī).

Attiecībā uz amatpersonu normatīvais regulējums kopumā paredz vienpadsmit gadījumus, kad amatpersonu var pārcelt amatā<sup>437</sup>. Tiesiskā regulējuma nepilnības vērojamas šādos gadījumos:

**1) dienesta interesēs pārcelšana amatā uz noteiktu laiku vai uz nenoteiktu laiku**, lai nodrošinātu efektīvu dienesta pienākumu izpildi. Amatpersonas piekrišana nepieciešama tikai, pārceļot uz nenoteiktu laiku<sup>438</sup>. Lai pārceltu amatpersonu uz noteiktu laiku piekrišana nav nepieciešama, jo pārcelt iespējams tikai uz laiku līdz trim gadiem, saglabājot amatpersonai tiesības atgriezties iepriekšējā amatā<sup>439</sup>. Likumdevējs Dienesta gaitas likumā iekļāvis normu, ka pārcelšana uz noteiktu vai nenoteiktu laiku saistīta ar stabila un efektīva dienesta pienākumu izpildi. Judikatūrā Augstākās tiesas Senāta Administratīvais departaments norādījis, ka ierēdņa amata maiņa pati par sevi nav ierēdņa tiesiskā statusa maiņa. Ierēdnim ir tiesības uz pastāvīgu civildienestu, nevis noteiktu amatu<sup>440</sup>. Līdz ar to, lai amatpersona dienesta interesēs nevarētu pārcelt uz neierobežotu laiku, likumdevējs ir noteicis triju gadu termiņu bez amatpersonas piekrišanas pārcelšanas, bet, ja amatpersonu pārceļ uz nenoteiktu laiku, nepieciešams saņemt piekrišanu;

**2) amatā var pārcelt pēc amatpersonas pašas vēlēšanās.** Šī norma nodrošina iespēju amatpersonai pašai organizēt savu karjeru un izvēlēties to vakanto amatu, kura prasībām tā atbilst. Likums neierobežo amatpersonas vēlēšanos dienestu turpināt vakantā amatā arī citā Iestādē vai Ieslodzījuma vietu pārvaldē. Lai amatpersonu pārceltu pēc pašas vēlēšanās, nepieciešams saskaņojums – ar Iestādes vadītāju, ja pārcelšana notiek Iestādes ietvaros, ar iekšlietu ministru – ja pārcelšana notiek Iekšlietu ministrijas sistēmas ietvaros, bet, ja amatpersona vēlas turpināt dienestu

<sup>435</sup> Starlings G. Valsts sektora pārvalde. Rīga: Valsts administrācijas skola, 1999, 461.lpp.

<sup>436</sup> Tēze LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2009.gada 27.februāra spriedumā lietā Nr.SKA-123/2009.

<sup>437</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>438</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>439</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>440</sup> LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvā departamenta 2009.gada 27.februāra spriedums lietā Nr.A42275005. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/archive/departament3/2009/ieredna%20statusa%20maina.doc> [aplūkots 2012.gada 8.martā].

Ieslodzījuma vietu pārvaldē – lēmumu pieņem Tieslietu ministrs<sup>441</sup>. Pastāv arī iespēja saistīt Dienesta gaitas likuma normas par pārcelšanu amatā kopsakarībā ar konkursu uz vakanto amatu. Amatpersona piesakās konkursam, ja atbilst amata prasībām. Jautājums ir par tiesisko regulējumu šajā gadījumā, jo amatpersonu var pārcelt, lai aizvietotu citu amatpersonu vai citu amatu. Vai pārcelšana amatā sakarā ar uzvarētu konkursu var tikt definēta kā cita amata aizvietošana? Ja to nevar šādi klasificēt, tad nav tiesiskā pamata amatpersonas iecelšanai citā amatā, jo pēc būtības tā ir pārcelšana amatā;

**3) pārcelšana citā amatā sakarā ar neatbilstību amatam** sevī ietver vairākas Dienesta gaitas likuma normu kopsakarību, kad amatpersona var neatbilst amatam. Viens no gadījumiem, kad amatpersona neatbilst amatam, ir novērtējot amatpersonas darbības un tās rezultātus<sup>442</sup>. Veicot amatpersonas darbības un tās rezultātu novērtēšanu amatā, vērtējums var būt gradēts 4 pakāpēs:

- atbilst noteiktajām prasībām, var virzīt iecelšanai augstākā amatā;
- atbilst noteiktajām prasībām;
- daļēji atbilst noteiktajām prasībām;
- neatbilst noteiktajām prasībām<sup>443</sup>.

Paralēli amatpersonas darbības un tās rezultātu novērtēšanā tiek ņemti vērā veselības stāvokļa atbilstība dienestam<sup>444</sup> (bet uz pārbaudi nosūta, lai noteiktu veselības stāvokļa atbilstību amatam, norādot nosūtījumā konkrētu veselības aili, kas saistīta ar amatu un veselību ietekmējošiem faktoriem amatā) un fiziskā sagatavotība<sup>445</sup>, kas arī nosaka amatpersonas atbilstību dienestam. Autore secina, ka vērtējot amatpersonas darbību un tās rezultātus, novērtējums tiek dots amatpersonas atbilstībai amatam. To nosaka arī likuma deleģējums Ministru kabinetam noteikt novērtēšanas kārtību, un Ministru kabineta noteikumi<sup>446</sup> paredz vērtēt amatpersonas atbilstību amatam, ne dienestam. Lai arī Ministru kabineta noteikumos nav norādīts, ko tad vērtē – amatpersonas atbilstību dienestam vai amatam, par atbilstības vērtēšanu amatam liecina novērtēšanas anketa, kura prasa izvērtēt amata pienākumu izpildi, kā arī norādīt nepieciešamās izmaiņas amata aprakstā<sup>447</sup>. Līdz ar to autore secina, ka, saņemot vērtējumu „neatbilst noteiktajām prasībām”<sup>448</sup>, par amatpersonu pieņem lēmumu – amatpersona neatbilst *amatam*.

<sup>441</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>442</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>443</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>444</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>445</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>446</sup> Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība Ministru kabineta 2007.gada 7.augusta noteikumi nr.532. Latvijas Vēstnesis, 2007. 10.augusts, nr.129.

<sup>447</sup> Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība Ministru kabineta 2007.gada 7.augusta noteikumi nr.532. Latvijas Vēstnesis, 2007. 10.augusts, nr.129.

<sup>448</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

Toties veselības stāvokļa un fiziskās sagatavotības novērtēšana vērsti uz amatpersonas atbilstību dienestam.

Šos rezultātus likums paredz izmantot par pamatu lēmuma pieņemšanai par:

- 1) amatpersonas atvaļināšanu no dienesta sakarā ar neatbilstību dienestam;
- 2) amatpersonas atvaļināšanu no dienesta sakarā ar noteiktajām prasībām neatbilstošu veselības stāvokli;
- 3) amatpersonas pārcelšanu citā amatā;
- 4) amatpersonas nosūtīšanu kvalifikācijas paaugstināšanai;
- 5) dienesta laika pagarināšanu<sup>449</sup>.

Dienesta gaitas likumā noteikts deleģējums izvērtēt amatpersonas atbilstību amatam, tomēr juridiskās sekas iestājas attiecībā uz amatpersonas atbilstību dienestam. Autore uzskata, ka šāda veida normatīvā kolīzija, ir uzskatāmi par civiltiesību pārkāpumu – Dienesta gaitas likums nosaka, ka personai nav tiesību turpināt dienestu, ja tā neatbilst amatam, lai arī Satversmē ir norma par tiesībām veikt valsts **dienestu**, ja tā prasībām persona atbilst.

Savukārt, trešajā punktā norādītais lēmums – amatpersonas pārcelšana citā amatā, var būt gan saistīta ar neatbilstību amatam vai arī saistībā ar virzīšanu iecelšanai augstākā amatā. Tiesu prakse, apkopojot judikatūru par valsts dienesta veidiem, norādījusi, ka dienests Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs ir veidots atbilstoši karjeras dienesta modulim: karjeras dienesta modulim raksturīga dienesta gaita no zemāka amata uz augstāku. Atvaļināšanas pamats no specializētā dienesta sakarā ar neatbilstību amatam var būt tikai gadījumā, ja amatpersona nepiekrīt pārcelšanai citā amatā<sup>450</sup>. Šī norma jāskata kontekstā ar Dienesta gaitas likuma 47. pantu – amatpersonu atvaļina no dienesta sakarā ar neatbilstību amatam, ja amatpersona nepiekrīt pārcelšanai citā amatā<sup>451</sup>. Respektīvi, ja amatpersona neatbilst amatam, tā atbilst dienestam, līdz ar to pārcelama citā amatā, kura izvirzītajām prasībām amatpersona atbilst, pie kam likums nenosaka, cik amatus ir jāpiedāvā amatpersonai.

#### **4) pārcelšana amatā, likvidējot amatu vai struktūrvienību (iestādi) vai to reorganizējot.**

Šis likumā noteiktais amatpersonas pārcelšanas iemesls laikam bija pats populārākais sakarā ar valdības lēmums samazināt nodarbināto skaitu ministriju centrālajās iestādēs un valsts aģentūrās, kā arī citās no valsts budžeta finansētajās iestādēs<sup>452</sup>.

<sup>449</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>450</sup> LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvā departamenta 2010.gada 13.novembra spriedums lietā Nr.SKA-490/2010 tēze. Pieejams: [www.at.gov.lv/files/archive/.../ska%20490-2010civildienests.doc](http://www.at.gov.lv/files/archive/.../ska%20490-2010civildienests.doc) [aplūkots 2012.gada 11.martā].

<sup>451</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>452</sup> Priekšlikumi likumprojektam "Grozījumi likumā "Par valsts budžetu 2009.gadam"; Ministru kabineta 2009.gada 11.jūnija lēmums; protokols nr.40 35§. Pieejams <http://mk.gov.lv/lv/mk/mksedes/saraksts/protokols/?protokols=2009-06-11> [aplūkots 2011.gada 14.decembrī].

Šis process iezīmējās ar to, ka dienestā esošās amatpersonas uz atvaļināšanas brīdi varēja pildīt dienesta pienākumus, bet tas nenozīmēja, ka visām amatpersonām bija vienādas zināšanas, pieredze un darba rezultāti.

Dienesta gaitas likuma 1.pants noteic, ka tā mērķis ir noteikt profesionāla dienesta tiesisko statusu Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs un Ieslodzījuma vietu pārvaldē, lai nodrošinātu tiesisku, stabilu, efektīvu un atklātu iestādes darbību. Šo mērķu sasniegšanai Dienesta gaitas likuma 12.pantā paredzēta amatpersonu pārcelšana citā amatā. Dienesta gaitas likuma 12.pantā pirmās daļas 5.punkts noteic, ka amatpersonu cita prombūtnē esošas amatpersonas amatā vai citā vakantā amatā, ņemot vērā attiecīgajam amatam noteiktās prasības, var pārcelt, likvidējot amatu vai struktūrvienību (iestādi) vai to reorganizējot. Norma paredz iestādes izvēles brīvību minēto darbību veikšanai.

Rīcības brīvība nedrīkst būt pretēja likumā noteiktajiem mērķiem nodrošināt stabilu, efektīvu, tiesisku iestādes darbību, ko var panākt, citstarp, arī paturot dienestā profesionālas, pieredzējušas un zinošas amatpersonas, kuras pārziņa iestādes darbu. Līdz ar to, ja iestādē ir vakants amats, bet vienlaikus tiek likvidēti amatpersonu amati un tā rezultātā no dienesta tiek atvaļinātas amatpersonas, iestādei ir jāpiemēro Dienesta gaitas likuma 12.pants<sup>453</sup>.

Iestādēm, likvidējot amatu, tādejādi samazinot amatpersonu skaitu, vajadzēja piemērot Dienesta gaitas likuma normu par amatpersonas pārcelšanu citā amatā. Tomēr tas netika darīts, uzskatot, ka piedāvāt amatu nav iestādes pienākums, bet tiesības. Amatpersonai, kuras amats tiek likvidēts, nav subjektīvo tiesību reorganizācijas gadījumā prasīt pārcelt viņu citā amatā<sup>454</sup>. Tomēr Augstākās tiesas Senāts ir skaidrojis, ka saskaņā ar Dienesta gaitas likumu, atvaļinot amatpersonu no dienesta sakarā ar iestādes reorganizāciju, iestādei ir **pienākums** piedāvāt šai personai vakantos amatus dienestā.

Senāts atzinis, ka atbilstoši Dienesta gaitas likumam dienesta vienotības princips izpaužas visās Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs un Ieslodzījuma vietu pārvaldē. Tādēļ iestādes vai amatpersonas amata likvidācijas vai amatpersonu skaita samazināšanas gadījumā iestādei ir pienākums pārbaudīt visa dienesta ietvaros, vai pastāv brīva amata vieta. Dienesta gaitas likums nenoteic tuvāk, cik un kādas tieši brīvas amata vietas piedāvājamās. Tātad te iestādei ir plaša rīcības brīvība.

Iestāde, iespējams, nepiemēro šo Dienesta gaitas normu, jo likuma 47.pants nosaka obligātu darbību – atvaļināšanu no dienesta un administratīvā akta izdošanu, bet Dienesta gaitas likuma 12.pants nosaka, ka amatpersonu „var pārcelt”, kas piešķir iestādei rīcības brīvību, taču, ja iestāde

<sup>453</sup> Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2012.gada 17.janvāra sprieduma lietā Nr. SKA-75/2012.

<sup>454</sup> Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2009.gada 14.decembra sprieduma lietā Nr. SKA-751/2009.

tai piešķirto rīcības brīvību nav ievērojusi un nav izdarījusi nekādus apsvērumus, tad iestādes pieņemtais lēmums ir pretrunā rīcības brīvības izmantošanas prasībām.

Lai arī pienākums, piemērot Dienesta gaitas likuma 12.pantu, nav noteikts likumā *expressis verbis*, tomēr tas izriet no Dienesta gaitas likuma vērtības – vienots, stabils un efektīvs dienests, kura formulēta Dienesta gaitas likuma 1.pantā. Lai dienests būtu stabils un efektīvs, dienesta gaitai ir jābūt vienotai. Vienota dienesta gaita nodrošina, ka amatpersonas dienests ir stabils, nav pakļauts acumirkļīgām izmaiņām kādā atsevišķā iestādē vai tās struktūrvienībā, amatpersonai ir zināma skaidra dienesta gaita, pārskatāmas izaugsmes iespējas, tiesības pretendēt uz augstāku amatu u.tml. Dienesta vienotības princips nepieļauj atsevišķai valsts pārvaldes iestādei, kura ir daļa no kopēja dienesta, izveidoties par izņēmumu un radīt savas tradīcijas vienotas valsts pārvaldes ietvaros.

Vienlaikus vienota dienesta gaita nodrošina arī dienesta efektivitāti, jo reiz amatpersonas atlasē un kvalifikācijas paaugstināšanā ieguldītie valsts līdzekļi un pūles nav jāizdara no jauna. Vienota dienesta gaita pieļauj amatpersonu pārcelt citā amatā, tā nodrošinot efektīvāku dienesta pienākumu izpildi, kā arī veicinot amatpersonas kvalifikācijas paaugstināšanu. Efektīvai dienesta resursu – personāla izmantošanas jēgai pretēja situācija ir tad, ja viena iestāde personālu atbrīvo dienesta personu skaita samazināšanas dēļ, bet cita iestāde jaunas un nepieredzējušas amatpersonas aicina dienestā. Tas novēršams, ja efektīvi tiek piemērots dienesta vienotības princips. Dienesta vienotības principa īstenošanas mehānisms paredzēts Dienesta gaitas likuma 12.pantā. Šī panta piektais punkts paredz, ka amatpersonu citā vakantā amatā, ņemot vērā attiecīgajam amatam noteiktās prasības, var pārcelt, likvidējot amatu vai struktūrvienību (iestādi) vai to reorganizējot<sup>455</sup>;

##### **5) zūdot dienesta interesēm, kas bija par pamatu amatpersonas pārcelšanai citā amatā.**

Šis pārcelšanas iemesls saistīts ar pārcelšanu uz noteiktu vai uz nenoteiktu laiku dienesta interesēs. Piemēram, dienesta intereses var zust, ja tiek likvidēts amats, uz kuru amatpersona pārcelta, amatā var atgriezties amatpersona, kuru aizvietoja u.c. gadījumos. Šī norma iespējams Dienesta gaitas likumā paredzēta, lai neradītu precedentu, ka amatpersona amatā pārcelta uz nenoteiktu laiku un tā nepiekrīt pārcelšanai iepriekšējā vai līdzvērtīgā amatā. Tad tiek ņemtas vērā dienesta intereses, kuru dēļ amatpersonu pārcēla. Tomēr diskutabli vērtējams šis pārcelšanas amatā iemesls, jo, ja ir izstrādāta personāla karjeras sistēma, ja amatos atrodas profesionāli un attiecīgi izglītoti darbinieki, dienesta interesēs pārcelšana ir kā ārkārtas situācija. Kā rāda prakse, Latvijā tas nenotiek – 2009.gadā Iekšlietu ministrija izdeva rīkojumu, ar kuru aizliedza pieņemšanu dienestā sakarā ar ekonomisko krīzi valstī. Līdz ar to aizpildīt radušās vakances nozīmīgos amatos varēja tikai saskaņā ar šo punktu – pārcelt citas amatpersonas dienesta interešu dēļ. Arī tagad pieņemšana dienestā notiek ne pilnā apmērā, bet „ir pieļaujama tādos gadījumos, ja konkrēta Valsts policijas vakantā

<sup>455</sup> Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departaments 2010.gada 28.jūnija spriedumā lietā SKA-381/2010.

amata nekomplektēšana rada būtisku apdraudējumu funkciju izpildei un vakanto amatu nav iespējams nokomplektēt pārceļot šajā amatā citu amatpersonu/darbinieku<sup>456</sup>.

**3.2.3. Atrašanās dienestā, neieņemot noteiktu amatu.** Saistībā ar amatu Dienesta gaitas likums nosaka divus gadījumus, kad amatpersona var atrasties dienestā un neieņemt citu amatu<sup>457</sup>:

✓ ja amatpersona attiecīgā ministra noteiktajā kārtībā atrodas dienestā, neieņemot noteiktu amatu, kamēr tā iecelta amatā starptautiskā institūcijā, kas darbojas iekšlietu un tieslietu jomā. Līdz ar Latvijas iestāšanos Eiropas Savienībā un pievienošanos Šengenas līguma zonai, Latvijas iedzīvotājiem ir iespēja strādāt ārpus Latvijas. Šāda iespēja ir arī dienestā esošām amatpersonām, ar nosacījumu, ka starptautiskā institūcija darbojas specifiskā jomā – tieslietas vai iekšlietas. Piemēram, vairāki robežsargi sekmīgi strādā Eiropas Aģentūrā operatīvās sadarbības vadībai pie Eiropas Savienības dalībvalstu ārējām robežām jeb t.s., FRONTEX Aģentūrā<sup>458</sup>. Tāpat kā policijas darbinieki strādā Eiropolā kā sakaru virsnieki<sup>459</sup>. Šajā laikā amatpersonām netiek izmaksāta atlīdzība, to maksā vai nu starptautiskā institūcija vai Latvijas valsts saskaņā ar normatīvajiem aktiem. Pārtraucot darba tiesiskās attiecības ar starptautisko institūciju, amatpersonai ir tiesības atgriezties dienestā un to turpināt piemērotā amatā.

Valsts civildienestā saistībā ar darba pienākumu izpildi starptautiskā organizācijā paredzēts ierēdni atbrīvot no dienesta pēc paša vēlēšanās, tajā pašā laikā pastāv alternatīva likuma norma, ka ierēdni atbrīvo no dienesta, ja to ievēl amatā valsts vai pašvaldības iestādē<sup>460</sup>. Līdz ar to likumdevējs ir ne vienā, ne otrā gadījumā nav paredzējis, ka ierēdnis varētu atgriezties iepriekšējā amatā;

✓ ja amatpersona attiecīgā ministra noteiktajā kārtībā atrodas dienestā, neieņemot noteiktu amatu, kamēr tā uz darba līguma pamata pieņemta darbā Iekšlietu ministrijas padotībā esošā iestādē, kas darbojas sporta jomā, un pilda profesionāla sportista pienākumus. Šī ir salīdzinoši jauna norma, ko Dienesta gaitas likumā iekļaut ierosināja Iekšlietu ministrija. Sporta likums paredz, ka Iekšlietu ministrija kopā ar Izglītības un zinātnes ministriju nodrošina Iekšlietu ministrijas un tās iestāžu darbinieku vispārējo profesionālo fizisko sagatavotību, atbalsta valsts labāko sportistu, kuri ir Iekšlietu ministrijas un tās iestāžu darbinieki, treniņu un sacensību iespējas, kā arī atbalsta atsevišķu sporta veidus Iekšlietu ministrijas iestādēs pēc Latvija Nacionālās sporta padomes

<sup>456</sup> Turpinot Valsts policijas amatpersonu atlases, profesionālās apmācības un darba disciplīnas uzlabošanas sistēmas pilnveidošanu, VP grozīti amatpersonu atlases noteikumi. Pieejams: <http://iem.gov.lv/lat/aktualitates/jaunumi/?doc=23398> [aplūkots 2012. gada 27. martā].

<sup>457</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30. jūnijs, nr. 101.

<sup>458</sup> Robežsardzes likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1997. 16. decembris, nr. 329/330.

<sup>459</sup> Likums „Par policiju”: LR likums. Ziņotājs, 1992. 24. septembris, nr. 37.

<sup>460</sup> Valsts civildienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. 22. septembris, nr. 331./333.

ieteikuma<sup>461</sup>. Šī norma pieļauj iespēju, ka Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs sportisti atrodas dienestā, neieņemot amatus, bet veic profesionāla sportista pienākumus. Profesionāls sportists ir fiziska persona, kas uz darba līguma pamata un par nolīgto samaksu gatavojas sporta sacensībām un piedalās tajās<sup>462</sup>. No minētā definējuma izprotams, ka profesionāls sportists neveic citu algotu darbu, kā tikai to, ka gatavojas sacensībās un piedalās tajās. Arī atalgojumu šiem sportistiem, slēdzot darba līgumu, piemēram, ar sporta klubu, nodrošina darba devējs. Ar šiem grozījumiem ir legalizēta situācija, kas pastāvēja līdz šim, kad, piemēram, Valsts robežsardzē dienestā, ieņemot amatu, dienēja volejbola komandas „Lāse – R” sportisti<sup>463</sup>.

Lai nodrošinātu dienestā esošu amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm, kurš veic profesionāla sportista pienākumus, un vienlaikus saglabātu to sasaisti ar dienestu Iekšlietu ministrijas sistēmā, tādā veidā atbalstot gan šo amatpersonu sportisko darbību, gan nodrošinot viņiem turpmākas dienesta iespējas amatpersonu amatos pēc profesionāla sportista karjeras beigām, bija nepieciešami grozījumi Dienesta gaitas likumā. Autore skeptiski vērtē šo normu: 2010.gadā tādas bija 21 amatpersona<sup>464</sup>, lai arī likums paredz, ka profesionāli sportisti nesaņem amatpersonai noteikto atlīdzību un papildus līdzekļi no valsts budžeta nebūs nepieciešami (notiks tikai bāzes finansējuma pārdale), tomēr ir vairāki netiešie finanšu līdzekļu tēriņi, piemēram, formas tērpa izsniegšana, sociālās garantijas, kas neietilpst atlīdzībā – medicīnas pakalpojumi, apdrošināšana ārzemju komandējuma laikā, izdienas aprēķināšana u.c. Tāpat autorei nav ilūziju, ka, beidzot profesionālā sportista gaitas, amatpersonas varēs atgriezties dienestā un turpināt dienestu kādā amatā; prakse rāda, ka profesionāli sportisti ļoti bieži izmanto izdevību slēgt līgumu ar ārzemju klubiem un doties prom no Latvijas. Šajā gadījumā dienestā esošai amatpersonai būs no dienesta jāatvaļinās. Arī, pabeidzot profesionālā sportista karjeru, šīs personas visbiežāk izvēlas sporta trenera karjeru. Diezin vai dienests Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs ir tas vilinošākais un perspektīvākais personai, kura visu sportista karjeras laiku saņēmusi konkurētspējīgu atalgojumu? Tāpat autorei nav skaidrs, kādos amatos varēs iecelt šos bijušos profesionālos sportistus dienesta turpināšanai, ja tiem nebūs attiecīgas profesionālās kvalifikācijas un pieredzes un, ņemot vērā, ka pēc 2016.gada 1.jūlija Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs vairs nevarēs ieņemt nevienu amatu bez attiecīgas augstākās izglītības. Profesionālajiem sportistiem pienāksies izdienas pensija, bet tas nesakrītīs ar izdienas pensijas piešķiršanas būtību Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu amatpersonām – sakarā ar specifisku profesionālo pienākumu veikšanu, samazināt vispārējās pensionēšanās vecumu. Sportista profesionālie pienākumi nevar tikt uzskatīti par policijas darbinieka vai robežsarga profesionālo pienākumu veikšanu.

<sup>461</sup> Sporta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2002. 13.novembris, nr.165.

<sup>462</sup> Sporta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2002. 13.novembris, nr.165.

<sup>463</sup> Pieejams: [www.mk.gov.lv/doc/2005/IEMAnot\\_231110\\_DGL.3132.doc](http://www.mk.gov.lv/doc/2005/IEMAnot_231110_DGL.3132.doc) [aplūkots 2012.gada 12.februārī].

<sup>464</sup> Pieejams: [www.mk.gov.lv/doc/2005/IEMAnot\\_231110\\_DGL.3132.doc](http://www.mk.gov.lv/doc/2005/IEMAnot_231110_DGL.3132.doc) [aplūkots 2011.gada 13.decembrī].

Autores izpratnē šādu profesionālu sportistu piesaiste dienestam neatbilst sabiedrības interesēm, tam nav arī nākotnes perspektīvas, bet pašreizējā situācijā ir nevajadzīgs finanšu līdzekļu patēriņš, kuru ekonomiskās krīzes apstākļos varētu izmatot lietderīgāk. Tomēr kopumā autore pozitīvi vērtē šādu Dienesta gaitas likuma normu, jo tā tiesiski atrisina situāciju, kad amatpersona pilda dienestu ārvalstu institūcijās. Tas ļauj turpināt dienestu Latvijā, reāli dienesta pienākumus veicot ārvalstīs.

**3.2.4. Atstādināšana no amata pienākumu izpildes** ir noteikta Dienesta gaitas likuma 14.pantā un vērsta uz to, lai nepieļautu amatpersonai pildīt amata pienākumus. Likums norāda vairākus gadījumus, kad šāda atstādināšana pieļaujama. Šos gadījumus autore apkopojusi Pielikumā Nr.15.

Kad pret amatpersonu uzsākta kriminālvajāšana, noteikta nodarbošanās aizliegums vai piemērots apcietinājums, tas ir ārējs lēmums, ko nosaka tiesa vai tiesnesis, un Iestāde ar rīkojumu izpilda ārējo rīkojumu – atstādina no amata pienākumu pildīšanas. Disciplinārlietas izskatīšana ir iestādes vai struktūrvienības kompetence. Dienesta gaitas likums nenosaka, ka atstādināšana no amata pienākumu izpildes būtu soda veids. Autore to uzskata par laika posmu, kad tiek vērtēta amatpersonas rīcība, lai noteiktu vainu. Tikai nelabvēlīga ārējā lēmuma rezultātā amatpersonai iestājas sekas arī dienesta tiesiskajās attiecībās.

Uz to norāda arī tiesu prakse, izskatot gadījumu, kad amatpersona atstādināta no amata pienākumu izpildes: „personas atstādināšana no amata sakarā ar to, ka tai kā drošības līdzeklis piemērots noteiktas nodarbošanās aizliegums, nevar būt pamats, lai amatpersonu skaita samazināšanas gadījumā to atvaļinātu no dienesta, nepiedāvājot tai iespēju tikt pārceltai uz kādu citu vakantu amatu. Dienesta gaitas likuma 14.panta otrā daļa nosaka, ka amatpersonu, kurai kā drošības līdzeklis ir piemērots noteiktas nodarbošanās aizliegums ar ierobežojumu uz laiku pildīt konkrēta amata pienākumus, ar rakstveida rīkojumu atstādina no amata pienākumu izpildes. Tātad likumā ir tieši noteikts, ka šādā situācijā persona ir jāatstādina no amata, nevis jāatvaļina no dienesta”<sup>465</sup>. Līdz ar to nav pamata pret šādu personu izturēties atšķirīgi, ja vien likums to tieši neparedz. Turklāt, ja ar spēkā stājušos tiesas spriedumu tiks atzīts, ka persona nav izdarījusi noziedzīgu nodarījumu, tad personai ir jābūt iespējai turpināt dienestu un amatpersonai jāizmaksā darba samaksa par atstādināšanas laiku<sup>466</sup>.

Vēl viens gadījums, kad amatpersonu var atstādināt no amata pienākumu izpildes, ja ir aizdomas par to, ka amatpersona, pildot dienesta pienākumus, ir alkohola, narkotisko, psihotropo, toksisko vai citu apreibinošu vielu ietekmē vai reibumā, augstāka amatpersona to nogādā medicīniskās pārbaudes veikšanai. No formulējuma redzams, ka amatpersonu var atstādināt no

<sup>465</sup> Administratīvās apgabaltiesas 2011.gada 5.novembra spriedums lietā Nr. A43-2041-11/15.

<sup>466</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

amata pienākumu veikšanas gan tad, ja tā atrodas vielu ietekmē, gan reibumā. Administratīvā tiesa to ir norādījusi arī savā spriedumā<sup>467</sup>: tiesa konstatējusi, ka alkohola ietekme norāda uz alkohola klātesamību personas organismā, savukārt alkohola reibums ir saistāms ar konkrētas alkohola koncentrācijas noteikšanu.

Likumdevējs nav norādījis, kā notiek amatpersonas nogādāšana medicīniskās pārbaudes veikšanai, kā arī nav norādīts, kur jānogādā amatpersona, tomēr no minētās likuma normas izriet likumdevēja imperatīvs lēmums – amatpersonai konstatēt apreibinošu vielu ietekmi un reibumu var tikai medicīniski. Līdz ar to medicīniskas pārbaudes var veikt tikai ārstniecības iestādē. Nekādas citas darbības likums neparedz, piemēram, dienesta vietā noteikt alkohola koncentrāciju izelpā ar speciālajām, policijas darbā izmantojamām portatīvajām pārbaudes iekārtām, nav likumīga.

Arī civildienesta ierēdņi iestādes vadītājs var atstādināt no amata pienākumi izpildes, ja attiecībā pret ierēdņi kā drošības līdzeklis ir piemērots apcietinājums vai pret viņu ir uzsākta kriminālvajāšana<sup>468</sup>. Tiesu prakse norāda, tā kā pieņemtais lēmums atbilstoši Administratīvā procesa likuma 65.panta otrajai daļai ir izdošanas izvēles administratīvais akts, tā izdošanā bija jāievēro Administratīvā procesa likuma 66.panta pirmā daļa un jāveic lietderības apsvērumi. Lietā ir strīds par to, vai, pieņemot Lēmumu, VID ģenerāldirektors nav pieļāvis kļūdas lietderības apsvērumu izdarīšanā. No Lēmuma satura un lietā esošajiem pierādījumiem tiesa nesaskata pamatu uzskatīt, ka pieteicējas personība, uzvedība, morāle būtu diskreditējoša. Lai gan kriminālprocesā pret pieteicēju uzsāktā kriminālvajāšana pati par sevi formāli atstāj ietekmi uz pieteicējas reputāciju, tomēr Lēmuma pieņemšanā atbildētājs šo apstākli aplūkojis atrauti no pārējiem tam zināmiem faktiem un apstākļiem. No Lēmuma satura un Lēmuma sagatavotajam dotā uzdevuma izriet, ka atbildētājs nav centies iedziļināties situācijā un gūt taisnīgāko rezultātu. Lēmumā nav analizēti visi kritēriji, ko tiesa apzināja lietas izskatīšanā, savukārt Lēmuma secinājumi izriet no vispārīgiem apgalvojumiem, kurus tiesa atzīst par nepietiekamiem pieteicējas reputācijas apšaubīšanai. Līdz ar to, pārbaudot lietas apstākļus kopumā, tiesa secina, ka lietderības apsvērumi Lēmumā nav izdarīti pareizi un neattaisno pieteicējas tiesisko interešu ierobežojumu – atstādināšanu no amata<sup>469</sup>.

Šajā apakšnodaļā autore analizēja ar amatu kā karjeras elementu saistīto tiesisko regulējumu un formulēja šādus secinājumus:

1) Amata apraksts ir nozīmīgs iekšējais normatīvais dokuments, jo tajā precīzi ir jānorobežo amatpersonas amata kompetence, izglītība, profesionālā pieredze, izglītība, valodas prasme u.c. amatam nepieciešamās kategorijas.

<sup>467</sup> Administratīvās apgabaltiesas 2010.gada 30.marta spriedums lietā Nr. AA-43-0480-12/2.

<sup>468</sup> Valsts civildienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. 22.septembris, nr.331./333.

<sup>469</sup> Administratīvā rajona tiesas 2012.gada 8.marta spriedums lietā Nr. A420685511.

2) Pārcelšana amatā nav saistīta ar karjeru valsts dienestā, bet ar citas amatpersonas aizvietošanu vai vakanta amata aizpildīšanu.

3) Amatpersona var atrasties dienestā, neieņemot noteiktu amatu, ja tā iecelta amatā starptautiskā institūcijā vai pilda profesionāla sportista pienākumus.

4) Atstādināšana no amata pienākumu izpildes uzliek Iestādes vadītājam par pienākumu atstādināt amatpersonu no amata pienākumu izpildes vai izvēles brīvību atstādināt no amata pienākumu pildīšanas amatpersonu, ja pret to uzsākta kriminālvajāšana, tai noteikts nodarbošanās aizliegums, piemērots drošības līdzeklis – apcietinājums vai pret amatpersonu ierosināta disciplinārlieta. Šī atstādināšana nav soda veids, bet laika posms, kurā tiek vērtēta amatpersonas rīcība, lai noteiktu tās vainu.

5) Kārtība amatpersonas nogādāšanai medicīniskās pārbaudes veikšanai, lai pārbaudītu aizdomas par amatpersonas atrašanos alkohola, narkotisko, psihotropo, toksisko vai citu apreibinošu vielu ietekmē vai reibumā, noteikta Iestāžu izdotajos iekšējos normatīvajos aktos.

### 3.3. SPECIĀLĀS DIENESTA PAKĀPES

Vēl viens no dienesta karjeras pašreizējiem elementiem ir speciālā dienesta pakāpe. Atrodoties dienestā Iekšlietu ministrija sistēmas iestādēs amatpersonai ir tiesības saņemt speciālo dienesta pakāpi. Pirmā asociācija par dienesta pakāpēm ir militārie formējumi kā armija vai atsevišķās valstīs tiesībsardzības iestādes – policija, robezsardze u.c. Šāds pieņēmums nav kļūdains vēsturiskā aspektā, jo dienesta pakāpes kā vīrieša jeb karotāja statusa, prasmes un drošsirdības mērs jau bija zināmas Senās Romas leģionos un Senās Ķīnas armijā.

Ciktāl autore pētījusi, gradācijas pakāpes dažādu valstu kultūrās parādījušās attīstoties algotam karaspēkam. Dienesta pakāpes radušās, lai noteiktos apstākļos zinātu, kura persona un kam norāda, ko darīt. Jo augstāka pakāpe, jo lielāku autoritāti un atbildību tā sevī ietver. **Pakāpe** – personas svarīguma vai nozīmīguma pozīcija; sociālā stāvokļa rādītājs<sup>470</sup>; noteikts stāvoklis sociālajā skalā vai noteikta vieta jebkurā salīdzinošā skalā<sup>471</sup>. Savā ziņā pakāpe norāda kādas parādības vai objekta hierarhiju, kārtību kādā rindā u.c. Līdz ar to var teikt, ka šo jēdzienu nevar attiecināt tikai uz militārām struktūrām un veidojumiem, bet uz jebkuru sociālu parādību, kuru var sakārtot kaut kādā gradācijā, piemēram, aristokrātija, garīdzniecība, diplomātiskais dienests, valsts dienests, apbalvojumi, zināšanu vērtējums skolā u.c.

**3.3.1. Dienesta pakāpju rašanās un attīstība.** Autore disertācijas ietvaros pētīs tikai pakāpes, kuras attiecinā uz gradācijas sistēmu valsts dienestā. Dienesta pakāpes Latvijā tika pārņemtas no Krievijas impērijas. Eiropā regulāras armijas formējās 15.-16.gs., Krievijā šis process noslēdzās 17.gs. Kad formēja patstāvīgas armijas vienības, dienesta pakāpes ieviesa divos veidos<sup>472</sup>:

1) jau no pastāvošām pakāpēm: piecdesmitnieks (piecdesmit karavīru komandieris), galva un tūkstošnieks. Vēlāk tika ieviesta pakāpe pusgalva (*полуголова́*) un iespējams tieši galva tika pārdēvēta par polkovņiku jeb pulkvedi (*полковник*), bet pusgalva par podpolkovņiku jeb apakšpulkvedi. Vojevoda turpināja darboties kā liela militāra grupējuma komandieris un tas nebija pakāpes veids;

2) pārņemot dienesta pakāpju nosaukumus no citu valstu armijām. Pārsvārā dienesta pakāpes ieviesa pēc Prūsijas armijas parauga. Tāpat pakāpju nosaukumus pārņēma no Francijas, Anglijas, Holandes un Polijas armijām. Rotas komandiera kapteiņa vārds (fr. *Capitaine* lat. *Capitaneus* no

<sup>470</sup> English dictionary for speakers of Latvian. Rīga: Zvaigzne ABC, 1996, 556.lpp.

<sup>471</sup> The Random House College Dictionary. New York: Random House Dictionary, 1984, p.1093.

<sup>472</sup> Bite K. Dienesta pakāpju rašanās un tiesiskais regulējums. Grām.: LU 69.konferences „Aktuālas tiesību realizācijas problēmas” rakstu krājums. Rīga: Zvaigzne ABC, 2012, 306.-317.lpp.

*kaput* – galva): kavalērijā tam atbilst ritmeisters, kas pirmoreiz minēts rakstos 1505.gadā. Kapteiņa vietas izpildītāju no 16.gs.s. sauc par leitnantu<sup>473</sup>.

Sākumā dienesta pakāpes bija militārisma atribūts, bet sākot ar feodālisma norietu un nacionālo autokrāto valstu izveidošanos, attīstās civildienests, kurā arī saglabājas gradācijas pakāpes. No 17.gs. dienesta pakāpes attiecināja arī uz civildienestu. Vecākais civildienests un imperatora birokrātijas sistēma darbojās Senajā Ķīnā ap 220.g.p.m.ē. un Senās Romas impērijā. Mūsdienu civildienests saistīts ar 17.gs. pirmo pusi, kad Prūsijā Frederiks Viljams no Brandenburgas radīja efektīvu civilo administrāciju; civildienesta darbiniekiem bija jānokārto speciāli profesionālo spēju pārbaudes eksāmeni. Francijā līdzīga reforma norisinājās pēc Lielās revolūcijas un tā turpinājās Napoleona reformu laikā, kad karaliskais dienests tika transformēts par civildienestu. Profesionālā civildienesta attīstība sākās 17.gs. beigās – 18.gs. sākumā Lielbritānijā un Amerikas Savienotajās Valstīs<sup>474</sup>.

Civīlie amati un civildienests (valsts dienests) parādījās Krievijā 16.gs. līdz ar valsts noformēšanos. Pieaugot valsts aparātam, pieauga arī civildienesta darbinieku skaits. Pārmaiņas ieviesa Pēteris I, valsts dienestā iesaistot ne tikai muižniekus, bet arī garīdzniecību, tirgotājus un valsts zemniekus. Pamazām izzuda muižnieku obligātais dienests valsts aparātā.

Krievijā 17.gs. otrajā pusē parādījās Rietumeiropas armiju pakāpes t.s. jaunās ierindas pulkos, bet tiesiski pakāpes jau bija nostiprinātas 1716.gada *Noteikumos par nodarbošanos*, kas savu galīgo variantu ieguva 1722.gada 24.janvāra likumā *Par Krievijas impērijas armijas, civilo un galma amatu pakāpēm (Табель о рангах*<sup>475</sup>). To dēvē arī par kalpotāju (civildienesta, valsts dienesta), karavīru un galminieku sarakstu, kurš noteica, kādā kārtā katra cilvēku grupa atrodas jeb pakāpju hierarhiju. Šis normatīvais akts ne tikai lika pamatus daudzām parādībām, kas saistītas ar Krievijas valstiskumu, bet arī pirmo reizi noteica vienotu valsts dienesta sistēmu, pamatojoties uz personiskajiem nopelniem, spējām un pieredzi. No 1764.gada valsts darbiniekiem sāka maksāt algu, kas saglabājās līdz 19.gs. Ar 1809.gadu nosaka, ka attiecīgām ierēdņu grupām, lai ieņemtu amatu, ir jāuzrāda universitātes absolvēšanas diplomu vai jākārtos kategorijas eksāmeni. Tāpat paredzēja eksāmenu pārkārtošanu ik pēc noteikta laika.

Pirmā pasaules kara laikā strauji pieauga kara ierēdņu skaits; un kancelejās darbā pieņēma aizvien vairāk sievietes. Pagaidu Valdība pēc februāra revolūcijas 1917.gadā saglabāja iepriekšējo valsts aparātu un ierēdniecību, izmainot tikai nepieciešamākās jomas kā administrācija, policija un

<sup>473</sup> Latviešu Konversācijas vārdnīca III. Rīga: A.Gulbja apgāds, 1928.-1929., 4099-6134 sleja

<sup>474</sup> Civil service. History. Pieejams:

[www.infoplease.com/ce6/history/A0857364.html+history+of+civil+service&cd=6&hl=lv&ct=clnk&gl=lv#ixzz12tNmvoEO](http://www.infoplease.com/ce6/history/A0857364.html+history+of+civil+service&cd=6&hl=lv&ct=clnk&gl=lv#ixzz12tNmvoEO) [aplūkots 2010.gada 23.novembrī].

<sup>475</sup> Табель о рангах. Pieejams: [www.diclib.com](http://www.diclib.com) un

[www.vesture.eu/index.php/Krievijas\\_imp%4%93rijas\\_armijas\\_civilo\\_un\\_galma\\_amatu\\_pak%4%81pju\\_tabula](http://www.vesture.eu/index.php/Krievijas_imp%4%93rijas_armijas_civilo_un_galma_amatu_pak%4%81pju_tabula) [aplūkots 2010.gada 18.oktobrī].

daļēji tiesas. Tiesiskais regulējums ierēdniecībai palika iepriekšējais – likums *Par Krievijas impērijas armijas, civilo un galma amatu pakāpēm* un tika pieņemts jauns likums *Reglaments par civildienestu*. Nomainoties valstiskai iekārtai, padomju valdība jau 1917.gada 10. (23.)novembrī izdeva likumu *Par sabiedrības šķiru un civildienesta amatu izskaušanu* un 16.(29.) decembrī pieņēma jaunu likumu *Par visu karaklausībā esošo tiesību vienādošanu*. Līdz ar to jaunā tipa valsts iznīcināja ierēdniecību kā sociālo grupu un nomainīja to ar padomju iekārtai lojālu valsts aparātu.

Nodibinoties neatkarīgai Latvijas valstij, 1919.gada 18.februārī apsardzības ministrs izdeva pavēli par pakāpju pielīdzināšanu, bet 28.februārī – pavēli, kurā noteica dienesta pakāpes, kas tika pārņemtas no Krievijas impērijas. Minētās pavēles attiecās tikai uz militāro sfēru.

**Dienesta pakāpes armijā** – piešķir karavīriem atkarībā no viņu militārās izglītības, spējām un izdienas ilguma. **Dienesta pakāpes** – militārās dienesta pakāpes tiek piešķirtas militārpersonām un karaklausībai pakļautajiem atbilstoši viņu dienesta stāvoklim, izdienai, ieņemamajam amatam un nopelniem<sup>476</sup>. **Dienesta pakāpes** nosaka militārpersonu pakļautību<sup>477</sup>, **Dienesta pakāpe** ir personas autoritātes un atbildības līmeņa atspoguļotāja iestādē<sup>478</sup>.

Dienesta pakāpes dod iespēju karavīriem ieņemt visdažādākos amatus un specialitātes, jo lielāka ir karavīra pakāpe, jo augtāku amatu karavīrs var ieņemt, kā arī zemākas pakāpes karavīriem ir jāklausa un jāpilda pēc pakāpes augstāko karavīru likumīgās pavēles un rīkojumi.

Starpkaru Latvijā policija un robežsardze (ar pārtraukumiem) bija civildienesta iestādes un tās darbinieki civildienesta ierēdņi<sup>479</sup>. Pirmajā normatīvajā aktā, ar kuru tika dibināta policija 1918.gada 5.decembra *Pagaidu noteikumi par iekšējās apsardzības organizēšanu*, par policijas darbinieka amata atšķirības zīmēm noteikts, ka „policijas dienestā stāvošas personas nes noteiktu uzvalku”<sup>480</sup>. Ņemot vērā, ka 1918.gadā Latvijas teritorijā norisinājās karadarbība un nebija pietiekoši finanšu resursi, izpildīt šo noteikumu prasību nebija iespējams. Atpazīstamību nodrošināja iekšlietu ministra izdotajā rīkojumā par formas nozīmēm<sup>481</sup> noteiktā prasība nēsāt atšķirības zīmi. Atšķirības zīme bija četrstūrainis apsējs valsts karoga krāsās uz kreisās piedurknes virs apģērba ar burtiem „AP”, kas nozīmēja apriņķa policija. Pilsētu policijai nozīmes atšķīrās no apriņķa nozīmēm tikai ar to, ka augšējā stūrī zīmēts burts, ar kuru sākās pilsētas nosaukums.

Šis rīkojums bija spēkā līdz 1926.gada 3.jūnijam, kad iekšlietu ministrs izdeva rīkojumu Nr.11238 „Policijas un robežapsardzības dienesta apģērbu saraksts”, kurā noteica kādi formas apģērba gabali nēsājami attiecīgu amatu ieņemošam policijas vai robežsardzes darbiniekam. Viens

<sup>476</sup> Enciklopēdiskā vārdnīca. 1. Red. Vilks A. Rīga: Latvijas Enciklopēdijas redakcija, 1991, 140.lpp.

<sup>477</sup> Latvijas padomju enciklopēdija. Rīga: Galvenā Enciklopēdiju redakcija, 1982, 537.lpp.

<sup>478</sup> History of ranks. Pieejams: [www.508pir.org/history/.../rank-history.htm](http://www.508pir.org/history/.../rank-history.htm) [aplūkots 2011.gada 25.janvārī].

<sup>479</sup> Valsts civildienesta amatu saraksts: LR likums. Valdības Vēstnesis. 1931. 13.augusts, nr.178.

<sup>480</sup> Pagaidu noteikumi par iekšējās apsardzības organizēšanu. Latvijas Tautas padome 1918.-1920. Rīga: Satversmes Sapulces izdevums, 1920, 51.lpp.

<sup>481</sup> Pārskats par Iekšlietu ministrijas darbību mūsu valsts 5 gadu pastāvēšanas laikā. Policijas Vēstnesis, 1923. 16.novembris, nr.6.

no formas tērpa elementiem bija uzpleči, kuri norādīja attiecīgu amatu. Policijai uzplečiem tumši sarkans samta fons ar baltu iekantējumu un attiecīgu zvaigžņu skaitu, bet robežsargiem tumši zaļš samta fons ar zaļu iekantējumu un attiecīgu amata pakāpi apzīmējošs zvaigžņu skaits<sup>482</sup>.

**3.3.2. Dienesta pakāpju tiesiskais regulējums.** Autores pētījuma lokā ir tikai tās pakāpes, kuras attiecināmas uz dienestu policijā un robežsardzē, kā arī pašvaldības policijas darbu. Mūsdienu policijas darbinieku speciālo dienesta pakāpju tiesiskais regulējums jāpēta saistībā ar 1991.gada 4.jūnija likuma „Par policiju” pieņemšanu Augstākajā Padomē<sup>483</sup>. Aizsardzības un iekšlietu komisijas Ministru padomes iesniegtais likumprojekts „Par policiju” tika pieņemts Augstākajā Padomē trijos lasījumos. Jautājums par jēdzienu speciālās dienesta pakāpes netika debatēts, šis jēdziens parādās, sniedzot skaidrojumu, kas ir policijas darbinieks: „Policijas darbinieks ir Latvijas Republikas valsts kalpotājs, kas ieņem noteiktu amatu policijas iestādē (apakšvienībā), kam ir speciālā dienesta pakāpe un kas ir nodevis zvērestu. Personai, kura ieņem valsts kalpotāja amatu policijas iestādē (apakšvienībā), bet kurai nav speciālās dienesta pakāpes, nav policijas darbinieka tiesību.”<sup>484</sup> No likuma normas redzams, ka jēdziens speciālās dienesta pakāpes tiek izmantots kā kritērijs, lai nošķirtu jēdzienu „policijas darbinieks” no jēdziena „persona, kura ieņem amatu policijas iestādē”.

Augstākās padomes Prezidijs lēmumā „Par Latvijas Republikas iekšlietu iestāžu ierindas un komandējošā sastāva speciālajām dienesta pakāpēm” noteica dienesta pakāpju veidus, to piešķiršanas nosacījumus, atņemšanas kārtību, kā arī paredzēja milicijas darbinieku speciālo dienesta pakāpju pielīdzināšanu policijas darbinieku speciālajām dienesta pakāpēm<sup>485</sup>. Šis bija pirmais normatīvais akts, kurš regulēja jautājumus, kas saistīti ar dienesta pakāpēm un karjeru policijā. Pēc pieciem gadiem likums „Grozījumi likumā „Par policiju”” atceļ šo lēmumu un iegroza likumā „Par policiju” normu, kura deleģē Ministru kabinetam izstrādāt detalizētu kārtību par policijas dienesta pildīšanas kārtību, speciālo dienesta pakāpju nosaukumu, to piešķiršanas un atņemšanas kārtību, kā arī noteikt vienotā parauga formas tērpa aprakstu un atšķirības zīmes<sup>486</sup> (aizstāj likums „Grozījumi likumā „Par policiju””<sup>487</sup>).

<sup>482</sup> Policijas un robežapsardzības dienesta apģērbu apraksts: iekšlietu ministra 1926.gada 3.jūnija rīkojums nr.11238. Valdības Vēstnesis, 1926. 14.jūnijs, nr.129.

<sup>483</sup> Bite K. Dienesta pakāpju rašanās un tiesiskais regulējums. Grām.: LU 69.konferences „Aktuālas tiesību realizācijas problēmas” rakstu krājums. Rīga: Zvaigzne ABC, 2012, 306.-317.lpp.

<sup>484</sup> Likums par policiju: LR likums. Ziņotājs, 1992. 24.septembris, nr.37.

<sup>485</sup> Par Latvijas Republikas iekšlietu iestāžu ierindas un komandējošā sastāva speciālajām dienesta pakāpēm; Augstākā Padomes 1991.gada 31.jūlija prezidija lēmums [zaudējis spēku ar 1996.gada 11.aprīli].

<sup>486</sup> Grozījumi „Likumā par policiju”: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1996. 14.aprīlis, nr.62 [zaudējis spēku ar 1997.gada 7.janvāri].

<sup>487</sup> Grozījumi „Likumā par policiju”: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1996. 24.decembris, nr.226/227.

Attiecībā uz robežsargiem dienesta pakāpes reglamentēja *Robežsardzes likums*, ko 1997.gadā pieņēma Saeima. Likums noteica, ka „Robežsargs ir Latvijas pilsonis, kurš iestājies dienestā Robežsardzē, devis Latvijas Republikai zvērestu apsargāt un aizstāvēt valsts robežu, apguvis robežsargu profesionālās sagatavošanas kursu, ieņem noteiktu amatu Robežsardzē un kuram piešķirta robežsarga dienesta pakāpe”<sup>488</sup>. No definīcijas izriet, ka, lai persona iegūtu statusu robežsargs, tai ir piecas kvalificējošas pazīmes, no kurām viena ir dienesta pakāpe, pie kam tieši robežsarga dienesta pakāpe.

Attiecībā uz pašvaldības policijas darbiniekiem tiek lietots jēdziens amata pakāpe. Pieņemot likumu „Par policiju”, Augstākā Padome paredzēja, ka „pašvaldības policijai būs formas tērps, kuru, ņemot vērā arī vietējās atšķirības zīmes, apstiprinās iekšlietu ministrs”. Katram pagastam varētu piemērot vietējās atšķirības zīmes<sup>489</sup>. Likuma trešajā lasījumā tika iekļauta šāda norma: „Pašvaldības policisti savus pienākumus parasti pilda formas tērpā”<sup>490</sup>. Šī norma pēc būtības bija deklaratīva, jo nav skaidrs, kurš nosaka formas tērpus, kas tos izstrādā un apstiprina.

Pašlaik likuma „Par policiju” 19.panta piektā daļa nosaka, ka pašvaldības policisti savus pienākumus pilda iekšlietu ministra apstiprinātajā vienota parauga formas tērpā<sup>491</sup>. Lai arī tiesiskais regulējums ir spēkā 17 gadus, Iekšlietu ministrija nav izstrādājusi vienotā parauga formas tērpus. Praktiski tas īstenojas, ka pašvaldības pašas nosaka gan formas tērpus, pat nesaskaņojot ar iekšlietu ministriju, jo normatīvie akti to nenosaka. Tāpat normatīvais regulējums neparedz izstrādāt amata atšķirības zīmes, ko atsevišķas pašvaldības ir ieviešušas<sup>492</sup>.

Kā jau autore minēja, dienesta pakāpju atšķirību vizuāli var noteikt ar dažādiem formas tērpa elementiem. Latvijā dienesta pakāpju atšķirības zīme ir uzpleči, kuru izskatu gan policijas darbiniekiem, gan robežsargiem reglamentēja 1998.gada Ministru kabineta noteikumi „Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu ierindas un komandējošā sastāva formas tērpu un atšķirības zīmju apraksts un mantiskās apgādes normas”<sup>493</sup>. Šos noteikumus aizstāj 2003.gada Ministru kabineta noteikumi, kuri nosaka darbinieku ar speciālajām dienesta pakāpēm formas tērpu un atšķirības zīmju aprakstu un apgādes normas<sup>494</sup>. Attiecībā uz dienesta pakāpēm šajos normatīvajos aktos

<sup>488</sup> Robežsardzes likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1997. 16.decembris, nr.329/330.

<sup>489</sup> 1991.gada 19.marta Augstākās Padomes sēde likumprojekta „Par policiju” debates. Pieejams: [http://saeima.lv/steno/AP\\_steno/1991/st\\_910319v.htm](http://saeima.lv/steno/AP_steno/1991/st_910319v.htm) [aplūkots 2011.gada 15.janvārī].

<sup>490</sup> Likums par policiju: LR likums. Ziņotājs, 1992. 24.septembris, nr.37.

<sup>491</sup> Grozījumi “Likumā par policiju”. Latvijas Vēstnesis, 1994. 22.jūnijs, nr.73.

<sup>492</sup> Bite K. Dienesta pakāpju rašanās un tiesiskais regulējums. Grām.: LU 69.konferences „Aktuālas tiesību realizācijas problēmas” rakstu krājums. Rīga: Zvaigzne ABC, 2012, 306.-317.lpp.

<sup>493</sup> Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu ierindas un komandējošā sastāva formas tērpu un atšķirības zīmju apraksts un mantiskās apgādes normas; Ministru kabineta 1998.gada 8.decembra noteikumi nr.447. Latvijas Vēstnesis, 1998. 11.decembris. nr.367/368 [zaudējuši spēku 28.10.2003.].

<sup>494</sup> Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu darbinieku ar speciālajām dienesta pakāpēm formas tērpu un atšķirības zīmju apraksts un apgādes normas; Ministru kabineta 2003.gada 28.oktobra noteikumi nr.597. Latvijas Vēstnesis, 2003. 12.novembris, nr.159 [zaudējuši spēku ar 10.02.2009.].

atšķirību nav, tikai pēdējos noteikumos tika iekļauti augstākā komandējošā sastāva (respektīvi, ģenerāļa) uzpleču apzīmējums – pīne no četrām zelta krāsas auklām.

Autore analizēja normatīvos aktus, kuri reglamentē dažādus jautājumus dienesta un darba gaitā, bet kuri attiecināmi uz personām ar dienesta pakāpēm:

- likums „Par policiju”;
- Robežsardzes likums;
- Militārā dienesta likums;
- Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums (turpmāk – Dienesta gaitas likums);
- Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums;
- Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplinārbildības likums;
- Ministru kabineta noteikumi, kuru izstrādi deleģējis Dienesta gaitas likums;
- Ministru kabineta noteikumi “Par VID muitas iestāžu un finanšu policijas ierēdņu dienesta pakāpēm”<sup>495</sup>.

Izpētot šos normatīvos aktus, autore secina, ka **neviens normatīvais akts nenosaka jēdziena definīciju**. Turpinot normatīvo aktu analīzi, autore izdalīja piecus dažādus dienesta pakāpju lietošanas veidus, kurus reglamentē augstāk minētie normatīvie akti:

- *militārā dienesta pakāpe*, kuru lieto militārā dienesta karavīri (Militārā dienesta likums);
- *dienesta pakāpe*, kuru lieto Valsts ieņēmumu dienesta finanšu policijas un muitas ierēdņi (Noteikumi par Valsts ieņēmumu dienesta muitas iestāžu un finanšu policijas ierēdņu dienesta pakāpēm);
- *speciālā dienesta pakāpe*, kuru lieto Drošības policijas, Valsts policijas, Valsts robežsardzes un Ugunsdzēsības un glābšanas dienesta amatpersonas, kā arī Ieslodzījuma vietu pārvalde (likums „Par policiju”, Robežsardzes likums, Dienesta gaitas likums un tiem pakārtotie Ministru kabineta noteikumi);
- *amata pakāpe*, kuru lieto pašvaldības policijas un ostas policijas darbinieki (likums „Par policiju”);
- *kārtējā dienesta pakāpe*, kuru Dienesta gaitas likums reglamentē jautājumos par speciālo dienesta pakāpju piešķiršanu.

No augstāk minētā redzams, ka tiesiskais regulējums pieļauj dažādu jēdzienu lietošanu, kas autores vērtējumā nav pieļaujams, jo pēc būtības dienesta pakāpe nosaka personas gradāciju kādā

<sup>495</sup> Par Valsts ieņēmumu dienesta muitas iestāžu un finanšu policijas ierēdņu dienesta pakāpēm; Ministru kabineta 2009.gada 27.janvāra noteikumi nr.65. Latvijas Vēstnesis, 2009. 30.janvāris, nr.17.

sociālā sistēmā – Nacionālajos bruņotajos spēkos, Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādē un Ieslodzījumu vietu pārvaldē, pašvaldības vai ostas policijā.

Definīcijas neesamība veido situāciju, kas pieļauj jēdziena dienesta pakāpe dažādu izpratni. Piemēram, visi normatīvie akti, kas saistīti ar amatpersonu dienesta gaitu, izmanto jēdzienu *speciālā dienesta pakāpe*, bet Ministru kabineta noteikumi “Kārtība, kādā Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes darbiniekiem ar speciālajām dienesta pakāpēm aprēķina, piešķir un izmaksā izdienas pensijas” izmanto jēdzienu *darbinieki*.

Viennozīmīgai jēdzienu izpratnei Dienesta gaitas likumā būtu jānosaka jēdziena definīciju: **dienesta pakāpe** – amatpersonas gradācija un atšķirības apliecinājums, kuru piešķir atkarībā no ieņemamā amata, izglītības un dienesta ilguma.

Ar Dienesta gaitas likuma stāšanās spēkā 2006.gadā tika izstrādāta vienota speciālo dienesta pakāpju piemērošana visai Iekšlietu ministrijas sistēmai. Dienesta pakāpju unificēšanu nosaka Ministru kabineta noteikumi „Kārtība, kādā Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm pielīdzināmas iepriekš piešķirtās speciālās dienesta pakāpes”<sup>496</sup>. Šis normatīvais akts nozīmīgs ar to, ka praksē vairs netiek lietotas atsevišķu dienestu speciālās dienesta pakāpes, bet tās kļūst vienotas visai Iekšlietu ministrijas sistēmai, piemēram, policijas vai robežsardzes leitnanta vietā speciālā dienesta pakāpe dēvējama par leitnantu. Tāpat šie Ministru kabineta noteikumi noteica pakāpju pielīdzināšanu Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēm, Ieslodzījuma vietu pārvaldei un Nacionālajiem Bruņotajiem spēkiem. To var vērtēt arī kā deprofesionalizāciju.

Tāpat tika izstrādāti Ministru kabineta noteikumi, kuri noteica *formas tērpu un atšķirības zīmju aprakstu, speciālā apģērba, individuālo aizsardzības līdzekļu, ekipējuma un inventāra veidus un izsniegšanas kārtību*<sup>497</sup>. Attiecībā uz speciālajām dienesta pakāpēm šie noteikumi neievieš nekādas izmaiņas, salīdzinot ar 2003.gada 28.oktobra Ministru kabineta noteikumiem.

Trešais normatīvais akts, kurš stājās spēkā saistībā ar Dienesta gaitas likumu un attiecas uz speciālajām dienesta pakāpēm, ir Ministru kabineta noteikumi *par amatam atbilstošajām augstākajām speciālajām dienesta pakāpēm*<sup>498</sup>. Šis normatīvais akts tiesiski piesaista speciālās dienesta pakāpes amatiem. Kaut arī Ministru kabineta noteikumi tendēti uz visu Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu amatu un speciālo dienesta pakāpju unificēšanu, autore, izanalizējot amatus un tiem

<sup>496</sup> Kārtība, kādā Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm pielīdzināmas iepriekš piešķirtās speciālās dienesta pakāpes; Ministru kabineta 2006.gada 24.oktobra noteikumi nr.872. Latvijas Vēstnesis, 2009. 2.novembris, nr.175.

<sup>497</sup> Par Iekšlietu ministrija sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm formas tērpu un atšķirības zīmju aprakstu, speciālā apģērba, individuālo aizsardzības līdzekļu, ekipējuma un inventāra veidiem un to izsniegšanas normām; Ministru kabineta 2009.gada 10.februāra noteikumi nr.137. Latvijas Vēstnesis, 2009. 25.februāris, nr.31.

<sup>498</sup> Par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm amatiem atbilstošajām augstākajām speciālajām dienesta pakāpēm; Ministru kabineta 2010.gada 29.jūnija noteikumi nr.601. Latvijas Vēstnesis, 2010. 6.jūlijs, nr.105.

pieļaujāmās augstākās speciālās dienesta pakāpes, identificēja situāciju, ka vienlīdzīgi amati atsevišķos dienestos (kurus iespējams salīdzināt) paredz dažādas augstākās speciālās dienesta pakāpes (skatīt Pielikums Nr.16). Autore uzskata, ka nevajadzētu būt tik krasai augstāko speciālo dienesta pakāpju atšķirībai pie vienādiem amata pienākumiem, ja tiesiski noteikta vienota dienesta gaita Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs.

**3.3.3. Dienesta pakāpju piešķiršanas kārtība.** Lai nodrošinātu karjeras izaugsmi amatpersonai ar speciālo dienesta pakāpi, bija jānosaka kārtība, kādā tiek piešķirtas un/vai paaugstinātas speciālās dienesta pakāpes. Vēsturiski gandrīz visās valstīs pieņemta jaukta paaugstināšanas sistēma, kas apvieno:

- 1) izdienes principu, pēc kura paaugstina atkarībā no dienestā pavadītā laika;
- 2) izvēles principu, kad paaugstināšanai ņem vērā vienīgi personas spējas un nopelnus<sup>499</sup>.

Daļēji var uzskatīt, ka dienesta pakāpes tiek piešķirtas attiecīgu laika posmu nodienējot amatā, un kas pienākas neatkarīgi no sasniegtajiem darba rezultātiem. Tomēr Dienesta gaitas likums atļauj kā apbalvojumu piešķirt nākamo dienesta pakāpi pirms noteiktā termiņa. Līdz ar to autore secina, ka Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs pastāv jauktā dienesta pakāpju piešķiršanas sistēma.

Dienesta pakāpju tiesiskais regulējums noteikts Dienesta gaitas likuma 5.nodaļā „Speciālās dienesta pakāpes”. Pavisam Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs amatpersonai var piešķirt divpadsmit speciālās dienesta pakāpes. Tās sadalītas četrās grupās – instruktori, jaunākie virsnieki, vecākie virsnieki un augstākie virsnieki.

Lai amatpersonai piešķirtu kārtējo speciālo dienesta pakāpi (jēdziens kārtējā dienesta pakāpe apzīmē situāciju, kad amatpersona paaugstināma speciālajā dienesta pakāpē par vienu pakāpi – autores skaidrojums), nepieciešams vienlaicīgi pastāvēt šādiem nosacījumiem:

- amatpersona esošajā speciālajā dienesta pakāpē ir **nodienējusi** paredzēto laiku, kas nepieciešams kārtējās speciālās dienesta pakāpes piešķiršanai (izņemot kaprāli un leitnantu)
- amatpersona ieguvusi amata aprakstā noteikto **izglītību**
- **amatā**, kuru ieņem amatpersona, paredzēta augstāka speciālā dienesta pakāpe
- saņemts pozitīvs amatpersonas darbības un tās rezultātu novērtējums
- amatpersona nav atstādināta no amata pienākumu izpildes
- pret amatpersonu nav ierosināta disciplinārlieta<sup>500</sup>.

Speciālās dienesta pakāpes piešķiršanas secību autore apkopojusi Pielikumā Nr.17. Šajā sistēmā divas speciālās dienesta pakāpes piešķir tikai balstoties uz iegūto izglītību – kaprālis un leitnants. Katram amatam augstākās speciālās dienesta pakāpes nosaka 2010.gada 29.jūnija

<sup>499</sup> Latviešu Konversācijas vārdnīca III. Rīga: A.Gulbja apgāds, 1928.-1929., 4099-6134 šķirklis.

<sup>500</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis 2006. 30.jūnijs, nr.101.

Ministru kabineta noteikumi nr.601 „Par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm amatiem atbilstošajām augstākajām speciālajām dienesta pakāpēm”.

Šie Ministru kabineta noteikumi piesaista speciālās dienesta pakāpes pie konkrēta amata. Tas izveido situāciju, kad amatpersona, kurai ir atbilstoša izglītība, nav disciplināri sodīta, nav atstādināta no amata pildīšanas, bet kura ir sasniegusi augstāko amatam norādīto speciālo dienesta pakāpi, vairs nevar tikt paaugstināta dienesta pakāpē. Lai to izdarītu, amatpersonai nepieciešams ieņemt amatu, kurš pieļauj augstākas speciālās dienesta pakāpes piešķiršanu. Ja nav attiecīgu vakanču augstākam amatam, amatpersonas karjeras izaugsme ir apturēta uz nenoteiktu laiku, ko autore vērtē negatīvi. Tāpat negatīvi vērtējams blakus faktors, kad, nepaaugstinot speciālo dienesta pakāpi, nepalielinās amatpersonas atalgojums.

### **Secinājumi:**

Izanalizējot dienesta pakāpju rašanās vēsturisko attīstību un tiesisko reglamentējumu, autore secina:

- 1) dienesta pakāpēm ir sena attīstības vēsture;
- 2) neviens normatīvais akts nenosaka dienesta pakāpes definīciju;
- 3) normatīvie akti pieļauj piecu veidu dienesta pakāpju jēdzienisko lietošanu;
- 4) nav vienotu kritēriju/standartu/vadlīniju, kā IeM sistēmas iestāžu amatpersonām noteiktas augstākās amata pakāpes;
- 5) speciālās dienesta pakāpes piesaiste amatam var radīt situāciju, kad amatpersonas karjeras izaugsme apstājas;
- 6) pašlaik nav normatīvā deleģējuma pašvaldības policijai ieviest amata atšķirības zīmes, tostarp atsevišķas pašvaldības tās jau ir ieviesušas;
- 7) Iekšlietu ministrija nav izpildījusi likuma „Par policiju” 19.panta piektajā daļā noteikto deleģējumu – nosacīt kārtību pašvaldības policijas formas tērpiem.

Tāpat autore nesaskata speciālo dienesta pakāpju lietderību kā dienesta gaitas elementam. Darbinieka kompetenci nosaka ieņemamais amats (kompetences robežas noteiktas amata aprakstā), līdz ar to speciālā dienesta pakāpe nav saistīta ne ar kompetences noteikšanu, ne amata hierarhiju. Arī ārvalstu pieredze rāda, ka policijas dienesta pakāpes ir aizstātas ar amata zīmēm. Autore izsaka priekšlikumu Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs atteikties no speciālajām dienesta pakāpēm kā militārisma elementa un aizstāt tās ar amata zīmēm, samaksu par speciālajām dienesta pakāpēm iekļaujot amata algā.

Tāpat Dienesta gaitas likums nenosaka, kā rīkoties tajos gadījumos, ja, piemēram, leitnantu pazemina instruktora amatā – vai virsnieka pakāpe tiek atņemta un kāda speciālā dienesta pakāpe

tiek piešķirta, jo amatam atbilst vairākas speciālās dienesta pakāpes (amata aprakstā norāda augstāko).

Vēl dienesta pakāpju problemātika saistīta ar amatpersonas statusa piešķiršanu tām personām, kuru dienesta pienākumi nav saistīti ar policijas vai robežsardzes operatīvo funkciju izpildi – grāmatveži, lietveži, nodrošinājuma personāls, personāla vadības jautājumi u.c., respektīvi, tās personas, kuras ikdienā veic amatpersonu atbalsta funkciju nodrošināšanu. Valsts robežsardzē jau 2010.gadā aizsākās process, kad par civilpersonām kļuva lietveži un arhīva darbinieki.

### 3.4. DARBA LAIKA ORGANIZĒŠANA

Sabiedrības tiesiskā drošība un aizsardzība tiek īstenota ar valsts izveidotu iestāžu palīdzību, kurām ar likumu deleģētas tiesības īstenot specifiskas funkcijas. Iestāde pati par sevi nevar īstenot ne funkcijas, ne tai dotos uzdevumus, to var veikt profesionāls personāls. Tas norāda, ka personāls ir jebkuras iestādes nozīmīgākais resurss. Persona, stājoties darba attiecībās ar darba devēju, vienojas par abām pusēm būtiskiem jautājumiem – darba samaksu, darba apjomu, darba un atpūtas laiku, darba vietu u.c. jautājumiem, tādējādi kļūstot par iestādes personālu. Persona, noslēdzot darba līgumu, uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem<sup>501</sup>.

Lai īstenotu iestādes uzdevumus un funkcijas, darbiniekiem profesionālo pienākumu veikšanai tiek noteikts darba un atpūtas laiks, kuram jābūt sabalansētam un tiesiski reglamentētam. **Darbs** – cilvēka apzināta darbība<sup>502</sup>. Runājot par cilvēka veikto darbu, jārunā par laiku kā mērvienību, kurā darbs tiek veikts. **Darba laiks** ir laika periods, ko indivīds pavada apmaksātā profesionālā darbā. Neapmaksāts darbs kā personīgie mājas darbi nav uzskatāmi par darba nedēļas daļu<sup>503</sup>.

Pirms elektrības izgudrošanas cilvēki pārsvarā strādāja „no saules līdz saulei”, maksimāli izmantojot dabīgo apgaismojumu. 20.gs. darba stundu skaits ir samazinājies gandrīz uz pusi, jo, palielinoties ekonomiskai izaugsmei, palielinājās izpeļņa, ko nodrošināja arodbiedrības un koplīgumi, kā arī progresīvā darba likumdošana. Darba nedēļa, pārsvarā industrializētajā pasaulē, samazinājās līdz 40 stundām pēc Otrā pasaules kara. Samazinājums turpinājās arī vēlākajā laikā, piemēram, Francija jau 2000.gadā noteica 35 stundu darba nedēļu<sup>504</sup>.

<sup>501</sup> Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr. 105.

<sup>502</sup> Latviešu Konversācijas vārdnīca III. Rīga: A.Gulbja apgāds, 1928.-1929, 4651-4562 šķirklis.

<sup>503</sup> O'Neill L. James, Cushing A. Michael. The Impact of shift work on police officers. Washington: Police Executive Research Forum, 1999, p.i.

<sup>504</sup> Working Time. Pieejams [http://en.wikipedia.org/wiki/Working\\_time](http://en.wikipedia.org/wiki/Working_time) [aplūkots 2011.gada 5.martā].

Reiz rūpnīcās uzsāktais maiņu darbs šodien turpinās daudzās nozarēs. Laika gaitā sabiedrība kļuva atkarīga no dažādu dienestu nepārtrauktas darbības, piemēram, policija, glābšanas dienests, enerģijas ražošana, veselības aizsardzība, laikrakstu izdevniecības, viesnīcas un transporta nozare u.c. Šajās jomās strādājošiem maiņu darbs ir obligāta prasība, lai nodrošinātu pakalpojuma sniegšanu 24 stundas diennaktī<sup>505</sup>.

**3.4.1. Tiesiskais regulējums.** Darba tiesības Eiropā tiek saprastas kā tiesību aktu kopums, kurš regulē darba ņēmēja un darba devēja tiesības un pienākumus, kas izpildāmi darba vietā. Viena no darba tiesību jomām, kam Eiropas Kopienas dalībvalstīs pievērš pastiprinātu uzmanību, ir darba apstākļi, tostarp darba laika, darba uz nepilnu slodzi un uz nenoteiktu termiņu noslēgtie darba līgumi. Līdz ar to darba laika organizācijas problēmas ļoti īsā laikā ir kļuvušas par svarīgākajām vadlīnijām, kuras atrodas Eiropas politiskās programmas virsotnē<sup>506</sup>.

*Satversmē* ietverta norma par darbinieka tiesībām uz darbam atbilstošu atalgojumu, kas nav mazāks par valsts noteikto minimumu un tiesības uz iknedēļas brīvdienām un ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu<sup>507</sup>. Šīs tiesības, kas noteiktas starptautiskajās deklarācijās un konvencijās, atspoguļojas arī Latvijas valsts pamatdokumentā un ir vērtējama kā pozitīva tendence cilvēka tiesību un brīvību nodrošināšanā.

Eiropas Savienībā ir divas direktīvas un viena rekomendācija, kuri tieši regulē ar darba un atpūtas laiku saistītos jautājumus: *Par 40 stundu darba nedēļu un četru nedēļu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu*<sup>508</sup>; *Par dažiem darba laika organizācijas aspektiem*<sup>509</sup> un *Par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem*<sup>510</sup>.

Direktīva „Par dažiem darba laika organizācijas aspektiem” nosaka, ka **darba laiks** ir jebkurš laikposms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi<sup>511</sup>. Latvijas Republikas Darba likums nosaka, ka “**darba laiku** ir uzskatāms laikposms no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic

<sup>505</sup> O'Neill L. James, Cushing A. Michael. The Impact of shift work on police officers. Washington: Police Executive Research Forum, 1999, p.7.

<sup>506</sup> Darba tiesības. Pieejams <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=lv> [aplūkots 2011. gada 8.martā].

<sup>507</sup> Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1993. 1.jūlijs, nr.43.

<sup>508</sup> Eiropas Padomes 1975.gada 22.jūlija rekomendācija 75/457 EEK Par 40 stundu darba nedēļu un četru nedēļu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Official Journal L 199 30/07/1975 p 0032-0033.

<sup>509</sup> Eiropas Padomes 1993.gada 23.novembra direktīva 93/104/EK Par dažiem darba laika organizācijas aspektiem. *Oficiālais Vēstnesis L 307, 13/12/1993 Lpp. 0018 – 0024.*

<sup>510</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes 2003.gada 4.novembra direktīva 2003/88/EK Par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem. *Oficiālais Vēstnesis L 299, 18/11/2003 Lpp. 0009 – 0019.*

<sup>511</sup> Eiropas Padomes direktīva 93/104/EK „Par dažiem darba laika organizācijas aspektiem”. *Oficiālais Vēstnesis L 307 13/12/1993 Lpp 0018-0024.*

darbu un atrodas darba devēja rīcībā<sup>512</sup>. Lietuvas Darba likums: *darba laiks* – periods, kura laikā nodarbinātajiem jāveic viņa profesionālās darbības vai pienākumi<sup>513</sup>.

Somijā par *darba laiku* uzskata laiku, kurā tiek veikts darbs un kura laikā strādnieki atrodas darba devēja rīcībā. Šajā laikā neieskaita atpūtas periodus, ja darbinieks var atstāt darba vietu bez jebkādam sekām. Tāpat darba laiks neietver ceļa laiku, ja vien tas neietilpst darba pienākumos<sup>514</sup>.

No minētajiem jēdzienu definējumiem dažādās Eiropas valstīs var secināt, ka jēdzienu definējumā vērojamas atšķirības, bet būtība un izpratne ir vienota.

Autores minētajos piemēros šī atšķirība arī novērojama<sup>515</sup>: Latvija un Somija definējušas, ka darba laikā darbiniekam jābūt darba devēja rīcībā. Tas vedina domāt, ka darbiniekam jāatrodas darba vietā, respektīvi, ir aizliegts atstāt darba vietu vai vismaz jābūt sasniedzamam. Savukārt, Lietuva nav noteikusi šo prasību darba laikā darbiniekam atrasties darba devēja rīcībā. K.Dārzniece<sup>516</sup> norāda, ka jaunākās darba laika organizēšanas tendences pasaulē arvien vairāk klasiskā darba laika vietā ievieš elastīgo darba laiku. Elastīgais darba dienas laiks — pilna laika darba laiks, kurš dod darbiniekiem iespēju izvēlēties savu ierašanās un aiziešanas laiku noteikto limitu robežās. Elastīga darba laika ieviešanu varētu vērtēt pozitīvi, minot tādas ieguvumus kā: zemāka darbinieku mainība, paaugstināta darba ražība, mazāks darbinieku kavējumu skaits.

Taču jāatzīmē, ka elastīgais darba laiks nav piemērots visiem, un rūpīgi būtu jāizvērtē tā ieviešanu policijas iestādē. Dienestā esošajām amatpersonām darba laiks saistīts ar problēmu, kad sāk pildīt dienesta pienākumus – ja, dodoties uz dienesta vietu vai no tās, policijas darbinieks vai robežsargs ir formas tērpā publiskā vietā, tiem obligāti jāpilda dienesta pienākumi saskaņā ar likumu „Par policiju” un Robežsardzes likumu. Tomēr reāli šādas darba stundas netiek uzskaitītas<sup>517</sup>.

*Darba likums* ir galvenais tiesību akts Latvijā, kurš nosaka darba devēja un darbinieka savstarpējās attiecības. Darba likuma galvenais mērķis ir sabalansēt darba devēju un darbinieku tiesības un pienākumus, pilnveidot darba tiesisko regulējumu atbilstoši ratificētajām starptautiskajām konvencijām un ES direktīvu minimālajām prasībām darba tiesību jomā, kā arī

<sup>512</sup> Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001, 6.jūlijs. nr.105.

<sup>513</sup> [www.ilo.org/travaildatabase/servlet/workingtime?pageClass=org.ilo.legislation.work.web.CategorySearchPage](http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/workingtime?pageClass=org.ilo.legislation.work.web.CategorySearchPage) [aplūkots 2011.gada 10.martā].

<sup>514</sup> [www.ilo.org/travaildatabase/servlet/workingtime?pageClass=org.ilo.legislation.work.web.CategorySearchPage](http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/workingtime?pageClass=org.ilo.legislation.work.web.CategorySearchPage) [aplūkots 2011.gada 10.martā].

<sup>515</sup> Bite K. Darba laika organizācijas tiesiskais regulējums. Administratīvā un Kriminālā Justīcija, 2011, nr.2-3, 86.-95.lpp.

<sup>516</sup> Dārzniece K. Tiesiskā regulējuma attīstības tendences darba laika organizācijā. Pieejams [http://www.turiba.lv/darba\\_tirgus\\_2008/pages/Darzniece\\_lv.html+TIESISK%C4%80+REGUL%C4%92JUMA+ATT%C4%AAST%C4%AABAS+TENDENCES+DARBA+LAIKA+ORGANIZ%C4%80CIJ%C4%80&cd=1&hl=lv&ct=cln k&gl=lv&source](http://www.turiba.lv/darba_tirgus_2008/pages/Darzniece_lv.html+TIESISK%C4%80+REGUL%C4%92JUMA+ATT%C4%AAST%C4%AABAS+TENDENCES+DARBA+LAIKA+ORGANIZ%C4%80CIJ%C4%80&cd=1&hl=lv&ct=cln k&gl=lv&source) [aplūkots 2011.gada 29.februārī].

<sup>517</sup> Ārvalstu policijas iestādēs ir speciālas telpas, kur darbiniekiem pārgērbties, tādējādi izslēdzot no darba laika to laiku, kuru darbinieks pavada no mājām uz darbu un otrādi.

saskaņot likuma normas ar citiem spēkā esošiem normatīvajiem aktiem. Darba likums saistošs arī pašvaldības policijas darbiniekiem, organizējot pašvaldības policijas darba laiku.

Attiecībā uz Valsts policiju un Valsts robežsardzi nevar piemērot darba tiesību normas, jo dienests policijā vai robežsardzē ir valsts dienests, kam ir speciāls regulējums, kas nosaka dienesta pienākumu izpildes laika organizāciju – *Dienesta gaitas likums*. Līdz ar to uz policijas darbinieku un robežsargu neattiecas darba tiesiskās attiecības reglamentējošo normatīvo aktu normas, izņemot normas, kas noteiktas likuma 3.panta otrajā daļā<sup>518</sup>.

2009.gadā tika pieņemts *Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums*<sup>519</sup> (turpmāk – Atlīdzības likums), kurš nosaka vienotu atlīdzības kārtību valsts un pašvaldības institūcijās un kurš aizstāja dažas normas Dienesta gaitas likumā. Atlīdzības likums uzskatāms par specializēto normatīvo aktu attiecībā uz darba laika organizāciju samaksas jautājumos par virsstundu darbu un summēto darba laiku.

**3.4.2. Tiesiskā regulējuma problemātika.** Darba likuma normas nosaka, ka darba laiks tiek dalīts darba laika organizācijas veidos un darba laika veidos, ko shematiski autore attēlojusi Pielikumā Nr.18. Autore analizēs tikai tos gadījumus, kur vērojama tiesiskā regulējuma problemātika.

Normālais darba laiks jeb piecu dienu darba nedēļa ir vispopulārākais darba laika organizācijas veids: tas nedēļā nepārsniedz 40 stundas<sup>520</sup>, Darba likums nosaka normālo darba laiku, kas ir 8 stundas dienā un 40 stundas nedēļā. Darba likums atrunā arī dienas darba laika izpratni, kas jāsaprot, kā darba laiks 24 stundu periodā<sup>521</sup>. Dienesta gaitas likums nosaka normālo dienesta pienākumu izpildes laiku 8 stundas diennakts periodā, kas nedēļā veido 40 stundas<sup>522</sup>. Eiropas Komisija ziņojumā par Darba laika direktīvas ieviešanu dalībvalstīs secināts, ka visās Eiropas Savienības valstīs nacionālie likumi nosaka darba laika limitu nedēļā, kas ir no 35 līdz 40 stundām, līdz ar ko ir izpildītas direktīvas prasības<sup>523</sup>.

Par normālo darba laiku maksā pilnu darba algu kā par slodzi. Jebkura novirze no šī limita – nepilns darbs vai virsstundas, attiecīgi ietekmē arī darba samaksu. LR Augstākās tiesas Senāts izskatīja lietu, kur darbinieks tika nodarbināts divos uzņēmumos, katrā normālo darba laiku. Šajā

<sup>518</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>519</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2009. 18.decembris, nr.199.

<sup>520</sup> Eiropas Padomes rekomendācija 75/457 EEK Par 40 stundu darba nedēļu un četru nedēļu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Oficiālais Vēstnesis L 199 30/07/1975 p 0032-0033.

<sup>521</sup> Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

<sup>522</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>523</sup> Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time ('The Working Time Directive'). Brisele, 2010, p.178. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2010:1611:FIN:EN:PDF> [aplūkots 2011.gada 6.februārī].

lietā tiesa noteica, ka darbinieks ir noslēdzis darba līgumus ar divām juridiskajām personām – diviem darba devējiem – atbilstoši Darba likumam un pie katra no atbildētājiem prasītājs ir strādājis normālu darba laiku<sup>524</sup>. No minētā Senāta sprieduma nepārprotami izriet, ka gadījumā, ja darbinieks ir nodarbināts pie diviem darba devējiem, tad darbinieka normālais darba laiks ir skaitāms atsevišķi katram darba devējam, nevis saskaitāms kopā, pat ja darbinieka kopā nostrādātais laiks sasniedz 80 stundas nedēļā, kas pārsniedz visus Darba likuma noteiktos limitus.

Ja nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu, darbiniekam nosaka **maiņu darbu**. Jēdzienu *maiņu darbs* plašākajā nozīmē saprot kā jebkuru regulāru nodarbinātību (ne virsstundu darbs) ārpus dienas darba stundām (no 7:00 – 18:00)<sup>525</sup>. Maiņu darbs ir nodarbinātības veids, lai izmantotu diennakts 24 stundas.

Maiņu darbs ir normāla parādība gan valsts, gan privātajā sektorā, kas saistīts ar sabiedrisko drošību un veselības aprūpi, piemēram, policija, ugunsdzēsības dienests, apsardze, neatliekamā palīdzība un slimnīcas. Direktīva nosaka, ka darbs maiņās ir jebkura darba organizācijas metode darbam maiņas, kurās darba ņēmējs cits citu nomaina tajās pašās darba vietās noteiktā kārtībā, iekļaujot rotācijas kārtību.

Maiņu darbs pārklāj plašu sistēmu spektru, kas veido ražošanas vai pakalpojumu sniedzēju nepārtrauktu 24 stundu darbību, ko īsteno divos vai trijos nepārtrauktos laika etapos. Diena var tikt dalīta trīs maiņās, katra pa 8 stundām un katrs darbinieks strādā tikai vienu no šīm maiņām. Maiņu grafiks nosaka kā viena maiņa nomaina otru laikā. Līdz ar to darba laiks tiek atspoguļots darba grafikā. Precīzi sastādīts darba laika grafiks ir darba laika plānošanas dokuments, kura mērķis ir nodrošināt visiem darbiniekiem vienmērīgu darba slodzi, kā arī ļauj darba devējam izvairīties no virsstundu darba.

Neviens normatīvais akts nenosaka, pēc kādiem kritērijiem ir jāizstrādā darba grafiks, un kāda informācija tajā jāiekļauj. Autore piedāvā darba grafikā iekļaut informāciju par darba maiņas sākumu un beigām; kopējo darba laika ilgumu; nakts darba laiku un pārtraukumu laiku un ilgumu<sup>526</sup>.

Ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu, darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieka pārstāvjiem nosaka **summēto darba laiku**. Summētais darba laiks Darbā likumā ir vāji reglamentēts, darba devējs pie šādas darba laika organizācijas var neievērot likumā noteikto diennakts atpūtas režīmu, un mēnesi iepriekš darbiniekam nav jāpaziņo precīzi darba laika grafiki, kā tas ir noteikts maiņu darba

<sup>524</sup> LR Augstākās tiesas Senāta 2005.gada 19.oktobra spriedums lietā Nr.SKC-654. <http://www.at.gov.lv/files/archive/departament1/2005/cd191005.doc> [aplūkots 2011.gada 23.martā].

<sup>525</sup> O'Neill L. James, Cushing A. Michael. The Impact of shift work on police officers. Washington: Police Executive Research Forum, 1999, p.8.

<sup>526</sup> Bite K. Darba laika organizācijas tiesiskais regulējums. Administratīvā un Kriminālā Justīcija, 2011, nr.2-3, 86.-95.lpp.

organizācijas gadījumā. Summētais darba laiks pēc savas būtības raksturojas ar haotisku un bieži vien savlaicīgi nezināmu darba laika sākumu un beigām, atšķirīgu dienas un nedēļas nostrādāto stundu skaitu. Līdz ar ko darbiniekam ir problemātiski plānot savu atpūtas laiku.

Dienesta gaitas likums summēto darba laiku pieļauj gadījumos, kad nav iespējams ievērot normālo dienesta pienākumu izpildes laika ilgumu. Šādā situācijā Valsts policijas vai Valsts robežsardzes priekšnieks vai viņu pilnvarotu amatpersona nosaka summēto dienesta pienākumu izpildes laiku<sup>527</sup>. Autore uzskata, ka Dienesta gaitas likums satur būtiskas atšķirības no Darba likuma nosacījumiem attiecībā uz summētā dienesta izpildes laika organizāciju, kas nav izdevīgs darbiniekam:

- darba devējam par summēto dienesta izpildes laiku nav jākonsultējas ar darbinieku pārstāvjiem, jo šādu pārstāvju nav ne policijā, ne robežsardzē. Ieviest vai neieviest summēto dienesta pienākumu izpildes laiku ir tiešā darba devēja kompetencē;

- darba devējam nav jāinformē rakstveidā darbinieks par summēto dienesta pienākumu izpildes laiku un nav jāiepazīstina ar darba grafiku;

- Darba likums pārskata periodu, kurā darbiniekam jāizpilda viņam noteiktais darba izpildes laiks, ja līgumā nav noteikts savādāk, nosaka mēnesi, bet Dienesta gaitas likums – četrus mēnešus;

- Darba likums konkrēti norāda, ka maksimāli darbinieks var strādāt 24 stundas pēc kārtas un 56 stundas nedēļā, bet Dienesta gaitas likums nav reglamentējis nekādus ierobežojumus. Līdz ar to policijas darbinieku vai robežsargu var iesaistīt dienesta pienākumu izpildē virs 24 stundām.

Atlīdzības likums amatpersonai vai darbiniekam, kam noteikts summētais darba laiks, paredz atskaites periodu četri mēneši, ja normatīvie akti vai darba koplīgums neparedz citu atskaites periodu. Četru kalendāra mēnešu laikā pārstrādāto laiku virs normālā darba laika stundu kopsummas uzskata par virsstundām, ko apmaksā papildus<sup>528</sup>. Salīdzinot ar Darba likumā noteikto pārskata periodu – viens mēnesis – darbiniekiem ir lielāka iespēja saņemt samaksu par virsstundām.

*Īpašie darba veidi ir **nakts stundas** un virsstundas.* Darba likums dod iespējas darba devējiem nodarbināt darbiniekus arī nakts laikā. Autore šo darba veidu raksturotu kā normālo darba laika organizācijas veidu, bet to īsteno nevis dienas laikā, bet naktī. Dienesta gaitas likums nenosaka nakts darbu (tāpat kā maiņu darbu), izlīdzoties ar vispārēju normu, ka dienesta pienākumu izpildes laiku organizē iestādes vadītājs<sup>529</sup>.

Ievērojot, ka nakts darbs ir specifiska parādība, kas saistīta ar cilvēka organismam nepiemērotu darbības laiku un darba drošību, Darba likums nakts stundu darbam noteicis

<sup>527</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>528</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2009. 18.decembris, nr.199.

<sup>529</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

atvieglojumus<sup>530</sup>: piemaksu ne mazāk kā 50% apmērā no darbiniekam noteiktās stundas vai dienas algas likmes<sup>531</sup>; darba laiks saīsināms par vienu stundu. Tāpat aizliegts nodarbināt nakts laikā grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, ja ir ārsta atzinums, ka attiecīgā darba veikšana rada draudus sievietes vai viņas bērna drošībai un veselībai. Darbinieki ar bērnu līdz triju gadu vecumam, nodarbināt nakts laikā atļauts tikai ar viņa piekrišanu.

**Virsstundu darbs** vērtējams kā izņēmuma gadījums, kad darba procesā rodas situācija, kura prasa papildus darbu no darbinieka. Pārdomāta darba plānošana un darba laika organizācija nepieļauj virsstundu darbu. Tāpēc darba devējs nevar nodarbināt darbinieku ar regulāru virsstundu darbu.

Virsstundu darbs ir stundas, ko no darba neatbrīvoti darbinieki strādā virs 40 stundu darba nedēļas, ja darba devējs un ņēmējs par to rakstiski vienojušies<sup>532</sup>. Vienošanās par virsstundu veikšanu nevar tikt ietverta darba līgumā, bet gan ir slēdzama kā atsevišķa vienošanās pie darba līguma.

Virsstundu darbu aprēķina darba nedēļas ietvaros. Ja darbinieks strādā 10 stundas pirmdienā un pa 7 stundām pārējās nedēļas dienas, to neuzskata par virsstundu darbu, ko jāapmaksā atsevišķi. Ko uzskata par darba nedēļu, to nosaka darba devējs, kur katra diena sastāv no 24 stundu laika perioda. Tas var nozīmēt arī 168 secīgas stundas. Tomēr virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt 144 stundas četru mēnešu periodā vai 432 stundas gada laikā<sup>533</sup>. Tāpat neviens normatīvais akts neparedz, cik virsstundas pieļaujamas nedēļas vai mēneša laikā, tāpēc par atskaites datiem jāpieņem 144 stundas 4 mēnešu periodā.

Ņemot vērā dienesta nepieciešamību un izdodot rīkojumu (pavēli), amatpersonu var iesaistīts dienesta pienākumu izpildē virs noteiktā dienesta pienākumu izpildes laika, nedēļas atpūtas dienās un svētku dienās, kā arī nedēļas atpūtas laikā, ja netiek pārsniegts 144 stundu limits četru mēnešu periodā, saskaņā ar Dienesta gaitas likumu<sup>534</sup>.

Atlīdzības likums paredz virsstundas apmaksāt atbilstoši noteiktai stundas algas likmei. Piemaksu 100% apmērā no noteiktās stundas algas likmes nosaka, ja amatpersonu iesaista dienesta pienākumu pildīšanā virs noteiktā dienesta pienākumu izpildes laika saskaņā ar Atlīdzības likumu<sup>535</sup>.

<sup>530</sup> Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

<sup>531</sup> Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

<sup>532</sup> Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

<sup>533</sup> Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

<sup>534</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>535</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2009. 18.decembris, nr.199.

Situācijā, kad policijas darbiniekam vai robežsargam noteikts summētais dienesta pienākumu izpildes laiks, virsstundas tiks apmaksātas tikai tādā gadījumā, ja būs pārsniegtas 144 stundas četru mēnešu periodā. Tomēr šie ir izņēmuma gadījumi, kurus pieļauj Atlīdzības likums, jo parastā kārtība paredz, ka amatpersonai dienesta pienākumu pildīšanu virs noteiktā dienesta pienākumu izpildes laika kompensē, piešķirot atpūtas laiku, kura ilgums atbilst dienesta pienākumu pildīšanai virs noteiktā dienesta pienākumu izpildes laika. Līdz ar šo normu tiek noteikts, ka virsstundu darbs netiek pieļauts. Ja tomēr virsstundas tiek nostrādātas, tad tās apmaksā par katru kalendāra mēnesi saskaņā ar darba laika uzskaites datiem<sup>536</sup>.

Senāta Civillietu departaments noteicis, ka: „gadījumos, ja darbinieks strādā naktsdarbu un nodarbināts virsstundu darbā, darba devējam jāizmaksā piemaksa par virsstundu darbu saskaņā ar Darba likuma 68.panta prasībām. Ja darbinieks strādā pēc summētā darba laika (Darba likuma 140.p.), tad darbs, kuru viņš veic virs šā panta otrā daļā noteiktā laika (ne vairāk kā 56 stundas nedēļā), atzīstams par virsstundu darbu un viņam jāizmaksā piemaksa par virsstundu darbu saskaņā ar Darba likuma 68.panta noteikumiem. Ja svētku dienā darbinieks būs veicis darbu virs normālā darba laika, viņam jāizmaksā piemaksa par virsstundu darbu un par darbu svētku dienā”<sup>537</sup>.

Izpētot tiesu praksi, autore secina, ka nedaudzās prasības tiesā par darba laika organizāciju ir saistītas tieši ar prasību apmaksāt virsstundu darbu. Valsts robežsardze Senāta Administratīvajā departamentā iesniedza kasācijas sūdzību par Administratīvās apgabaltiesas 2009.gada 29.septembra spriedumu par virsstundu darbu, kur tiesa norādīja, ka Valsts robežsardzei atkārtoti jāizskata pieteicēja iesniegums pēc būtības un jāpieņem lēmums par pieteicēja darba samaksas apmēru par nostrādātajām virsstundām. Senāta Administratīvais departaments norādīja, ka „Valsts robežsardze nepamatoti atsaukusies uz vispārīgajām darba tiesiskās attiecības reglamentējošām normām par summētā darba laika uzskaiti un darbu maiņās.

Atbilstoši Valsts robežsardzes likuma 44.pantam robežsargu darba uzskaitē jāveic par nedēļas periodu, katras nedēļas ietvaros laiku virs 40 stundām uzskaitot un apmaksājot kā virsstundas. Summētais darba laiks ir izņēmums no vispārējā principa un tas atbilstoši Darba likumam ir pieļaujams, ja darba laika citāda organizācija nav iespējama, t.i., ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajai darbinieku kategorijai noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu. Robežsardzes personāla dežūras notiek saskaņā ar darba grafiku un robežsarga amata pienākumu izpilde notiek regulārās maiņās. To apstiprina darba uzskaites tabulas un atbildētāja pārstāvja paskaidrojumi lietas izskatīšanā. Valsts robežsardze nepamatoti uzskata, ka pieteicēja darba laika

<sup>536</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2009. 18.decembris, nr.199.

<sup>537</sup> Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments „Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu”. Pieejams [www.at.gov.lv/files/docs/summaries/.../Jautajumi\\_Darba\\_likums.doc](http://www.at.gov.lv/files/docs/summaries/.../Jautajumi_Darba_likums.doc) 16.-19.lpp. [aplūkots 2011.gada 21.martā].

uzskaitē piemērojami principi par summētā darba laika uzskaiti. Savukārt maiņu darbs atbilstoši likuma regulējumam ir patstāvīgs darba laika organizācijas veids, un šajā gadījumā darba devējam jāievēro visi noteikumi par darba laiku, tai skaitā, normālais darba laiks nedēļas ietvaros.” Līdz ar to lēmums bija atstāt negrozītu 2009.gada Administratīvās apgabaltiesas lēmumu<sup>538</sup>.

Līdzvērtīgu lēmumu Senāta Administratīvais departaments pieņēma 2010.gada 13.maijā, atstājot negrozītu 2009.gada 11.novembra Administratīvās apgabaltiesas lēmumu par nostrādātajām virsstundām<sup>539</sup>.

No minētajiem lēmumiem izriet, ka Valsts robežsardze nepareizi definē virsstundu jēdzienu un tās papildus neapmaksā. Minētās sūdzības gan attiecās uz laika posmu no 1999.gada – 2004.gadam, kas ļauj izteikt apgalvojumu, ka pašlaik situācija ir atrisināta un virsstundu darbs tiek definēts un aprēķināts pareizi. Tomēr virsstundu darbā robežsargus iesaista ar rīkojuma dokumentu, neslēdzot rakstisku vienošanos.

Tā kā Valsts policijā un Valsts robežsardzē ir vairāk kā 10 darbinieki, darba kārtības noteikumu izstrāde ir obligāta prasība<sup>540</sup>. Darba kārtības noteikumos iekļaujamas normas, kuras paredz darba laika sākumu un beigas<sup>541</sup>.

*Valsts policija* 2009.gada 3.jūnijā izstrādāja noteikumus „Par dienesta pienākumu izpildes un darba laika organizācijas un uzskaites kārtību Valsts policijā”<sup>542</sup>. Noteikumi vispārīgi deklarē, ka darbiniekiem darba laiks noteikts saskaņā ar Darba likumu, bet amatpersonām – saskaņā ar Dienesta gaitas likumu<sup>543</sup>. Savukārt dienesta pienākumu izpildes un darba laiku, kā arī pārtraukuma ilgumu dienesta pienākumu izpildes laikā un darbā nosaka, ievērojot Valsts policijas normatīvos aktus<sup>544</sup>. Šāda norma pēc būtības nenosaka, kāds ir darba laiks Valsts policijā, bet deleģē tiesības katrai struktūrvienībai noteikt darba laiku pašai. Tā kā šie normatīvie akti nav publiski pieejami, arī uzzināt konkrētas struktūrvienības darba laiku ir problemātiski. No teiktā izriet, ka netiek ievērota Valsts pārvaldes iekārtas likuma norma par tiešās valsts pārvaldes iestādes pienākumu informēt sabiedrību par savu darbību. Tas attiecas it īpaši uz to sabiedrības daļu un tām privātpersonām, kuru tiesības vai tiesiskās intereses īstenotā vai plānotā darbība skar vai var skart<sup>545</sup>. Tā kā Valsts policija veic darbības, lai nodrošinātu sabiedrisko drošību un kārtību, tad sabiedrībai ir jāzina, kā tiek organizēts darba laiks policijas iestādē.

<sup>538</sup> LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvajā departamenta 2010.gada 7.oktobra spriedums lietā nr. A42227405.

<sup>539</sup> LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvajā departamenta 2010.gada 13.maija spriedums lietā nr. A42280605.

<sup>540</sup> Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

<sup>541</sup> Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.

<sup>542</sup> Par dienesta pienākumu izpildes un darba laika organizācijas un uzskaites kārtību Valsts policijā; Valsts policijas 2009.gada 3.jūnija noteikumi nr.10. Npublicēts materiāls.

<sup>543</sup> Par dienesta pienākumu izpildes un darba laika organizācijas un uzskaites kārtību Valsts policijā; Valsts policijas 2009.gada 3.jūnija noteikumi nr.10. Npublicēts materiāls.

<sup>544</sup> Par dienesta pienākumu izpildes un darba laika organizācijas un uzskaites kārtību Valsts policijā; Valsts policijas 2009.gada 3.jūnija noteikumi nr.10. Npublicēts materiāls.

<sup>545</sup> Valsts pārvaldes iekārtas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2002. 21.jūnijs, nr.94.

Noteikumi paredz summētā dienesta pienākumu izpildes laika un dienesta pienākumu izpildes virs noteiktā dienesta pienākumu izpildes laika organizāciju. Dienesta gaitas likums šajā gadījumā paredz pilnvarojuma noteikšanu amatpersonām, kuras tiesīgas noteikt summēto dienesta pienākumu izpildes laiku. Tāds pilnvarojums noteikumos bija sniegts 5.pielikumā, bet 2009.gada 23.oktobrī noteikumi nr.3 groza noteikumus un 5.pielikumu atceļ. Līdz ar to nav normatīvā regulējuma, ar kuru būtu noteikts pilnvarojums summētā dienesta pienākumu izpildes laika organizācijai.

*Valsts robežsardzē* 2009.gada 7.augustā izstrādāti noteikumi „Dienesta (darba) kārtības noteikumi”. Normālais dienesta pienākumu izpildes (darba) laiks ir 8 stundas diennaktī un 40 stundas nedēļā. Pirmssvētku dienā darba dienas ilgumu saīsina par vienu stundu.

Lai arī šāda norma dublē gan starptautiskos, gan nacionālos tiesību aktos noteikto reglamentāciju darba laikam, tā nepārprotami norāda, kāda ir darba laika organizācija iestādē. Valsts robežsardzei noteikts dienesta pienākumu izpildes (darba) laiks no 8:00 – 16:30, ar pusdienas pārtraukumu 30 minūtes, laika posmā no 12:00 – 13:00<sup>546</sup>. Pusdienas pārtraukumu var organizēt citā laikā, iepriekš par to vienojoties ar tiešo priekšnieku. Attiecībā uz maiņu vai summēto darba laiku var noteikt citu dienesta pienākumu izpildes (darba) sākuma un beigu laiku<sup>547</sup>.

Valsts robežsardzē tiesiski precīzi nav ievērota summētā dienesta pienākumu izpildes laika noteikšana, jo Valsts robežsardzes priekšnieks saskaņā ar Dienesta gaitas likumu ir noteicis šo dienesta pienākumu izpildes laika organizēšanu ar pavēli<sup>548</sup>, kura nosaka konkrētus amatus, kuriem piekritīgs summētais dienesta pienākumu izpildes laiks. Saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likumu amatpersona var izdot iekšējo normatīvo aktu par iestādes...uzbūvi un darba organizāciju<sup>549</sup>. Tā kā iekšējais normatīvais akts ir saistošs iestādei ...vai amatpersonām, attiecībā uz kurām tas izdots<sup>550</sup>, tad nevar iekšējā normatīvā akta vietā izdod pavēli.

Dienesta gaitas likums paredz, ka dienesta pienākumu izpildes laika uzskaitē jāorganizē iestādes vadītājam<sup>551</sup>, nenosakot, kā uzskaitāms dienesta pienākumu izpildes laiks pašam iestādes vadītājam. Tiesisks risinājums nav arī situācijai, kā virsniekiem, kuru padotībā ir diennakts režīmā strādājošs personāls, aprēķināt virsstundas. Autore iesaka noteikt diennakts atbildību, neatkarīgi no darba stundām (respektīvi, šāds virsnieks strādā normālo darba laiku, bet pēc nepieciešamības arī ārpus šī laika, ja to pieprasa darba specifika), bet samaksu par šo atbildību nosaka pamatalgā. Tas ļautu izslēgt birokrātiju un iespējamo falsifikāciju.

<sup>546</sup> Dienesta (darba) kārtības noteikumi; Valsts robežsardzes 2009.gada 7.augusta noteikumi nr.46. Nepublicēts materiāls.

<sup>547</sup> Dienesta (darba) kārtības noteikumi; Valsts robežsardzes 2009.gada 7.augusta noteikumi nr.46. Nepublicēts materiāls.

<sup>548</sup> Par summētā dienesta pienākumu izpildes laika noteikšanu; Valsts robežsardzes 2008.gada 20.decembra pavēle nr.1796. Nepublicēts materiāls.

<sup>549</sup> Valsts pārvaldes iekārtas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2002. 21.jūnijs, nr.94.

<sup>550</sup> Valsts pārvaldes iekārtas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2002. 21.jūnijs, nr.94.

<sup>551</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

Dienesta gaitas likums paredz, ka amatpersonu nenodarbina likumā noteiktajās svētku dienās, bet tā kā policijas un robežsardzes dienestiem jānodrošina 24 stundu pakalpojumu sniegšana, tad saskaņā ar dienesta pienākumu izpildes grafiku, tiek nodrošināta dienesta pienākumu izpilde arī šajās dienās. Par to saņemot papildus samaksu vai piešķirot atpūtas dienu saskaņā ar Darba likuma normām (Darba likuma normu piemērošanu šajā gadījumā nosaka Dienesta gaitas likuma 3.panta otrā daļa attiecībā uz darba samaksas aprēķinu).

Attiecībā uz *pašvaldības policiju* administratīvā veidojuma policijas darba laikam jābūt noteiktam pašvaldības policijas nolikumā vai arī jābūt izstrādātai darba organizācijas kārtībai. Autorei neizdevās atrast nevienu publiski pieejamu darba laika organizācijas kārtību, tāpēc autore analizēs nejauši izvēlētu pašvaldības policiju nolikumus. Saldus novadā darba organizācija noteikta Saldus pašvaldības policija nolikumā<sup>552</sup>. Darbs tiek organizēts no otrdienas līdz piektdienai no 9:00 – 24:00, sestdienās visa diennakts, bet svētdienas un pirmdienas ir brīvdienas.

Preiļu novada pašvaldības policijas nolikums nenosaka darba laiku, bet informācija pieejama Preiļu novada mājas lapā<sup>553</sup>. Tāpat kā Saldus novada pašvaldības policijā, arī Preiļu novads diferencē pašvaldības policijas darba laiku atkarībā no nedēļas dienas: no pirmdienas līdz ceturtdienai no 9:00 – 24:00, bet piektdien un sestdien no 9:00 – 3:00, svētdiena – brīvdiena.

Jelgavas novada pašvaldības policijas darba laiks noteikts no pirmdienas līdz ceturtdienai no 8:00 līdz – 18:00 ar atpūtas laiku no 12:00 – 13:00, bet piektdienās no 8:00 – 12:00 un no 12:30 – 15:30. Sestdienas un svētdienas ir brīvdienas. Darba organizācija nav noteikta nolikumā<sup>554</sup>.

Jelgavas pilsētā pašvaldības policijas darba un atpūtas laiks arī nav noteikts nolikumā, bet tas pieejams Jelgavas pilsētas interneta portālā. No 2010.gada 1.februāra pašvaldības policija strādā saīsinātā darba režīmā: no pirmdienas līdz piektdienai, brīvdiena – sestdiena un svētdiena. Pirmdienās darba laiks no 8:00 – 19:00, no otrdienas līdz ceturtdienai no 8:00 – 17:00, bet piektdienā no 8:00 – 14:30. Šie darba laiki neattiecas uz Patruļpolicijas, Satiksmes uzraudzības, Sabiedriskās kārtības un drošības, un Operatīvās vadības nodaļas un pilsētas iecirkņu grupu, kuri strādās ierastajā režīmā<sup>555</sup>. Jelgavas pilsētas pašvaldības policijas darbs šādā režīmā tiek organizēts saskaņā ar Atlīdzības likuma Pārejas noteikumu normu par darba optimizāciju<sup>556</sup>.

Tā kā policijas iestādes sniegtajiem pakalpojumiem jābūt nepārtrauktiem – 24 stundas diennaktī – būtiski ir tiesiski korekti organizēt darba un atpūtas laiku. Autore izsaka šādus **secinājumus un risinājumus:**

<sup>552</sup> Saldus. Pieejams: <http://www.saldus.lv/4798/dokumenti0/nolikumi/> [aplūkots 2011.gada 11.martā].

<sup>553</sup> Preiļi. Pieejams: [www.preili.lv/page.php?id=988](http://www.preili.lv/page.php?id=988) [aplūkots 2011.gada 11.martā].

<sup>554</sup> [www.jrp.lv/lv/pasvaldibas-policija\\_1](http://www.jrp.lv/lv/pasvaldibas-policija_1) [aplūkots 2011.gada 11.martā].

<sup>555</sup> No 1.februāra piektdienas būs brīvdienas septiņās Jelgavas pašvaldības iestādēs. Pieejams [www.zz.lv](http://www.zz.lv) [aplūkots 2011.gada 11.martā].

<sup>556</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2009. 18.decembris, nr.199.

1) Dienesta gaitas likums nosaka normālo un summēto dienesta pienākumu izpildes laiku, tomēr praktiski dienests tiek organizēts maiņu un nakts darbā, jo tieši maiņu darbs ļauj nodrošināt policijas un robežsardzes 24 stundu pakalpojumu pieejamību. Līdz ar to nepieciešams noteikt kārtību, kā organizēt maiņu darbu, kā izstrādāt maiņu darba grafiku un kādus elementus tajā iekļaut;

2) summētā darba laika organizācijas tiesiskais regulējums pašlaik ir izdevīgāks darba devējam. Darba likumā jānosaka, ka darba devējam savlaicīgi jābrīdina darbinieks par summētā darba laika darba grafiku;

3) lai arī Atlīdzības likums nepieļauj virsstundu darbu (tikai izņēmuma situācijās), būtu jāparedz Dienesta gaitas likumā norma, ka arī ar policistu un robežsargu jāslēdz vienošanās par virsstundu darbu kā tas noteikts Darba likumā;

4) Valsts policija nav ievērojusi tiesību aktā noteikto prasību informēt sabiedrību par savu darbību, kā arī nav izstrādāts iekšējais normatīvais akts, kurā būtu noteikts dienesta pienākumu izpildes laiks. Valsts policijai jāizstrādā precizēti darba kārtības noteikumi, juridiski korekti novēršot minētos trūkumus;

5) Valsts robežsardze ar pavēli nosaka summētā dienesta pienākumu izpildes laika organizāciju, kas būtu jānosaka ar iekšējo normatīvo aktu. Tāpat nepieciešams noteikt, kā tiek uzskaitīts iestādes vadītāja dienesta pienākumu izpildes laiks;

6) pašvaldības policijas darba laika tiesiskā organizācija reglamentēta ar Darba likuma normām. Atsevišķu pašvaldības policiju nolikumos obligāti jāiestrādā darba laika organizācijas jautājumi. Pašreizējā prakse liecina, ka pašvaldības policijas darba laiks tiek publiskots internetā, kas nav uzskatāms par tiesisku formu. Tāpat pašvaldības policijai pēc autores ieskata, būtu jānosaka diennakts režīms attiecīgajā teritorijā, ja jau tiesiskais regulējums ļauj pildīt atsevišķas policijas funkcijas.

### **3.5. AMATPERSONAS UN TĀS DARBĪBAS REZULTĀTU NOVĒRTĒŠANA**

Darbinieks jebkurā iestādē vai uzņēmumā ir tās galvenā vērtība, jo ar savu darbu un attieksmi nodrošina noteikto funkciju izpildi vai peļņas gūšanu. Tas pamato teorētisko atziņu, ka cilvēku resursus nepieciešams plānot un katru darbinieku nodarbināt tajā jomā un specialitātē, kurā viņš ir vispēcīgākais, kurā var attīstīt savu iekšējo potenciālu un kurā, darba devēja atbalstīts, var sasniegt vislabākos rezultātus. Novērtēšana dod iespēju izvērtēt sasniegumus, motivēt, apmācīt un noturēt iestādē visvērtīgākos darbiniekus un lietderīgi izmantot katra cilvēka potenciālu. Iestādes darbinieku novērtēšana ir komplicēts un ilgstošs process. Bez personāla novērtēšanas nav iespējama iekšēji taisnīgas atalgojuma sistēmas izveide, arī apmācības un attīstības procedūras balstās nevis uz personāla objektīvām vajadzībām, bet gan tikai uz pieņēmumiem. Novērtēšanas procesam ir divi

galvenie mērķi: noskaidrot darbinieku motivāciju un kompetences un plānot darbinieku attīstību, kā arī apzināt viņu motivācijas un sasniegumu līmeni<sup>557</sup>. Novērtēšana viennozīmīgi saistīta ar karjeras sistēmu.

Ļoti cieši ar amatpersonas novērtēšanu ir jautājums par personāla stimulēšanu, lai panāktu labāku darba rezultātu. Jebkura cilvēka rīcību un darbību nosaka kaut kādi iekšējie impulsi vai tieksmes, kā arī apkārtējās vides radītie apstākļi. Šo impulsu un apkārtējās vides radīto elementu kombināciju sauc par motīviem. Motīvs ir tas spēks, kas rada cilvēkā motivāciju, spēku vai vēlmi, kas ierosina vai rada darbību, kustību. To var secināt arī no vārda izcelsmes latīņu valodā *movere* – kustēties<sup>558</sup>. Motīvs vistiešākajā veidā nosaka cilvēka rīcību vai bezdarbību, tādēļ būtiski ir cilvēka motivāciju virzīt vēlamajā virzienā. Tas, kas liek mums darboties, parasti rodas no iekšēju impulsu vai tieksmju kombinācijas ar apkārtējās vides situāciju vai stimuliem. Protams, ir cilvēki, kuru iekšējā motivācija ir ļoti augsta un nav nepieciešama darbības stimulēšana, bet vairākumam cilvēku jāpiemēro ārēji vēlamās darbības veicinātāji. Cilvēks ir motivēts, kad viņš vēlas kaut ko darīt. Motivācija ir visi tie iemesli, kas liek cilvēkam rīkoties, gan negatīvie (bailes), gan arī pozitīvie (nauda, paaugstinājums amatā vai atzinība). Cilvēkus var motivēt tikai līdz noteiktai robežai, jo puse motivācijas ir viņu pašu rokās – t.s. 50:50 likums. Motivāciju iespējams stimulēt. No latīņu valodas *stimulus* – kas nozīmē – stiba, pātaga; pamudināt uz darbību, dot impulsu, sekmēt, veicināt<sup>559</sup>. Stimulēt var dažādos veidos: var solīt atlīdzību par paveikto, var piedraudēt vai mēģināt pārliecināt. Visas šīs metodes var būt iedarbīgas, jo jāatceras, ka 50% motivācijas rodas no apstākļiem un vides, kurā cilvēks atrodas.

Cilvēka aktivitātes pirmavots vienmēr ir vajadzība – nepieciešamība pēc noteiktiem apstākļiem, kas nodrošina cilvēka kā indivīda un personības dzīvi<sup>560</sup>. Divdesmitā gadsimta piecdesmitajos gados amerikāņu psihologs A.Maslovs izstrādāja cilvēka vajadzību struktūru<sup>561</sup>. Apbalvojumi un cita veida atzinības izpausmes, kas var kalpot par stimulu motivācijai labāk strādāt, pieder pie ceturtā līmeņa vajadzībām – tā ir personas **vajadzība pēc cieņas**, kas izpaužas sabiedrības un tuvāko ģimenes locekļu vai kolēģu izteiktā atzinībā. Cilvēks nav dzīvnieks, kas vēlas būt kopā ar citiem, bet vēlas arī, lai citi mūs ievēro un būtu labās domās par mums<sup>562</sup>. Vēlme gūt panākumus un uzslavas stiprina cilvēka pašcieņu un var būt arī pašapliecināšanās veids. Par personības būtību spriež pēc tā, kuras vajadzības cilvēkam ir vissvarīgākās, tas ir, kāda ir personības

<sup>557</sup> Boitmane I. Personāla atlase un novērtēšana. Rīga: SIA Lietišķās informācijas dienests, 2008, 125.lpp.

<sup>558</sup> Edeirs Dž. Līderība un motivācija. 50:50 likums un astoņi galvenie principi, kā motivēt citus. Rīga: SIA „Lietišķās informācijas dienests, 2007, 51.lpp.

<sup>559</sup> Svešvārdu vārdnīca. Rīga: Latvijas valsts izdevniecība, 1951, 322.lpp.

<sup>560</sup> Vorobjovs A. Sociālā psiholoģija. Rīga: SIA „Izglītības soli”, 2002, 91.lpp.

<sup>561</sup> Edeirs Dž. Līderība un motivācija. 50:50 likums un astoņi galvenie principi, kā motivēt citus. Rīga: SIA „Lietišķās informācijas dienests, 2007, 38.lpp

<sup>562</sup> Starlings G. Valsts sektora pārvalde. Rīga: Valsts administrācijas skola, 1999, 357.lpp.

vajadzību struktūra. Sasaistot stimulēšanu, motivāciju un novērtēšanu, iespējams panākt maksimālo personas atdevi darba uzdevumu veikšanai<sup>563</sup>.

Arī I.Ešenvalde līdzīgi norāda, ka ar novērtēšanu parasti domā par kompetences novērtēšanu un par darba rezultātu novērtēšanu<sup>564</sup>. Novērtēšanas procesā noskaidro, vai darbiniekam ir motivācija un vēlme strādāt, pastarpināti atklājot un izzinot faktorus, kas mazina viņa motivāciju, kā arī vai darbinieks realitātē ir sasniedzis viņam noteiktos profesionālos mērķus.

Kompetences novērtēšana. Kompetence ir personību raksturojošu faktoru kopums, kas nepieciešams labai, sekmīgai darba uzdevumu izpildei<sup>565</sup>. Kompetences novērtēšana ir viena no personāla vadības pamatfunkcijām. Šis novērtēšanas veids pamatoti tiek uzskatīts par vienu no vissmagākajiem pretreakciju un dažādu psiholoģisku un emocionālu problēmu ziņā: nevienam nepatīk saņemt atzinumu, ka viņa prasmes, iemaņas un zināšanas neatbilst kompānijas izvirzītajām prasībām, un katrs negatīvā vērtējuma saņēmējs uzskata, ka vērtēšanā pieļautas netaisnības, kļūdas un subjektivitāte. Tādēļ ir būtiski novērtēšanas procesu organizēt tā, lai tas būtu godīgs, atklāts, zināms un neizsauktu negatīvu reakciju.

Kompetenci iedala: cietās un mīkstās kompetences. Tieši *mīkstās kompetences* – emocionālā inteliģence, prasme komunicēt ar apkārtējiem, ir visgrūtāk novērtējamas un nosakāmas gan atlases procedūrās, gan arī novērtēšanas procesā. Pie mīkstās kompetences pieder visas tās īpašības, intereses un attieksmes, kas izriet no mūsu personības. Tās ir grūti nosakāmas un maināmas, faktiski tās ir relatīvi stabilas, veidojas agrā bērnībā, formējoties personības pamat attieksmei pret pasauli, un sagādā vislielākās grūtības personāla speciālistiem, jo arī godīgums, lojalitāte un uzticība pieder pie šīs kompetences sastāvdaļām. Šie lielumi nav izmērāmi.

*Cieto kompetenci* veido zināšanas, prasmes un iemaņas, kuras indivīds dzīves un karjeras laikā iemācās un apgūst. Šīs kompetences sastāvdaļas ir viegli pierādāmas un apstiprināmas ar diplomiem, sertifikātiem un licencēm. Te pieder: izglītības apliecinājumi, valodas prasmes, datorprasmes u.c. apgūstamas un novērtējamas spējas. Arī šīs kompetences sastāvdaļas praktiski ir neiespējami simulēt; pretēji mīkstās kompetences sastāvdaļām darbinieks, piemēram, nevar notēlot, ka viņš prot strādāt ar Excel vai prot angļu valodu, savukārt, lojalitāti vai godīgumu iespējams paust vārdos, žestos, skatienā, taču reālu un drošu pierādījumu tam sniedz tikai ilgstoša sadarbība ar šo cilvēku. Kompetenču novērtēšanā parasti izmanto trīs metodes: intervijas, testus un lomu spēles. Šīs metodes sakrīt ar personāla atlases metodēm.

Darbības rezultātu novērtēšana. Ar šo jēdzienu saprot sistemātisku procesu, kurā tiek izvērtēts indivīda vai struktūrvienības darbs noteiktā laika posmā ar mērķi uzlabot rezultātus perspektīvā,

<sup>563</sup> Bite K. Darba stimulēšanas iespējas policijas iestādē. DU 52.konferences rakstu krājums, 239.-247.lpp. Pieejams: [http://dukonference.lv/public/proceedings\\_of\\_conf/zinojumi\\_par\\_petijumiem\\_52konf.pdf](http://dukonference.lv/public/proceedings_of_conf/zinojumi_par_petijumiem_52konf.pdf) [aplūkots 2012.gada 4.maijā].

<sup>564</sup> Ešenvalde I. Personāla praktiskā vadība. Rīga: SIA Merkūrijs LAT, 2005, 84.lpp.

<sup>565</sup> Ešenvalde I. Personāla praktiskā vadība. Rīga: SIA Merkūrijs LAT, 2005, 86.lpp.

meklēt esošo potenciālu vai veidus, kā tos paaugstināt. Darba rezultātu novērtēšanas process nav iedomājams bez rūpīgas un mērķtiecīgas darba rezultātu jeb sasniegumu vadīšanas, kas rada pamatu sasniegumu kritēriju noteikšanai un ļoti tieši ietekmē atalgojuma sistēmu. Viens no galvenajiem riskiem ir šīs procedūras birokrātisms un formalizācija. Labāk lai šādas personāla vadības funkcijas nav vispār, ja tā tiek veikta formāli. Šai novērtēšanai izmanto tādas metodes kā darbinieku aranžēšana intervijas ar mērķi sniegt atgriezenisko saikni novērtēšana saskaņā ar noteiktiem standartiem, kritisko atgadījumu analīze, esejas rakstīšana novērtēšana, piešķirot kvalitatīvu apzīmējumu normālā sadalījuma metode, diferencētā darba rezultātu novērtēšana, novērtēšana pēc padarītā darba rezultāta jeb sasnieguma un novērtēšana saskaņā ar uzvedības aprakstiem.

Lai arī kādas metodes tiktu piemērotas darba rezultātu novērtēšanā, noteicošā metode ir intervija, kuras laikā padotais un viņa tiešais vadītājs pārrunā gan darba rezultātu kvalitāti, kvantitāti, iespējamus uzlabojumus, tipiskākās kļūdas, gan arī attīstības un apmācības jautājumus: kur darbinieks sevi redz turpmāko gadu perspektīvā, kāda veida apmācība būtu nepieciešama esošo amata pienākumu veikšanai un kāda būtu noderīga personas attīstībai un redzesloka paplašināšanai. Šādas intervijas ir jāorganizē reizi gadā. Šī metode ir nenovērtējama, jo tikai tiešs kontakts ar darbinieku nodrošina izpratni par viņa darbību, rezultātiem un apmierinātību ar darbu. Sarunu laikā var kopīgi analizēt darba rezultātus, nākotnes perspektīvas un darbinieka galvenās vajadzības. Vadītājam ne tikai pozitīvi jāorganizē sarunas, bet uzmanīgi jādod darbiniekam solījumi, lai tos gada laikā spētu izpildīt. Pretējā gadījumā var sastapties ar lielu pretestību un neapmierinātību un ātri zaudēt darbinieka uzticību un lojalitāti.

Darbinieku novērtēšana nedrīkst būt iestādes vadības spontāns lēmums, kuram neseko turpmākie mērķi un faktiskā rīcība. Tradicionāli darbinieka karjeras plānošana tiek saistīta ar kompetences vai darba rezultātu novērtēšanu. Tieši izaugsmes iespējas ir galvenais stimuls, kas darbiniekiem ļauj pārvarēt ar novērtēšanas procedūrām saistīto stresu. Tāpat novērtēšana nepieciešama arī plānotu strukturālu pārmaiņu gadījumos, izmaiņām darbinieku atalgojuma sistēmā, jaunas apmācības sistēmas izveidē, vai kad konstatēti būtiski trūkumi iestādes darba organizācijā, darbībā vai finanšu rādītājos.

Izvēloties darbinieka novērtēšanas metodes, efektīvs rezultāts tiks sasniegts tikai individuālā metožu atlasē katram darbiniekam. Tā var būt paveiktā darba rezultātu analīze, darbinieka novērošana, darbinieka profesionālo sasniegumu izvērtēšana, rakstiska vai mutiska kompetenču novērtēšana, darbinieka attīstības plāns, ikgadējas pārrunas ar darbinieku, sociometrijas metode u.c.

Autore pēfīs, **kā darbinieki tiek novērtēti Valsts policijā un Valsts robežsardzē**, jo atšķirībā no privāta uzņēmuma valsts iestāžu darbība ir reglamentēta ar ārējo normatīvo aktu palīdzību. Tai skaitā, darbinieku novērtēšana ir noteikta Dienesta gaitas likumā un uz šī likuma pamata izdotajos Ministru kabineta noteikumos. Likumā novērtēšanu reglamentē 16.pants.

Dienesta gaitas likums paredz, ka amatpersonas darbība un tās rezultātu novērtēšanai pakļautas visas amatpersonas, arī iestādes vadītāji. Izvērtējumu sniedz iestādes vadītāja vai ministra izveidota komisija. Lai novērtētu amatpersonas atbilstību dienestam, ne retāk kā reizi gadā iestādes vadītājs nosūta amatpersonu uz Medicīniskās ekspertīzes komisiju un reizi gadā organizē amatpersonas fiziskās sagatavotības atbilstību dienestam.

Dienesta gaitas likums paredz, ka amatpersonu var novērtēt ar vienu no četriem vērtējumiem:

- 1) atbilst noteiktajām prasībām, var virzīt iecelšanai augstākā amatā (A1);
- 2) atbilst noteiktajām prasībām (A);
- 3) daļēji neatbilst noteiktajām prasībām (B);
- 4) neatbilst noteiktajām prasībām (C).

Ministru kabineta noteikumi „Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība” paredz, ka amatpersonu novērtē reizi divos gados. Novērtējamā amatpersona un tās tiešais vadītājs aizpilda novērtēšanas protokola veidlapas un pēc tam tiešā vadītāja organizētā intervijā. Intervijas laikā tiešais vadītājs un vērtējamā amatpersona novērtēšanas protokolā ieraksta uzdevumus nākamajam novērtēšanas periodam un amatpersonas novērtējumu. Gan amatpersona, gan tiešais vadītājs var norādīt iespējamo karjeras attīstību – attiecīgajā ailē protokolā ierakstot vēlamo dienestu, amatu un motivāciju.

Vērtēšanas komisija bez vērtējamās amatpersonas un tās tiešā vadītāja klātbūtnes vērtē iesniegtos dokumentus un saskaņā ar Dienesta gaitas likuma 16.panta 6.daļā noteiktajiem lēmumiem, sniedz amatpersonas galīgo vērtējumu:

- 1) amatpersonas atvaļināšana no dienesta sakarā ar neatbilstību dienestam;
- 2) amatpersonas atvaļināšana no dienesta sakarā ar noteiktajām prasībām neatbilstošu veselības stāvokli;
- 3) amatpersonas pārcelšana citā amatā;
- 4) amatpersonas nosūtīšana kvalifikācijas paaugstināšanai;
- 5) dienesta laika pagarināšana.

Izvērtējot uzņēmējdarbības teoriju, personības psiholoģijas teorijas un amatpersonas darbības un tās rezultātu novērtēšanas tiesisko regulējumu, autore secina, ka valstī ir izveidota leģitīma amatpersonas novērtēšanas sistēma. Diemžēl tā neatbilst personības psiholoģijas teorijai un daļēji atbilst uzņēmējdarbības teorijai. Autore saskata saistību ar vienu no populārākajām metodēm darbinieku novērtēšanā - t.s., 360° metode<sup>566</sup>. Ar šo metodi izdala sešus vērtēšanas līmeņus: darbinieka pašvērtējums; tiešā vadītāja novērtējums; netiešā vadītāja novērtējums; netieši iesaistīto darbinieku vērtējums; tieši saistīto darbinieku vērtējums un tiešo klientu vai sadarbības partneru

<sup>566</sup> Boitmane I. Personāla atlase un novērtēšana. Rīga: SIA Lietišķās informācijas dienests, 2008, 130.-132.lpp.

vērtējums. Attiecībā uz amatpersonu vērtēšanu no sešiem vērtēšanas līmeņiem ir paņemti tikai pirmie divi.

Personības psiholoģijā cilvēkam ir nepieciešamība pēc viņa darbības taisnīga novērtējuma, kam ideālā variantā būtu jāsakrīt ar cilvēka pašvērtējumu. Diemžēl normatīvie akti nereglamentē amatpersonas nepārtrauktu novērtēšanu. Pašreizējā amatpersonas novērtēšanas sistēma balstīta uz novērtējumu noteiktā laika posmā – reizi divos gados. Tomēr cilvēka vajadzība pēc darbības novērtējuma ir biežāka kā ar likumu noteiktās amatpersonas darbības un tās rezultātu novērtēšana. Autore vairākās intervijās ar dažādu līmeņu priekšniekiem (nodaļu, dienestu, centru) ieguvusi informāciju, ka amatpersonu darbība tiek vērtēta neformāli – izsakot mutisku pateicību vai kritiku par amatpersonas veiktajiem amata pienākumiem. Šī vērtēšana ir atkarīga no priekšnieka spējas organizēt personāla vadību savā struktūrvienībā, bet amatpersonai tā ir būtiska no psiholoģiskā aspekta.

No personāla vadības teorijas izriet, ka darbiniekam ir jāvērtē kompetences un darbības rezultāti, bet amatpersonai normatīvie akti nosaka tikai darbības rezultātu novērtēšanu konkrētā laika posmā. Uzņēmumā šāda novērtēšana saistīta ar atalgojuma sistēmu un karjeras turpmāko plānošanu. Amatpersonas darbības un tās rezultātu novērtēšanai nav nekādas saistības ar atalgojuma sistēmu, novērtēšana notiek konkrēta amata ietvaros un pēc būtības nav tendēta uz dienesta karjeras plānošanu, jo normatīvie akti paredz, ka amatpersona un tiešais priekšnieks var norādīt iespējamo karjeras attīstību, bet nevienam neuzliek par pienākumu īstenot vai noraidīt norādīto karjeras izaugsmi. Vienīgais, ko paredz šī novērtēšana: iespēju apgūt kādu apmācības kursu, paaugstinot kvalifikāciju. Būtisks trūkums, ka apmācība tiks organizēta konkrēta amata ietvaros, kas atkal noved pie situācijas, kad amatpersonas karjera netiek plānota ilgtermiņā.

Šeit vajadzētu novērtēt ne tikai rezultātus, bet arī kompetences, noteikt, kuras darbības jomas amatpersonai ir spēcīgas, kuras ir vērts attīstīt plānveidīgi, lai iestāde gūtu pēc iespējas lielāku labumu. Pēc būtības pašreizējā novērtēšanas sistēma ir formāla, jo netiek saistīta amatpersonas profesionālās izaugsmes veicināšanu un karjeras plānošanu. Kaut gan novērtēšanas process ir nozīmīgs instruments, lai sekotu līdz amatpersonas izaugsmei.

Personāla vadības teorijā saistībā ar darbinieku novērtēšanu liela nozīme pievērsta **ikgadējām** intervijām, kurās piedalās darbinieks un tiešais priekšnieks. Autore uzskata, ka tas ir ļoti būtisks novērtēšanas elements, jo tikai atklātā sarunā, tiekoties darba devējam un darba ņēmējam, iespējams izvērtēt, vai izpildīti iepriekšējās sarunas laikā noteiktie mērķi un uzdevumi, vai darbinieks savā profesionālajā darbībā ir progresējis vai regresējis, kādi tam iemesli. Noteikti pārrunās iekļaujami jautājumi par amatpersonas kvalifikācijas paaugstināšanu, dodot iespēju apgūt zināšanas ne tikai pašreizējā amata ietvaros, bet, skatoties uz amatpersonas karjeras iespējamo virzību. Tāpēc būtu normatīvajos aktos jāiestrādā norma, ka ikgadējās intervijas ar amatpersonu ir obligāts pasākums,

kura rezultātus jāatspoguļo kārtējā novērtēšanas anketā. Pašreiz intervija paredzēta kopā ar novērtēšanu – reizi divos gados.

Otra problēma ar amatpersonas vērtēšanas tiesisko regulējumu ir saistībā ar karjeras izaugsmi. Ārzemēs ir noteikts, ka lai paaugstinātu policijas darbinieku amatā, tam jābūt balstītam uz novērtēšanas procesu, augstāku priekšnieku rekomendācijām un novērtēšanas centra atzinumiem, bet gala lēmumu pieņem policijas iestādes izpilddirektors<sup>567</sup>. Dienesta gaitas likums saistībā ar karjeras plānošanu regulē tikai speciālo dienesta pakāpju piešķiršanu. Bet svarīgākais karjeras elements ir amats. Tieši virzība pa amatiem nosaka izaugsmi un/vai paaugstinājumu (horizontālā un vertikālā karjera). Bet Dienesta gaitas likuma 12.pants saistībā ar cita amata ieņemšanu karjeras ietvaros nosaka, ka pārcelt amatā var dienesta interesēs vai pēc amatpersonas pašas vēlēšanās. Tātad karjeras plānošana ir katra paša iniciatīva. Tāpat neviens normatīvais akts nenosaka, kā tiek vērtēta amatpersona, kura piesakās citam amatam. Valsts robežsardze ir izstrādājusi vērtēšanas komisijas sēdes protokola veidlapu (veidlapa nav apstiprināta ne ar vienu normatīvo aktu, bet ir kā pielikums vērtēšanas komisijas sēdes protokolam), kurā katrs komisijas loceklis izsaka savu individuālo vērtējumu par amatpersonas atbilstību vai neatbilstību amata prasībām. Veidlapā vērtē vispārīgās kompetences, funkcionālās kompetences un profesionālās kompetences.

Kopumā autore izvirza šādas praktiskās problēmas amatpersonas darbības un tās rezultātu novērtēšanai:

1) atšķiras Dienesta gaita likumā noteiktais novērtēšanas termiņš veselībai un fiziskai sagatavošanai – katru gadu, bet amatpersonas un tās darbības rezultātiem – ik pa diviem gadiem. Autore ierosina vērtēt amatpersonas darbību un tās rezultātus katru gadu tāpat kā veselības un fizisko stāvokli;

2) novērtēšanas process nav saistīts ar atalgojuma sistēmu, amatpersonu darba stimulēšanu/motivāciju un karjeras plānošanu;

3) nav ikgadējo pārrunu starp amatpersonu un tiešo vadītāju;

4) nav kontroles mehānisma, kas sekotu, vai atbildīgās amatpersonas ņem vērā novērtēšanā identificētos trūkumus un tos novērš

### 3.6. SOCIĀLĀS GARANTIJAS

Jebkuras normāli funkcionējošas valsts sociālās sistēmas neatņemami faktori ir sociālā aizsardzība un sociāli ekonomisks iedzīvotāju atbalsts. Tirgus attiecību apstākļos cilvēks var

<sup>567</sup> Bouza V. Antony. Police Administration. New York: Maxwell house, 1978, p.96.

nodrošināt savu eksistenci un savas vajadzības tikai ar ienākumu gūšanu no sava darba vai īpašuma. Tomēr ne visiem ir savs īpašums, no kura gūt peļņu, vai kuri strādā algotu darbu (slimība, vecums, bērna piedzimšana, dažādi ekoloģiski, ekonomiski u.c. apstākļi). Šīs personas nevarētu eksistēt bez valsts sociālās palīdzības un aizsardzības, bet valsts ir objektīvi ieinteresēta šīs sabiedrības daļas atbalstīšanā.

Neviens normatīvais akts nenosaka, kas ir sociālās garantijas vai personas sociālā aizsardzība. Vienīgi likums Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums, skaidrojot, kas ir atlīdzība, skar arī sociālo garantiju jautājumu, norādot, ka šī likuma izpratnē sociālās garantijas ir pabalsti, kompensācijas, apdrošināšanas un likumdevēja norādītu izdevumu segšana<sup>568</sup>. Ministru kabinets arī definējis, ka valsts dienestā sociālo garantiju sistēma ir motivējošs elements darba un publiski tiesisko attiecību uzsākšanai un saglabāšanai valsts sektorā<sup>569</sup>.

Jēdziena **sociāls** izcelsme meklējama franču valodā *social* un latīņu valodā *socialis*, kas nozīmē saistīts ar sabiedrību, cilvēku dzīvi un attiecībām sabiedrībā, tām raksturīgs, arī sabiedrīks<sup>570</sup>; draudzīgs vai saistīts ar savstarpējām cilvēciskām attiecībām<sup>571</sup>. **Garantija** izcelsme rodama franču valodā *garantir*, kas nozīmē nodrošināt (norisi, stāvokli), bet garantija franču *garantie* jurisprudencē nozīmē saistību izpildes nodrošinājumu civiltiesībās, kā arī nodrošinājums tam, lai kaut kas notiktu vai nenotiktu<sup>572</sup>. Kaut kas, kas tiek uzskatīts par drošu; darbība, kas sniedz aizsardzību<sup>573</sup>.

Jēdzienu sociālās garantijas var skaidrot kā materiālu un juridisku līdzekli, lai realizētu sabiedrības sociāli – ekonomiskās un sociāli politiskās cilvēka tiesības. Autore piedāvā šādu **sociālās garantijas** jēdzienu – valsts vai iestādes noteiktie likumīgie atvieglojumi vai „labumi”, ko darbinieks saņem par savu darbu. Pie sociālajām garantijām jāattiecinā – algu, piemaksas, atvaļinājumus, veselības vai dzīvības apdrošināšanu, pabalstus, dažādus papildus apmaksātus pasākumus – transporta vai dzīvesvietas kompensācijas u.c. pasākumus. Sociālās garantijas ir viens no spēcīgākajiem faktoriem, kas motivē darbinieku izvēlēties konkrēto darbu un veidot profesionālo karjeru. Šis nav vienpusēji izdevīgs darījums – arī darba devējs, ieguldot resursus savu darbinieku sociālajā aizsardzībā, iegulda savā attīstībā, atlasot un uzturot stabilu, motivētu un profesionālu darbinieku kolektīvu.

<sup>568</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2009. 18.decembris, nr.199.

<sup>569</sup> Par koncepciju "Valsts dienestā (civildienestā, tiesā, prokuratūrā, Valsts kontrolē, Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojā, Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs un Ieslodzījuma vietu pārvaldē) nodarbināto personu sociālo garantiju sistēma"; Ministru kabineta 2006.gada 28.septembra rīkojums nr.745. Latvijas Vēstnesis, 2006. 3.oktobris, nr.157.

<sup>570</sup> Sociāls. Pieejams: <http://www.letonika.lv> [aplūkots 2011.gada 17.oktobrī].

<sup>571</sup> The Random House Dictionary. New York: The Random House college dictionary, 1984, p.1247.

<sup>572</sup> Garantija. Pieejams: <http://www.letonika.lv> [aplūkots 2011.gada 17.oktobrī].

<sup>573</sup> The Random House Dictionary. New York: The Random House college dictionary, 1984, p.585.

Eiropas Savienība dalībvalstu sociālās drošības sistēmas netiek saskaņotas, dalībvalstīm ir dota brīva izvēle<sup>574</sup> izlemt, piemēram, kuras personas ir sociāli apdrošināmas, kādi pabalsti un pēc kādiem noteikumiem piešķirami, kādai jābūt sociālās apdrošināšanas iemaksu likmei, kā aprēķināmi pabalsti u.c. Valstij ir jāvadās ne tikai no nacionālajām konstitucionālajām normām, bet arī no starptautisko tiesību normām. Eiropā ikvienam ir tiesības uz sociālo drošību un valsts pienākums ir uzturēt sociālās drošības sistēmu, kā arī valstīm jāapņemas progresīvi paaugstināt sociālās drošības sistēmu<sup>575</sup>. Latvijai saistoša ir Eiropas Sociālās hartas norma, ka visiem strādājošiem un to apgādājamiem ir tiesības uz sociālo drošību.

Sociālās aizsardzības nodrošināšana policijas darbiniekam vai robežsargam ir cilvēka pamattiesību jautājums. Policijas darbinieks un robežsargs ir tāds pats cilvēktiesību subjekts kā ikviens sabiedrības loceklis, uz kuru attiecas sociālās aizsardzības sniegtie labumi. Sociālās aizsardzības sistēma nostiprināta valsts konstitucionālajās tiesībās. Satversmes astotajā nodaļā „Cilvēka pamattiesības” tiek atzītas un nostiprinātas vispārpieņemtās cilvēka pamattiesības un brīvības: tiesības uz darba samaksu, uz iknedēļas brīvdienām un ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, tiesības uz sociālo nodrošinājumu vecuma, darbnespējas, bezdarba un citos likumā noteiktajos gadījumos.

**Sociālo garantiju izmaiņu tiesiskais regulējums 2008.-2011.g.** Policijas darbinieka un robežsarga labklājību var saistīt ar sociālajām garantijām, kuras valstij būtu jānodrošina. Autore analizēja budžeta līkni laika posmā no 2005.-2010.gadam Policijas un Robežsardzes iestādēs, to shematiski attēlojot diagrammā Pielikumā Nr.19.

Izanalizējot Valsts policijas un Valsts robežsardzes publiskos pārskatus no 2005.-2011.gadam, autore secināja, ka publiskie pārskati nesniedz detalizētu informāciju par atalgojumu, respektīvi, neizdala šādu budžeta sadaļu. Valsts policija gada pārskatos papildus norādījusi, ka procentuāli atalgojumam paredzēti no 52% līdz 53% iestādes budžeta. Autore secina, ka policijas darbinieku labklājība pieauga un tika samazināta līdzīgi kā iestādes budžetam. Valsts robežsardze 2009. un 2010.gadā nenorāda, kāds ir kopējais budžets, tikai norāda, kāds ir budžeta samazinājums atsevišķos segmentos. Tāpat Valsts robežsardze nav norādījusi, kāda daļa no iestādes budžeta ir atalgojumam. Līdz ar to grūti vērtēt robežsargu labklājības līmeni.

Līdz 2009.gada beigām speciālā norma, kura regulēja sociālās garantijas, bija Dienesta gaitas likums. Likums paredzēja šādas sociālās garantijas: atalgojums, mācību izdevumu segšana, kvalifikācijas paaugstināšana, komandējumu izdevumu segšana, normēts darba laiks, virsstundu apmaksā, nakts stundu tarifs, pārtraukumi darbā, apmaksāts ikgadējais atvaļinājums, atvaļinājuma

<sup>574</sup> ANO Ģenerālā Asambleja. Deklarācija par sociālo progresu un attīstību, 1969.gada 11.decembra rezolūcija 2542. Pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibu\\_akti/ano\\_dokumenti/?doc=224](http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibu_akti/ano_dokumenti/?doc=224) [aplūkots 2012.gada 22.maijā].

<sup>575</sup> Par Eiropas sociālo hartu: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 18.decembris, nr.183.

pabalsts, izdienas pabalsts katrus piecus nepārtraukti nodienētos gadus (tikai robežsargiem), pabalsti (bērna piedzimšana, ģimenes locekļa nāve, atvaļināšanas gadījumā, nelaimes gadījumos), kompensācijas (pārceļot uz citu struktūrvienību, ceļa izdevumi pārceļšanas gadījumā, uzturdevas kompensācija), veselības aprūpe, pensija.

Tomēr realitātē redzams, ka policijas darbinieku un robežsargu sociālo garantiju jautājums ir bijis nepietiekošs: atalgojuma dēļ no darba Iekšlietu ministrijas struktūrvienībās no dienesta atvaļinās profesionāli darbinieki. Veicot grozījumus valsts budžetā 2007.gada beigās valdība, palielināja darbinieku darba algu un uzturdevas kompensāciju par aptuveni 25%; tika plānots arī 2009.gadā palielināt darbinieku atalgojumu par 10%<sup>576</sup>.

Izmainoties ekonomiskajai situācijai, reāli 2009.gads nozīmēja sociālo garantiju ievērojamu samazinājumu, grozot jau esošos normatīvos aktus vai izstrādājot un pieņemot jaunus. Sociālo garantiju tiesiskais regulējums tika mainīts divos veidos – no Dienesta gaitas likuma sociālo garantiju normas transformējot Atlīdzības likumā, tās samazinot, vai arī izslēdzot atsevišķus sociālo garantiju jautājumus no Dienesta gaitas likuma. Tā grozījumi skāra darba samaksu, atvaļinājumus, papildatvaļinājumus, mācību atvaļinājumus u.c. jomas, kas ļauj autorei izdarīt secinājumu, ka policijas darbinieku un robežsargu labklājības līmenis krasī kritās. Vienlaicīgi ar tiesiskā regulējuma maiņu tika pārkāpts tiesiskās paļāvības princips, jo būtiski samazināja sociālās garantijas, kuras normatīvie akti paredzēja.

Sociālo garantiju samazinājums pēc minētajiem likuma grozījumiem 2009. un 2010.gadā bija šāds (2011. un 2012.gadā sociālās garantijas nav samazinātas):

1. samazināts uzturdevas apmērs no 120 Ls uz 50 Ls (Ministru kabineta 27.01.2009. noteikumi Nr.84 90.punkts; Ministru kabineta 15.12.2009. noteikumi Nr.1490 3.punkts);
2. netiek apmaksāts virsstundu darbs, to kompensē ar atpūtas laiku (Atlīdzības likums 14.panta 7.daļa);
3. samazināta samaksa par prombūtnē esošas amatpersonas darba izpildi no 50% uz 20% no attiecīgajam amatam noteiktās mēnešalgas (Atlīdzības likums 14.panta 1.daļa);
4. atcelts izdienas pabalsts (Ministru kabineta 15.12.2009. noteikumi Nr.1490 2.punkts);
5. netiek izmaksātas prēmijas, netiek veikta materiālā stimulēšana un netiek izmaksāts atvaļinājuma pabalsts (Atlīdzības likums Pārejas noteikumu 8.panta 2.apakšpunkts);
6. samazināta mācību maksas kompensācija no 50% uz 30% no gada mācību maksas (Atlīdzības likums 26.pants);

<sup>576</sup> Auziņa Z. Palielinās algas. Kārtība un Drošība, 2007, Nr.0, 8.lpp.

7. samazināts atvaļināšanas pabalsts no trīs viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā uz viena mēneša vidējo izpeļņu vai 95% no mēneša vidējās izpeļņas atkarībā no nodarbinātības ilguma pie attiecīgā darba devēja (Atlīdzības likums Pārejas noteikumu 8.panta 5.apakšpunts);

8. samazināts bērna piedzimšanas pabalsts no sešu uz divu mēneša amatalgu apmēru (Atlīdzības likums Pārejas noteikumu 7.panta 1.apakšpunts);

9. samazināts pabalsts amatpersonas nāves gadījumā no vienas mēnešalgas uz 50% no vienas mēnešalgas (Atlīdzības likums Pārejas noteikumu 8.panta 3.apakšpunts);

10. tiek noteikts, ka valsts vai pašvaldību institūcijas neapdrošina to amatpersonu veselību, kurām noteikta apmaksāta veselības aprūpe (Atlīdzības likums 37.panta 1.daļa un 39.pants).

Eiropas policijas ētikas kodekss nosaka, ka policijas darbiniekiem ir tādas pašas sociālās un ekonomiskās tiesības kā citiem sabiedriskajiem darbiniekiem tik lielā mērā, cik vien iespējams<sup>577</sup>. Arī Atlīdzības likuma mērķis ir panākt valsts un pašvaldības institūciju amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanā līdzvērtīgu nosacījumu ievērošanu<sup>578</sup>. Autore veica salīdzinājumu (Pielikums Nr.20), kā atlīdzības sistēma tiesiski noregulēta valsts dienestā esošām personām – militārpersonām, civildienesta darbiniekiem un amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm. Autore uzsver, ka ir vērojama atšķirība atlīdzības tiesiskajā regulējumā, kas atspoguļojas naudas izteiksmē un noteikti ietekmē personas labklājību. Ir divas būtiskas atalgojuma sistēmas nevienlīdzības – uzturdevas kompensācija (karavīriem Ls 120, bet policijas darbiniekam vai robežsargam Ls 50) un dzīvojamās telpas īres un komunālo maksājumu kompensācija, kura noteikta tikai karavīriem Ls 100 apmērā. Tā kā kompensācijām netiek piemēroti nodokļi, militārā dienesta karavīriem ir būtiskas finansiālas priekšrocības, salīdzinot ar Iekšlietu ministrijas sistēmas amatpersonām.

Tāpat militārā dienesta karavīrs ik pēc pieciem profesionālā dienesta gadiem saņem vienreizēju pabalstu pēdējo triju mēnešalgu un piemaksu apmērā, ja ar viņu pagarina līgumu, policijas darbiniekiem un robežsargiem šī norma Atlīdzības likumā netika iekļauta, kaut gan Dienesta gaitas likumā tā bija.

2011.gadā Iekšlietu ministrijā tika izveidota darba grupa, kurā piedalījās arī autore un kuras uzdevums bija veicināt sociālo garantiju tiesiskā regulējuma uzlabošanu, lai paaugstinātu Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm labklājību. Darba grupa izstrādāja priekšlikumus, lai tuvinātu reālo situāciju Atlīdzības likuma mērķim – līdzvērtīgu nosacījumu ieviešanu atlīdzības noteikšanā valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzībai. Tomēr nekādu tiesisku risinājumu šie priekšlikumi vēl nav guvuši.

<sup>577</sup> Eiropas Padomes Ministru komitejas 2001.gada 19.septembra 10.rekomendācija „Par Eiropas policijas ētikas kodeksu”

<sup>578</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2009. 18.decembris, nr.199.

### **Secinājumi:**

Pētot un analizējot normatīvos aktus par policijas darbinieku un robežsargu sociālo garantiju tiesisko regulējumu, autore secina, ka sociālo garantiju apjoms un saturs (arī ierobežojumi) atspoguļo ekonomisko situāciju valstī. Svarīgi arī, ka nevienā normatīvā aktā nav deklarēta likumdevēja un valdības nostāja attiecībā uz sociālajām garantijām – vai tās tiks atjaunotas, izdarot grozījumus normatīvajos aktos, ekonomiskajai situācijai uzlabojoties, vai tiks kompensēti radītie sociālo garantiju zaudējumi, vai sociālās garantijas paliks līdzšinējā līmenī. Labklājības līmenis policijas darbiniekiem un robežsargiem pagaidām saglabājas pašreizējā līmenī, bet autore prognozē, ka, pieaugot inflācijai, līmenis pasliktināsies. Tāpat nepieļaujami, ka viena normatīvā akta ietvaros, kura mērķis ir balansēt un izlīdzināt atbildības noteikšanu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonām un darbiniekiem, pastāv atšķirība atbildības sistēmā policijas darbiniekiem un robežsargiem un militārā dienesta karavīriem.

**3.nodaļas kopīgie secinājumi.** Izanalizējot ar dienesta karjeru saistītos jautājumus, autore secina, ka:

- 1) nav tiesiskā regulējuma karjeras sistēmai ne Valsts policijā, ne Valsts robežsardzē;
- 2) Iekšlietu ministrija ir izstrādājusi padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepciju 2010.-2013.gadam, tomēr to nevar uzskatīt par karjeras plānošanas dokumentu, jo izglītība ir tikai viens no karjeras elementiem. Tai pašā laikā netiek realizēts šajā koncepcijā noteiktais;
- 3) amats ir būtisks karjeras elements, jo tikai ieņemot dažādus amatus var tikt realizēta amatpersonas vertikālā izaugsme vai pieredzes iegūšana horizontālā līmenī;
- 4) speciālās dienesta pakāpju tiesiskais regulējums virzīts uz to, lai tās varētu uzskatīt par dienesta karjeras elementu, bet tai pašā laikā tās var bremsēt amatpersonas karjeras attīstību, ja sasniegta amatam augstākā noteiktā speciālā dienesta pakāpe. Ja nav vakanta amata ar augstāku pieļaujamo speciālo dienesta pakāpi vai amatpersona neatbilst citiem amatiem, nav iespējama karjeras izaugsme;
- 5) tā kā Valsts policijai un Valsts robežsardzei jānodrošina tai uzlikto pienākumu un funkciju izpilde 24 stundas diennaktī, tās darba laika organizēšanā tiek izmantots gan nakts, gan maiņu, gan summētais darba laiks. Ja darba tiesiskajās attiecībās šis jautājums ir noregulēts Darba likumā, tad Dienesta gaitas likums šos jautājumus regulē vispārīgi un darba laika organizēšanas jautājumus deleģē iestādes vadītājam. Tomēr iestādes vadītāji nav izdevuši iekšējos normatīvos aktus noteikumu formā, bet regulē tos ar pavēles palīdzību, kas nav juridiski pieļaujams;
- 6) jebkuras personas darbu ir jānovērtē, lai stimulētu tās tālāku attīstību un izaugsmi. Dienesta gaitas likums un Ministru kabineta noteikumi ir sakārtojuši šo jautājumu, bet praksē šis tiesiskais regulējums darbojas formāli – novērtēšana nav saistīta ne ar atalgojuma sistēmu, ne ar karjeras

izaugsmi, un pat ne ar nepieciešamās profesionālās sagatavotības līmeņa paaugstināšanu. Pašreizējais tiesiskais regulējums ļauj amatpersonai darbu veikt arī nekvalitatīvi, jo darbības novērtējums nav saistīts ar atalgojumu – nosakot atalgojumu, netiek ņemta vērā amatpersonas profesionalitāte un darba kvalitātes kritērijs;

7) amatpersonas un tās darbības rezultātu novērtēšanas tiesiskais regulējums nav saistīts ar amatpersonas iecelšanu augstākā amatā, bet tas ir process, kurš notiek ik pa diviem gadiem. Autore novēroja, ka virsnieku amatiem, lai ieceltu augstākā, vai konkursa kārtībā, ir jābūt novērtēšanai, tomēr tā nav karjeras sistēma, bet atsevišķi gadījumi;

8) amatpersonas un tās darbības rezultātu novērtēšana neparedz kontroles mehānismu, vai novērtēšanā identificētie trūkumi ir novērsti līdz nākamai novērtēšanai;

9) sakarā ar tiesiskā regulējuma maiņu ekonomiskās krīzes apstākļos neviens normatīvais dokuments nenosaka valsts nostāju attiecībā uz sociālajām garantijām – vai tās tiks atjaunotas, vai aizstātas, vai tiks izmaksātas kompensācijas;

10) sociālo garantiju tiesiskais regulējums amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm noteikts Atlīdzības likumā, kurš kopīgs gan civildienestam, gan Iekšlietu ministrijas sistēmai, gan militārpersonām, gan pašvaldības darbiniekiem. Tomēr viena likuma ietvaros vērojamas atšķirības gan sociālo garantiju apmērā, gan apjomā. Līdz ar to Atlīdzības likuma mērķis nav sasniegts vai tiek ignorēts.

#### 4. DIENESTA TIESISKO ATTIECĪBU IZBEIGŠANĀS

Pēdējais dienesta gaitas elements ir dienesta attiecību izbeigšanās, kuru autore pētīs šajā nodaļā. Runājot par dienesta attiecību izbeigšanu, loģiska ir doma par pensionēšanos. Tomēr, izpētot nacionālo normatīvo regulējumu, izrādās, ka pensionēšanās ir tikai viens no veidiem, kā var izbeigt dienesta tiesiskās attiecības. Valsts dienesta attiecības tiek pārtrauktas, kad amatpersonu atvaļina no valsts dienesta, t.sk., sakarā ar pensionēšanos<sup>579</sup>. Dienesta attiecību izbeigšanās ir reglamentēta ar normatīvo aktu palīdzību.

Latvijas Republikas Satversme nosaka, ka ikvienam ir tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darba vietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai<sup>580</sup>, t.sk., arī personas tiesības veikt valsts darbu. No šīs normas izriet, ka, nepastāvot personas spējām un atbilstošai kvalifikācijai, personas tiesības veikt valsts dienestu izbeidzas. Tāpat tiesības veikt valsts dienestu amatpersonai izbeidzas likumā noteiktajos gadījumos.

Eiropas Komisijas direktīva paredz vienlīdzīgu attieksmi pret nodarbinātību un profesiju, veicot atrunu, ka direktīva neparedz, ka bruņotajos spēkos, policijā (autores izcēlums), cietumā vai avārijas dienestos būtu jāpieņem darbā vai jā saglabā nodarbinātība personām, kam nav vajadzīgās spējas veikt uzdevumus, kuru izpildi no tām var prasīt saistībā ar likumīgo mērķi saglabāt šo dienestu operativitāti<sup>581</sup>. Līdz ar to šī direktīva attiecībā uz policiju (t.sk., robežsardzi) kā uz valsts sabiedrības drošības, sabiedriskās kārtības uzturēšanas un noziegumu novēršanas, veselības aizsardzības un citu personu tiesību un brīvību aizsardzības iestādi ir devusi tiesības nacionālajai valstij attiecināt citus nosacījumus gan pieņemšanai dienestā, gan dienesta attiecību izbeigšanai kā pārējiem valsts iedzīvotājiem.

Speciālā norma, kura nosaka personas atbilstību dienestam policijā vai robežsardzē ir Dienesta gaitas likums. Amatpersonas dienesta tiesiskās attiecības iesākas ar brīdi, kad kompetentā amatpersona, pamatojoties uz leģitīmi izveidotas vērtēšanas komisijas ieteikuma pamata, pieņem lēmumu par amatpersonas pieņemšanu dienestā un iecelšanu amatā. Dienesta tiesiskās attiecības izbeidzas ar brīdi, kad tiek izdots kompetentas amatpersonas lēmums par amatpersonas atvaļināšanu no dienesta, t.sk., amatpersonas došanos pensijā<sup>582</sup>. No Dienesta gaitas likuma, redzams, ka likumdevējs dienesta attiecību izbeigšanai paredzējis atsevišķu, vienpadsmito, nodaļu, kura tā arī nosaukta „Dienesta attiecību izbeigšanās”, un tajā likumdevējs iekļāvis normas par amatpersonas dienesta laiku, iemeslus atvaļināšanai no dienesta, amatpersonai pienākošos naudas summu

<sup>579</sup> Старилов Ю.Н. Служебное право. Москва: БЕК, 1996, с.433.

<sup>580</sup> Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1993. 1.jūlijs, nr.43.

<sup>581</sup> Eiropas Padomes 27.10.2000. direktīva 2000/78/EK. Oficiālais Vēstnesis L 303 , 02/12/2000 Lpp. 0016 – 0022.

<sup>582</sup> Старилов Ю.Н. Служебное право. Москва: БЕК, 1996, с.433.

izmaksu, izziņas par dienestu izsniegšanu un lietu nodošanu. Līdz ar to autore secina, ka likumdevējs ir paredzējis sistēmiski noslēgtu/pabeigtu procedūru, ar kuras palīdzību tiek izbeigtas iestādes un amatpersonas attiecības.

Pētot tiesisko regulējumu par dienesta attiecību izbeigšanos, paralēli Dienesta gaitas likuma 11.nodaļai jāskata arī citas Dienesta gaitas likuma normas, piemēram, atvaļinot amatpersonu no dienesta, sakarā ar neatbilstību dienestam, jāskata, likuma 4.pants vai citi normatīvie akti, piemēram, Ministru kabineta noteikumi, kas regulē amatpersonai atbilstošas veselības stāvokļa prasības utt. Līdz ar to, lai atkārtoti neanalizētu tās Dienesta gaitas likuma normas, kuras jau tika analizētas promocijas darba 1.nodaļā, autore 4.1.nodaļā neanalizēs tādas dienesta gaitas izbeigšanās iemeslus kā pārbaudes neizturēšana un atvaļināšana sakarā ar amatpersonas neatbilstību dienestam, jo šie iemesli pēc būtības sakrīt ar amatpersonas atbilstības kritērijiem dienestam.

Šo nodaļu autore iedalīja divās apakšnodaļās: dienesta attiecību izbeigšana, amatpersonai sasniedzot noteikto vecumu, un dienesta attiecību izbeigšanās citi iemesli. Vienlaicīgi autore veiks salīdzinājumu ar valsts civildienesta ierēdņiem kā valsts dienesta personām noteikto tiesisko regulējumu, izbeidzoties civildienesta tiesiskajām attiecībām.

#### **4.1. DIENESTA TIESISKO ATTIECĪBU IZBEIGŠANĀS, AMATPERSONAI SASNIEDZOT NOTEIKTO VECUMU**

Pēc būtības šis gadījums nosaka amatpersonas vecuma cenzu, ar kuru to var atvaļināties no dienesta, pensionējoties. Terminam pensija ir sena izcelsme, tā saknes atrodamas viduslaiku Anglijā lietotam vārdam *pensioun* – maksājums. Šī vārda izcelsme meklējama latīņu valodā *pensio*, *pensionē*, *penesus*, *pendere* – apsvēruma, apsvērt, maksājums, maksāt<sup>583</sup>. Latvijā izšķir divu veidu pensijas – izdienas un valsts pensiju (tajā ietilpst vecuma pensija, invaliditātes pensija un apgādnieka zaudējuma pensija). Vecuma pensija ir sabiedrības locekļu patstāvīgi un regulāri ienākumi, kas sasniedzot normatīvajos aktos noteikto vecumu, atbilstoši darba stāžam un iepriekš veiktajām sociālās apdrošināšanas iemaksām, ilgtermiņā nodrošina pilnvērtīgu sociālo nodrošinājumu. Savukārt, izdienas pensiju tiesīgi saņemt atsevišķās profesijās strādājušie, kuriem pēc noteikta laika nostrādāšanas turpmākais darbs saistīts ar profesionālo iemaņu zudumu vai sociālo bīstamību<sup>584</sup>. Viena no izdienas pensiju kategorijām ir Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm.

<sup>583</sup> Voļsksis E. Pensiju sistēmas pilnveidošanas problēmas Latvijā. Promocijas darbs. Rīga: LU, 2008. 20.lpp.

<sup>584</sup> Izdienas pensija. Pieejams <http://www.vsaa.lv/lv/services/seniors/work-record-related-pensions> [aplūkots 2012.gada 12.janvārī].

Dienesta gaitas likums paredz divus gadījumus attiecībā uz noteiktā vecuma sasniegšanu:

✓ amatpersona **var dienēt līdz 50 gadu vecuma sasniegšanai**<sup>585</sup>. Līdz ar to likumdevējs ir paredzējis, ka līdz šim vecumam dienestā esoša persona ir spējīga pildīt tai likumos noteiktos pienākumus. Šajā normā arī izpaužas Eiropas Padomes direktīvas sniegtā rīcības brīvība nacionālo normatīvo aktu izdošanā attiecībā uz policijas darbiniekiem noteikt vecumu, kad tā vairs nav spējīga pildīt pienākumus, lai saglabātu dienesta operativitāti<sup>586</sup>. Izmantojot direktīvā noteikto iespēju brīvi regulēt speciālajos dienestos iesaistīto amatpersonu pensionēšanās vecumu, likumdevējs to ir noteicis – 50 gadi, kas ir ievērojami mazāk kā pārējai sabiedrības daļai. Ik pa laikam sabiedrībā tiek aktualizēts jautājums par izdienas pensionēšanās vecuma paaugstināšanu. Tomēr atklātas diskusijas ne valdībā, ne Iekšlietu ministrijā par šo jautājumu nav atklātas, jo ir skaidrs, ka paaugstinot pensionēšanās vecumu, jāņem vērā dienestu specifika – obligātās prasības amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm fiziskajai sagatavotībai un veselības stāvoklim. Izmainot pensionēšanas sistēmu, nevar pieļaut situāciju, ka dienestā atrodas amatpersonas, kas fiziskās un psiholoģiskās slodzes dēļ nespēs veikt savus tiešos dienesta pienākumus.

Dienests, tieši profesionālo pienākumu veikšana notikumu vietā, prasa augstu fizisko spēku līmeni un psiholoģisko noturību, un tiem ir jānodrošina normāla dienesta darbība un funkciju izpilde. Tikai tāda iemesla dēļ ir noteikts speciāls vecuma cenzs, jo tīri fizioloģiski ar vecumu cilvēka fiziskās spējas samazinās. Arī Eiropas Savienības Tiesa ir izpratusi šo situāciju un savā spriedumā vērtēja, vai ar vecumu saistīts ierobežojums ir attaisnojams, un secināja, ka dienestā attiecībā uz noteiktām profesionālām darbībām tiek prasītas īpaši augstas fiziskās sagatavotības prasības, kuras var izpildīt tikai gados jaunas personas. „Ņemot vērā medicīniski pierādīto novecošanās procesu, ierēdņiem, kas ir pārsnieguši 45-50 gadu vecumu, vairs nav šīs augstās fiziskās spējas, un minētās operācijas ir jāveic jaunākiem ierēdņiem. Tāpēc izdienas vecuma noteikšanas mērķis ir nodrošināt, ka ierēdņi var izpildīt operācijas, kuru veikšanai tiek prasīta īpaši augsta fiziskā sagatavotība relatīvi ilgā ierēdņu karjeras laikā”<sup>587</sup>. Līdzīgu secinājumu izdarījusi arī Augstākā tiesa, atsaucoties uz šo pašu Eiropas Savienības Tiesas spriedumu un Eiropas Padomes direktīvu 2000/78/EK, norādot, ka vecuma ierobežojums atsevišķos dienestos nav pretrunā ar direktīvu<sup>588</sup>.

Autore piekrīt izdienas pensijas vecuma cenza saglabāšanai tiem dienestā esošajiem, kuru dienesta pienākumi saistīti ar iestādes uzdevumu un funkciju operatīvu izpildi (t.s. aktīvais dienests), tomēr šos nosacījumus nevarētu attiecināt uz administratīvajiem amatiem jeb to personu

<sup>585</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>586</sup> Eiropas Padomes 2000.gada 27.oktobra direktīva 2000/78/EK. Oficiālais Vēstnesis L 303 , 02/12/2000 Lpp. 0016 – 0022.

<sup>587</sup> Eiropas Savienības Tiesas 2010.gada 12.janvāra spriedums lietā C-229/08 Colin Wolf.

<sup>588</sup> LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2010.gada 17.marta spriedums lietā Nr. SKA-237/2010.

loku, kuri veic atbalsta funkcijas – grāmatvedības, finanšu, lietvedības, arhīva, personāla, nodrošinājuma speciālisti u.c. Iespējams, ka šī joma tiks sakārtota ar procesu, kurš aizsākās 2010.gadā – atvaļinot no dienesta tieši šos administratīvo jeb atbalsta funkciju veicējus, piedāvājot tiem palikt darba tiesiskajās attiecībās ar iestādi un turpināt pildīt savus amata pienākumus kā civilpersonām.

Civildienesta ierēdņus atbrīvo no dienesta sakarā ar noteikto pensijas vecuma sasniegšanu, izņemot gadījumus, kad izdots rīkojums par atstāšanu amatā<sup>589</sup>. Tātad arī civildienesta ierēdņa atrašanos var pagarināt, kaut arī likums nedefinē, kādos gadījumos tas notiek, tikai nosakot, ka iestādes vadītājs izdod rīkojumu.

Eiropa atzīst, ka tās sabiedrība noveco un pieaug pensionāru skaits, kas rada slodzi pensiju sistēmai. Šis apstāklis liek Eiropas valstīm pārskatīt pensijas sistēmu. Tādas valstis kā Ungārija, Rumānija un Igaunija jau ir veikušas izmaiņas pensionēšanās vecumā un pārskatījušas priekšlaicīgu pensionēšanos<sup>590</sup>.

Pensionēšanās vecums citu valstu normatīvajos aktos noteikts šāds<sup>591</sup>: Igaunijā – 20 gadi dienestā un 55 gadu vecums (60 gadi augstākajiem virsniekiem), Polijā – noteikta tikai 30 gadu izdiena, nesaistot to ar amatpersonas vecumu, Slovēnija paredz 30 gadu izdienu vīriešiem un 25 – sievietēm un vecuma cenzu 45 gadi vīriešiem un 40 sievietēm, Dānijā kopš 2011.gada pagarināts dienesta ilgums līdz 63 gadu vecumam, nenosakot izdienes laiku, jo policijas darbinieki ir iekļauti vispārējā pensionēšanās sistēmā<sup>592</sup>, Slovākijā kopš 2005.gada izdienes vecums noteikts 50 gadi un tiesības atvaļināties ir pēc 15 gadiem dienestā<sup>593</sup>, Somijā pensionēšanās atkarīga no dzimšanas gada, sākot no 58 gadiem un beidzot ar 63 gadiem, nenosakot izdienes laiku; atkarībā no ieņemamā amata un spējas pildīt dienesta pienākumus, pensionēšanās vecumu var pagarināt līdz 68 gadiem<sup>594</sup>. Zviedrijā policijas pensionēšanās vecums ir 65 gadi, pašlaik arodbiedrības strādā pie jautājuma, kā pagarināt pensionēšanās vecumu, ja policijas darbinieks vēlas dienēt ilgāk, vienlaicīgi tiek meklēts tiesiskais regulējums gadījumos, kad darbinieks vēlas dienestu atstāt pirms noteiktā vecuma<sup>595</sup>.

„Vecajās” Eiropas Savienības valstīs vērojama tendence pagarināt pensionēšanās vecumu, jo cilvēki dzīvo ilgāk, fiziskās un mentālās spējas ir pietiekami labas, lai turpinātu strādāt un atrastos

<sup>589</sup> Valsts civildienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. 22.septembris, nr.331./333

<sup>590</sup> Follow-up survey on Public Sector Pensions. Pieejams <http://www.dgaep.gov.pt/media/0601010000/finlandia/Follow-up%20survey.pdf> [aplūkots 2012.gada 12.janvārī].

<sup>591</sup> Bite K. Analysis of police career courses abroad. Grām.: Starptautiskās zinātniskās konferences „Valsts un tiesību aktuālās problēmas” zinātnisko rakstu krājums. Daugavpils Universitāte: Saule, 2010, 49.-60.lpp.

<sup>592</sup> Later retirement for police and military. Pieejams: <http://www.denmark.dk/en/servicemenu/News/GeneralNews/LaterRetirementForPoliceAndMilitary.htm> [aplūkots 2012.gada 3.martā].

<sup>593</sup> Police encouraged to serve longer. Pieejams: <http://spectator.sme.sk/articles/view/20793/1/> [aplūkots 2012.gada 3.martā].

<sup>594</sup> Social security in Finland. Pieejams: <http://www.enp.nl/downloads/neu/Social%20Security%20in%20Finland.pdf> [aplūkots 2012.gada 7.aprīlī].

<sup>595</sup> Police Unions. Pieejams: <http://www.polisforbundet.se/in-english/> [aplūkots 2012.gada 7.aprīlī].

sabiedriskajā aprītē. Cita situācija ir bijušajās sociālisma valstīs – pensionēšanās vecums ir noteikts zems, to saista ar izdienas vecumu, pēc kura sasniegšanas iespējams saņemt daļu vai pilnu izdienas pensijas apmēru.

Autore uzskata, ka, ja arī Latvijā tiks pieņemts lēmums paaugstināt izdienas pensionēšanās vecumu, tam ir jābūt pārdomātam un pakāpeniskam procesam, piešķirot pārejas periodu un ņemot vērā citu valstu pozitīvo pieredzi. Kā pozitīvu piemēru var minēt kaimiņvalsti Igauniju, kur izdienas pensionēšanās vecumu plānots paaugstināt tikai tām amatpersonām, kuru izdienas stāžs ir mazāks par 15 gadiem un sākot ar 2016.gadu<sup>596</sup>. Tāpat vajadzētu izvērtēt iespēju aktīvo dienestu veikt līdz noteiktam vecumam un tad dot iespēju amatpersonai veikt administratīvu vai pedagoģisku darbu. Satversmes tiesa ir atzinusi, ka izdienas pensija ir papildu sociālā garantija personām, kuras valsts interesēs īpašos apstākļos pildījušas noteiktas funkcijas, un tās atņemot tiktu pārkāpts tiesiskās palāvības un samērīguma princips<sup>597</sup>.

Autore izanalizēja līdzīgu institūciju darbinieku pensionēšanās vecumu (skatīt Pielikums Nr.21). Redzams, ka pašvaldības policijas, ostas policijas un Finanšu policijas darbinieku pensionēšanās ir iekļauta vispārējā valsts pensijas sistēmā, bet uz prokuroriem, Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja un Satversmes aizsardzības biroja amatpersonām attiecas izdienas pensija.

Lai nu kādas būtu nākotnes vīzijas, pašreizējā Dienesta gaitas likuma norma paredz amatpersonai dienesta vecumu līdz 50 gadu vecumam. Piedevām šī norma nav imperatīva, tā izteikta ar pieļāvuma formulējumu „var dienēt līdz 50 gadu vecuma sasniegšanai”. Tātad likums ļauj amatpersonai variēt ar norādīto vecumu, respektīvi, to samazinot, tās ir amatpersonas tiesības, savukārt iestādei šādu tiesību nav. Iestāde tiesīga palielināt pensionēšanās vecumu. Tādējādi noteikta vecuma sasniegšana ir apstāklis, kas pats par sevi dod iespēju dienesta attiecības izbeigt, ja vien iestāde nesaskata konkrētajā gadījumā pieļaujamību (personas spējas) un nepieciešamību dienesta attiecību turpināšanai un persona pati to vēlas. Tomēr personas vēlme palikt dienestā nerada personas subjektīvas tiesības prasīt no attiecīgās iestādes pienākumu šo personas interesi obligāti ievērot.

Dienesta gaitas likums paredz pārtraukt dienesta tiesiskās attiecības un atvaļināt amatpersonu no dienesta līdz ar noteiktā vecuma sasniegšanu. Tomēr šis noteiktais vecums nozīmē, ka amatpersona ir sasniegusi vismaz 50 pilnus gadus, kas tai dod tiesības uz izdienas pensiju.

---

<sup>596</sup> Izdienas pensionēšanās vecuma paaugstināšanai jānotiek saprātīgi, bez steigas. Pieejams <http://www.apollo.lv/portal/news/articles/220644> [aplūkots 2011.gada 15.decembrī].

<sup>597</sup> Izdienas pensiju 'apciršana' strādājošiem IeM pensionāriem neatbilst Satversmei. Pieejams: <http://www.delfi.lv/news/national/politics/st-izdienas-pensiju-apciršana-stradajosiem-iem-pensionariem-neatbilst-satversmei.d?id=30986103> [aplūkots 2012.gada 7.aprīlī].

✓ Dienesta gaitas likums paredz, ka amatpersonas *dienesta laiks var tikt pagarināts*, ja ir dienesta nepieciešamība, un amatpersonai ir atbilstošas fiziskās un profesionālās spējas un amatpersona vēlas turpināt dienestu policijā. Iestādes vadītājs var pagarināt dienesta laiku ne ilgāk kā līdz 60 gadu vecuma sasniegšanai. Pie tam amatpersonas atbilstošas fiziskās un profesionālās spējas, kā arī teicamais veselības stāvoklis pats par sevi nevar būt pietiekošs pamats dienesta laika pagarināšanai, ja nav konstatēta dienesta nepieciešamība. Likumdevējs arī nav noteicis, cik reizi atkārtoti var pagarināt dienestu. Autore prezumē, ka pagarināt dienesta laiku var līdz amatpersona sasniedz 60 gadu vecumu. Normatīvie akti nenosaka, kāda ir dienesta pagarināšanas kārtība – vai amatpersona raksta ziņojumu ar lūgumu pagarināt dienesta laiku vai to iniciē iestādes vadītājs. Autore sarunās ar Valsts policijas un Valsts robežsardzes pārstāvjiem secināja, ka praksē amatpersona izrāda iniciatīvu, ja vēlas dienesta laiku pagarināt, un rakstveidā vēršas pie iestādes vadītāja ar lūgumu dienestu pagarināt. Savukārt, ja šāda lūguma nav, personāla speciālisti gatavo dokumentus par amatpersonas atvaļināšanu sakarā ar noteiktā izdienas vecuma sasniegšanu.

Līdz ar to šī norma dod iestādei rīcības brīvību pagarināt vai nepagarināt dienesta laiku. Taču, ir būtiski, lai minētā rīcības brīvība netiktu izmantota patvaļīgi. Šajā gadījumā ir jāņem vērā likumdevēja norādītie kritēriji – dienesta nepieciešamība, amatpersonas fiziskās un profesionālās spējas un veselības stāvoklis. Autore analizēs katru no šiem kritērijiem:

1) *dienesta nepieciešamība*. Nepieciešamība dienestam ir atklātais tiesību jēdziens, kas iestādei ir jāpiepilda ar saturu. Proti, iestādei ir iespējas izvērtēt plašu apstākļu kopumu katrā konkrētā gadījumā, izsverot un izvērtējot tieši personas nepieciešamību attiecīgajā amatā, struktūrvienībā, kā arī iestādē kopumā. Piemēram, ja personai vairs nav fizisko spēju veikt tieši operatīvos pienākumus notikuma vietā, iestāde var vērtēt nepieciešamību papildināt administratīvo pienākumu veicošo amatpersonu skaitu atbilstoši iestādes personāla politikai. Tas nozīmē, ka, lemjot par dienesta termiņa pagarināšanu, katra persona atrodas atšķirīgos apstākļos gan tās personisko īpašību, gan ieņemamā amata dēļ. Atšķirīgos apstākļos esošām amatpersonām ir izdarāms atsevišķs individuāls vērtējums. Dienesta nepieciešamība izriet no Dienesta gaitas likuma normas par Iestādes tiesisku, stabilu, efektīvu un atklātu darbību. Lai nodrošinātu šādu iestādes darbību, iestādes vadītājs organizē iestādes darbu ar viņam pieejamiem resursiem. Proti, saņemot amatpersonas lūgumu par dienesta laika pagarināšanu, iestādes vadītājs vai viņa deleģēta amatpersona (komisija) izvērtē tieši šīs amatpersonas lietderību iestādes darbības nodrošināšanā. Komisijai vai amatpersonai ir jākonstatē, ka tieši šīs amatpersonas dienesta pagarināšana ir iemesls iestādes normālas funkcionēšanas turpināšanai. Šāda iemesla nepieciešamība varētu būt personāla trūkums iestādē, amatpersonai piemītošu īpašību kopums vai kompetences, kuru izmantošana iestādē konkrētajā situācijā ir nepieciešama iestādes kvalitatīvai darbībai un doto uzdevumu

izpildei, kā arī, protams, amatpersonas veicamā darba kvalitāte un profesionalitāte, kas atspoguļojas amatpersonas darbības un tās rezultātu novērtēšanā.

Piemērs, Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta amatpersona vērsās pie iestādes vadītāja ar lūgumu pagarināt dienesta laiku pēc 50 gadu vecuma sasniegšanas. Minētais lūgums tika izskatīts Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta Vērtēšanas komisijā, kura nolēma neatbalstīt amatpersonas izteikto lūgumu par dienesta laika pagarināšanu. Ņemot vērā komisijas lēmumu, Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienesta priekšnieks ar rīkojumu atvaļināja pieteicēju no dienesta. Rīkojumā norādīts, ka pieteicējs ir sasniedzis 50 gadu vecumu, kas ir pamats viņa atvaļināšanai no dienesta, un ka lūgums pagarināt dienesta laiku ir noraidāms, jo *dienestam šāda pagarināšana nav nepieciešama*. No minētā piemēra secināms, ka iestāde izvērtēja dienesta nepieciešamību un atteica šo lūgumu pagarināt. Tomēr šo lietu, lemjot Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamentā, tika secināts, ka Administratīvā apgabaltiesa nav ņēmusi vērā faktu, ka tajā pašā laikā dienesta ilgums ir pagarināts gandrīz visām amatpersonām, kuras to lūdza, kur daļai ir lielāks vecums un daļai ir zemāka kvalifikācija<sup>598</sup> un, ka uz to laiku VUGD pastāvēja amata vakances. Līdz ar to lieta atgriezta atpakaļ Administratīvajai apgabaltiesai.

Līdzīgs gadījums notika Valsts policijā, kur amatpersonai tika atteikts atkārtoti pagarināt dienesta laiku, atvaļinot amatpersonu no dienesta, nesamazinot tās amata vietu, bet ieceļot tajā citu – jaunāku amatpersonu. Tā kā tas notika laikā, kad saskaņā ar ekonomisko situāciju valstī tika samazināts nodarbināto skaits Valsts policijā, tiesa norādīja, ka amatpersonas tiesības pildīt dienesta pienākumus beigušās, jo vairs nepastāv dienesta nepieciešamība. Tiesa arī atzina, ka Valsts policija bija izvērtējusi publisko tiesību normu darbību sabiedrības kopējo interešu labā; līdz ar to dienesta pagarināšana un atsevišķas privātpersonas individuāla interese tiek pakārtota sabiedrības interesēm, kas šādos gadījumos uzskatāmas par svarīgākām. Līdz ar to nav pamata apmierināt lūgumu par dienesta laika atkārtotu pagarināšanu, jo amatpersonai jau ilgāku laiku ir tiesības uz izdienas pensiju<sup>599</sup>. Autore no lietas materiāliem nesaskatīja amatpersonas īpašās spējas vai kvalifikāciju, kura būtiski ietekmētu iestādes funkciju un uzdevumu īstenošanu, tāpēc tiesas spriedums ir adekvāts. Ieceļot amatā jaunāku amatpersonu, tika radīta situācija, kad no dienesta nebija jāatvaļina amatpersona, kurai nav tiesību uz izdienas pensiju.

Administratīvā rajona tiesā pieteicējs iesniedza prasību par faktu, ka Valsts robežsardze atteica pagarināt dienestu. Tiesa secināja, ka Valsts robežsardze ir pamatoti izmantojusi lietderības apsvērumus un norādījusi, ka, lai pagarinātu dienestu amatpersonai, jāņem vērā dienesta nepieciešamība, kuras dēļ var izšķirties par dienesta pagarināšanu. Tas ir saprotams kā katras iestādes nepieciešamības gadījumā maksimāli efektīvas dienesta pienākumu izpildes nodrošināšana,

<sup>598</sup> LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvā departamenta 2011.gada 14.oktobra spriedums lietā Nr. SKA-391-2011.

<sup>599</sup> Administratīvās apgabaltiesas 2010.gada 26.oktobra spriedums lietā Nr.AA43-2054-10/6.

ja konkrētie amata pienākumi prasa speciālas iemaņas, īpašas zināšanas, specifisku izglītību, kas ir amatpersonai, kas sasniegusi noteikto pensijas vecumu<sup>600</sup>;

2) *amatpersonas fiziskās un profesionālās spējas*. Autore jau analizēja Ministru kabineta noteikumus<sup>601</sup>, kuri nosaka amatpersonai nepieciešamo fiziskās sagatavotības līmeni 1.nodaļā par atlasī dienestam, bet amatpersonas darbības un tās rezultātu novērtēšanu 3.nodaļā;

3) *veselības stāvoklis* amatpersonai tiek pārbaudīts reizi gadā. Šo normu autore jau analizēja 1.nodaļā par amatpersonas veselības stāvokļa atbilstību dienestam un arī 4.nodaļā saistībā ar atvaļināšanu no dienesta.

Analizējot kopumā šos trīs kritērijus – dienesta nepieciešamība, fiziskās un profesionālās spējas un veselības stāvoklis saistībā ar dienesta laika pagarināšanu, autore uzsver, ka vērtēšana notiek saskaņā ar Dienesta gaitas likuma 4.pantu (Obligātās prasības dienestam – fiziskā sagatavotība un veselības stāvoklis), kuriem nepastāvot nevar būt runas par dienesta laika pagarināšanu, un 16.pantu, kurš paredz amatpersonas fizisko spēju pārbaudi reizi gadā, veselības stāvokļa novērtēšanu un atbilstību dienestam reizi gadā un amatpersonas un tās darbības novērtēšanu reizi divos gados. Visi šie kritēriji ir regulēti ar Ministru kabineta noteikumiem. Tieši amatpersonas un tās darbības rezultātu novērtēšana ir tas instruments, ar kura palīdzību vērtēšanas komisija pieņem lēmumu par amatpersonas dienesta gaitu, t.sk., par dienesta laika pagarināšanu. Novērtēšana automātiski sevī iekļauj amatpersonas veselības stāvokļa un fiziskās sagatavotības pārbaudi reizi gadā<sup>602</sup>. Tomēr fiziskais un veselības stāvoklis kā kritērijs dienesta pagarināšanai ir ļoti individuāli vērtējams – šie rādītāji nedod priekšstatu par amatpersonas profesionalitāti, kas ir galvenais apstāklis, kāpēc amatpersonai pagarina dienestu – nepieciešamība pēc šīs personas zināšanām un kompetencēm.

Juridiski vērtējot Dienesta gaitas likuma normas, ja amatpersonai gada laikā nav novērtēta fiziskās sagatavotība vai veselības stāvoklis, amatpersona neatbilst likuma 4.pantam par obligātajām prasībām dienestā un ir atvaļināmas no dienesta saskaņā ar Dienesta gaitas likuma 47.panta pirmās daļas 4.punktu – sakarā ar neatbilstību dienestam, līdz ar to šajā gadījumā nevar tikt lemts par dienesta termiņa pagarināšanu.

Lai amatpersonai pagarinātu dienesta laiku, iestādē izveidotā vērtēšanas komisija izvērtē katru dienesta pagarināšanas lūgumu individuāli, ņemot vērā amatpersonas fiziskās pārbaudes rezultātus, veselības stāvokli un amatpersonas darbību un tās sasniegtos rezultātus. Likumdevējs nav norādījis, vai, pieņemot lēmumu par dienesta laika pagarināšanu, amatpersona jānosūta ārpuskārtas veselības

<sup>600</sup> Administratīvās rajona tiesas 2009.gada 22.septembra spriedums lietā Nr. A6568-09/42.

<sup>601</sup> Fiziskās sagatavotības prasības Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm; Ministru kabineta 2006.gada 21.novembra noteikumi nr.969. Latvijas Vēstnesis, 2006. 6.decembris, nr.194.

<sup>602</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

pārbaudei vai pietiek ar obligāto veselības pārbaudi, ko veic reizi gadā. Šo jautājumu Ministru kabineta noteikumi regulē pastarpināti, ka amatpersonai var nozīmēt obligāto, plānoto atkārtoto un ārpuskārtas veselības pārbaudi<sup>603</sup>, bet autore uzskata, ka būtu korekti amatpersonu tomēr nosūtīt uz ārpuskārtas veselības pārbaudi, lai iestāde pārliecinātos, ka amatpersonas veselības stāvoklis atbilst dienestam un amatam, kas dotu leģitīmu pamatu juridiski korekta lēmuma pieņemšanai. Savukārt, novērtējot amatpersonas darbību un tās sasniegtos rezultātus, obligāti jābūt pozitīvam vērtējumam, piemēram, atbilst noteiktajām prasībām, var virzīt iecelšanai augstākā amatā vai atbilst noteiktajām prasībām<sup>604</sup>.

Izvērtējot tiesu praksi, autore neatrada precedentu, kur amatpersonai atteiktu pagarināt dienesta laiku sakarā ar neatbilstošu veselības stāvokli vai fizisko sagatavotību. Visi gadījumi attiecināmi uz dienesta nepieciešamību. Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departaments savā spriedumā noteicis, ka formāls izvērtējums (salīdzinājums ar citām personām) pēc vecuma, izglītības vai fiziskās sagatavotības vien nebūtu pietiekams, lai personai pagarinātu dienesta laiku<sup>605</sup>. Līdz ar to noteicošais apstāklis būs tieši dienesta nepieciešamība, kas saistīta ar amatpersonas profesionālajām zināšanām un prasmēm.

Dienesta gaitas likums paredz, ka Iekšlietu ministrijas sistēmas izglītības iestādes vadītājam un akadēmiskajam personālam dienesta galējais termiņš var tikt pagarināts līdz 70 gadu vecuma sasniegšanai. Autore secina, ka Dienesta gaitas likums ir paredzējis amatus, kuriem dienesta laiku var pagarināt līdz 70 gadiem – izglītības iestādes vadītājam, respektīvi, Valsts robezsardzes koledžas un Valsts policijas koledžas direktoram, un Augstskolu likumā noteiktajam akadēmiskajam personālam – profesoriem, asociētajiem profesoriem, docentiem, vadošajiem pētniekiem, lektoriem, pētniekiem un asistentiem<sup>606</sup>. No šīs normas izriet, ka pārējiem izglītības iestādē dienējošajiem dienesta laiku var pagarināt līdz 60 gadu vecumam. Autore piedāvā pašlaik noteikto maksimālo pensionēšanās vecumu akadēmiskajam personālam pielīdzināt valstī noteiktajam – 62 gadi, ja jau akadēmiskajam personāla dienesta gaitu reglamentē gan Dienesta gaitas likums, gan Augstskolu likums. Pašreiz var rasties situācija, kad akadēmiskajā amatā esoša amatprona, kurai pagarināts dienesta laiks, netiek atkārtoti ievēlēta akadēmiskajā amatā un tā būtu jāpārceļ citā amatā, bet pensionēšanās vecuma dēļ, tā ir jāatvaļina no dienesta.

Otrs gadījums, kurš saistīts ar noteikta laika kritērija sasniegšanu, ir amatpersonai **sasniedzot izdienas stāžu, kas dod tiesības uz izdienas pensiju likumā noteiktajā kārtībā**. Vēsturiski

<sup>603</sup> Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm un amatpersonu amata kandidātiem nepieciešamo veselības stāvokli un psiholoģiskajām īpašībām un veselības stāvokļa un psiholoģisko īpašību pārbaudes kārtību; Ministru kabineta 2006.gada 21.novembra noteikumi Nr.970. Latvijas Vēstnesis, 2006. 15.decembris, nr.200.

<sup>604</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>605</sup> LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2010.gada 17.marta spriedums lietā Nr. SKA-237/2010.

<sup>606</sup> Augstskolu likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1995. 17.novembris, nr.179.

izdienas pensiju piešķiršanas nepieciešamību noteica zaudētās profesionālās iemaņas pēc noteikta laika nostrādāšanas konkrētā profesijā, amatā vai atrašanās dienestā, kad turpmākā darbība konkrētā profesijā amatā vai dienestā jau bija saistīta ar profesionālo spēju zudumu<sup>607</sup>. Daļēji tāda kārtība ir saglabājusies pašreizējā tiesiskajā regulējumā. Dienesta gaitas likums nosaka, ka izdiena ir laiks, ko amatpersona ir nodienējusi Iekšlietu ministrijas sistēmā un Ieslodzījuma vietu pārvaldē. Izdiena ir jāņem vērā, nosakot amatpersonas darba samaksu un piešķirot ikgadējos atvaļinājumus<sup>608</sup>. Autore norāda, ka izdiena tiek ņemta vērā, piešķirot speciālo dienesta pakāpi un piešķirot atvaļināšanas kompensāciju.

Lemjot par izdienas pensijas piešķiršanu amatpersonai, ir jāskata likums „Par izdienas pensijām Iekšlietu ministrijas sistēmas darbiniekiem ar speciālajām dienesta pakāpēm (turpmāk – Izdienas pensijas likums)”<sup>609</sup>, kurš regulē Iekšlietu ministrijas sistēmas amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm pensionēšanās kārtību. Tiesības uz izdienas pensiju ir šādām amatpersonu kategorijām (likumdevējs ir atstājis normatīvā akta nosaukumā terminu „darbinieks ar speciālo dienesta pakāpi”, kas neatbilst pašreizējam tiesiskajam regulējumam saistībā ar Dienesta gaitas likumu):

a) kuru izdienas stāžs ir ne mazāks par 20 gadiem un kuri sasnieguši 50 gadu vecumu. Piedevām izdienas stāžā, kas dod tiesības uz izdienas pensiju, ieskaita:

- izdienu jeb laiku, ko amatpersona nodienējusi Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs. Ar to saprotot ne tikai vienu iestādi, bet dienestu kopumā Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs vai Ieslodzījuma vietu pārvaldē;

- obligātā aktīvā militārā (Latvijas Republikas un citu valstu bruņotajos spēkos) vai alternatīvā dienesta laiku;

- ierindas dienesta laiku Zemessardzē un aktīvā militārā dienesta laiku Aizsardzības ministrijas militārajās struktūrvienībās, Valsts prezidenta un Saeimas drošības dienestā (arī dienestu Latvijas Republikas Augstākās padomes apsardzes dienestā, Latvijas Republikas Drošības dienestā)

- laiku, kas līdz 1997.gada 31.decembrim ieskaitīts izdienas stāžā saskaņā ar likumu „Par policiju”;

- dienesta laiku citu valstu bruņotajos spēkos, robežapsardzības karaspēkā vai iekšlietu sistēmas iestādēs līdz 1991.gada 31.decembrim, ja tajās nodienēti vismaz pieci gadi;

- 80% no citās iestādēs, pie komersantiem un organizācijās nostrādātā laika, ja Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs nodienēti vismaz pieci gadi. Respektīvi, amatpersonām ar 5 gadu stāžu,

<sup>607</sup> Konceptija par izdienas pensiju piešķiršanu. Pieejams [www.mk.gov.lv/doc/2005/LMkonc\\_131206.doc](http://www.mk.gov.lv/doc/2005/LMkonc_131206.doc) [aplūkots 2011.gada 12.decembrī].

<sup>608</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101

<sup>609</sup> Par izdienas pensijām Iekšlietu ministrijas sistēmas darbiniekiem ar speciālajām dienesta pakāpēm: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1998, 16.aprīlis, nr.100/101.

tiek ieskaitīti 80% no civilā darba stāža. Ja dienests uzsākts pēc 1990.gada 4.maija, tad šos 80% ieskaita tikai tad, ja nodienēti vismaz 10 gadi;

- laiku, ko bijušie tiesneši un prokurori, kuri nostrādājuši tiesā tiesneša amatā vai prokuratūrā operatīvā darbinieka amatā, ja Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs nodienēti vismaz pieci gadi;

b) kuri neatkarīgi no vecuma ir atbrīvoti no dienesta veselības stāvokļa vai darbinieku skaita samazināšanas dēļ un kuru izdienas stāžs ir ne mazāks par 20 gadiem;

c) kuru kopējais apdrošināšanas un tam pielīdzinātais stāžs ir ne mazāks par 25 gadiem, turklāt ne mazāk kā 12 gadi un 6 mēneši no tiem nodienēti Iekšlietu ministrijas sistēmā, un kuri sasnieguši 50 gadu vecumu<sup>610</sup>.

Izdienas pensijas likums nosaka samērā sarežģītus un grūti pārskatāmus nosacījumus, kurām amatpersonu kategorijām var tikt piemērota izdienas pensija, bet autore uzskata, ka tas saistīts ar faktu, ka mainoties valsts iekārtai no sociālistiskās un demokrātisko, daudzas personas turpināja dienestu policijā, robežsardzē, prokuratūrā, tiesās u.c. iestādēs, un kurām pensionēšanās vecums iestājās pēc 1991.gada. Lai dotu iespēju šīm personām saņemt sociālās garantijas līdzīgi pašlaik dienošām amatpersonām, tika izstrādāta šī sarežģītā uzskaites sistēma tam personu lokam, kuras tiesīgas saņemt izdienas pensiju.

Administratīvā apgabaltiesa izskatīja prasību par izdienas pensijas aprēķinu, kas skar laika posmu pirms 1990.gada un pēc 1990.gada. Prasībā lūgts izdot labvēlīgāku administratīvo aktu, palielinot izdienas stāžu. Prasītājs norādījis, ka Iekšlietu ministrija kļūdaini interpretējusi Izdienas pensijas likuma normas, jo no likuma 3.panta pirmās daļas 10.punkta nepārprotami izriet, ka nosacījums „ja Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs nodienēti vismaz 10 gadi” nav attiecināms tikai uz dienestu pēc 1990.gada 4.maija, bet skaitāms arī dienests pirms tam. Līdz ar to izdienas stāžs nav 16 gadi, bet, ieskaitot pie komersantiem un organizācijās nostrādāto laiku, - 35 gadi.

Tiesa norādīja, ka Izdienas pensijas likuma 3.panta pirmās daļas 10.punkts, kas noteic, ka izdienas stāžā, kas dod tiesības uz izdienas pensiju, ieskaita 80 procentus no citās iestādēs, pie komersantiem un organizācijās nostrādātā laika darbiniekiem, kuri dienestu Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs uzsākuši pēc 1990.gada 4.maija, - ja Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs nodienēti vismaz 10 gadi, ir tulkojams tādējādi, ka 10 nodienētie gadi ir skaitāmi tikai par laika periodu pēc (autores izcēlums) 1990.gada 4.maija, jo to skaidri norāda pašā normā lietotā terminoloģija. Izdienas pensijas likums attiecas uz Iekšlietu ministrijas sistēmas darbiniekiem, savukārt attiecībā uz dienestu Iekšlietu ministrijas sistēmai līdzīgās iestādēs PSRS laikā likumdevējs šā paša likuma 3.panta pirmās daļas 5.punktā lieto terminu *citu valstu iekšlietu sistēmas iestādes*. Likumdevējs ir skaidri norādījis, ka 3.panta pirmās daļas 10.punkts ir attiecināms

<sup>610</sup> Par izdienas pensijām Iekšlietu ministrijas sistēmas darbiniekiem ar speciālajām dienesta pakāpēm: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1998, 16.aprīlis, nr.100/101.

uz tiem darbiniekiem, kuri dienestu Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs uzsākuši pēc 1990.gada 4.maija, ja Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs (nevis citu valstu iekšlietu sistēmas iestādēs) nodienēti vismaz 10 gadi<sup>611</sup>.

Aprēķinot izdienas stāžu šajā gadījumā, bija jāņem vērā apstākļi, ka, lai izdienas stāžā ieskaitītu 80% no citās iestādēs vai pie komersanta nostrādāto laiku, amatpersonai Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs pēc 1990.gada 4.maija jānodien vismaz 10 gadi.

Pensiju aprēķina no amatpersonas vidējās mēneša darba samaksas par pēdējiem pieciem gadiem pirms atvaļināšanas no dienesta. Ar darba samaksu Izdienas pensijas likums saprot – amatalgu, prēmijas, piemaksu par speciālo dienesta pakāpi, piemaksas par izdienu un citas piemaksas, kuras noteicis Ministru kabinets<sup>612</sup>. Respektīvi, lai veiktu amatpersonas izdienas pensijas aprēķinu, ņem vērā to summu, ko amatpersona nopelnījusi pēdējos piecos gados pirms atvaļināšanas no dienesta. Vairākas tiesas atzinušas, ka atvaļinājuma pabalsts nav darba samaksas sastāvdaļa un tas neietekmē pensijas aprēķinu, kā rezultātā arī atteica amatpersonām izdienas pensijas pārrēķinu<sup>613</sup>.

Izdienas pensijas lielums atkarīgs no dienesta ilguma un to aprēķina šādi:

- ja amatpersona pensionējas ar 50 gadu vecumu un tai ir 20 gadu izdienas stāžs, tai piešķir izdienas pensiju 55% apmērā no mēneša darba samaksas, bet par katru izdienas stāža gadu virs 20 gadiem izdienas pensiju palielina par 2%;
- ja amatpersona atvaļināta no dienesta veselības stāvokļa dēļ vai sakarā ar darbinieku skaita samazināšanu, izdienas pensiju piešķir 40% apmērā no mēneša darba samaksas un par katru izdienas stāža gadu virs 20 gadiem to palielina par 2%;
- ja amatpersona nodienējusi Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs vairāk kā 12 gadi un 6 mēneši (ar kopējo apdrošināšanas stāžu 25 gadi), tad izdienas pensiju piešķir 40% apmērā no mēneša darba samaksas un par katru izdienas stāža gadu virs 12 gadiem un 6 mēnešiem to palielina par 1,5%<sup>614</sup>.

Izvērtējot izdienas pensiju piešķiršanu, autore secina, ka galvenais kritērijs ir izdienas stāžs, kurš pagaidām noteikts 20 gadi. Ārzemēs, īpaši Skandināvijas valstīs, ir atteikušās no izdienas jēdziena, bet nosakot ātrāku pensionēšanās vecumu policijas dienestā esošām personām.

<sup>611</sup> Administratīvās apgabaltiesas 2011.gada 12.oktobra spriedums lietā Nr. AA43-0585-11/16.

<sup>612</sup> Par izdienas pensijām Iekšlietu ministrijas sistēmas darbiniekiem ar speciālajām dienesta pakāpēm: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1998, 16.aprīlis, nr.100/101.

<sup>613</sup> Administratīvās rajona tiesas 2007.gada 11.septembra spriedums lietā Nr.A42368606 un Administratīvās apgabaltiesas 2009.gada 28.aprīļa spriedumu lietā Nr.AA43-0552-09/19.

<sup>614</sup> Par izdienas pensijām Iekšlietu ministrijas sistēmas darbiniekiem ar speciālajām dienesta pakāpēm: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1998, 16.aprīlis, nr.100/101.

Pašlaik aktuāls kļuvis jautājums par izdienas pensiju pašvaldības policijas darbiniekiem<sup>615</sup>. Pašvaldības policijas darbinieku arodbiedrība vērsusies Iekšlietu ministrijā un Tiesībsarga birojā ar lūgumu izvērtēt vienlīdzības principa ievērošanu attiecībā uz vienu un to pašu likumā „Par policiju” veicamo pienākumu izpildi Valsts policijas darbiniekiem un pašvaldības policijas darbiniekiem. Iekšlietu ministrija norādīja, ka lai arī pašvaldības policijai ir deleģēta daļa no pienākumiem, ko veic Valsts policijas darbinieki, to saturs būtiski atšķiras: pašvaldības policijas darbinieki neveic konvojēšanu, operatīvo darbu un pirmstiesas izmeklēšanas darbu kriminālprocesos. Tāpat pašvaldības policijas darbinieku darba tiesiskās attiecības nav dienesta attiecības, līdz ar to nevar attiecināt izdienas pensiju kā dienesta attiecībām piekritošu uz pašvaldības policijas darbiniekiem. Tiesībsargs norādīja, ka likumdevējs vienā normatīvajā aktā – likumā „Par policiju” norādījis, ka vienas valsts funkcijas īstenošanai (sabiedriskā kārtība un drošība) ir divas institūcijas – valsts un pašvaldības policija; kā arī tai pašā normatīvajā aktā norādījis kompetences norobežošanu. Līdz ar to var secināt, ka vienu un to pašu funkciju realizējošās personas ir vienādā un salīdzināmā situācijā un ir pakļauti vieniem un tiem pašiem veselības riskiem. Toties nevar salīdzināt tos apstākļus un tiesisko regulējumu, kādi ir paredzēti pieņemšanai dienestā un dienesta gaitai. Līdz ar to tiesībsargs secina, ka pašvaldības policija neveic visas tās funkcijas, kuras valsts policija, un uz pašvaldības policiju nevar attiecināt specifiskās prasības izdienai, t.sk., izdienas pensiju. Tomēr, ņemot vērā tās funkcijas, kuras realizē pašvaldības policija un tos veselības riskus, kuriem pakļauti pašvaldības policijas darbinieki, ir atbalstāma atsevišķa regulējuma izstrāde attiecībā uz pašvaldības policijas darbinieku sociālajām garantijām, t.sk., attiecībā uz izdienas pensiju, nosakot riskiem atbilstoša sociālās garantijas.

Autore uzskata, ka ne tiesībsargs, ne Iekšlietu ministrija nav ņēmusi vērā tiesisko regulējumu attiecībā uz valstī noteiktām profesijām. Profesiju klasifikatorā mazajā grupā „355. Valsts varas īstenošanas speciālisti” norādītas tādas profesijas kā pašvaldības policijas vecākais inspektors, inspektors, civilās aizsardzības vecākais speciālists un speciālists un pašvaldības policijas jaunākais inspektors, vecākais kārtībnieks, kārtībnieks un jaunākais kārtībnieks. Šajā pašā grupā ietvertas Valsts robežsardzes profesijas un profesijas iekšlietu jomā, kuras īsteno valsts policijas darbinieki. Profesionālās darbības pamatuzdevumi un kvalifikācijas pamatprasības ir ekvivalentas visām šīs grupas profesijām. Līdz ar to Ministru kabinets ir paredzējis vienādu attieksmi pret attiecīgajām profesijām. Autore uzskata, ka tiem pašvaldības policijas darbiniekiem, kuri veic minētās valsts funkcijas izpildi, pienākas līdzvērtīgas sociālās garantijas.

---

<sup>615</sup> Rīgas pašvaldības policija 2012.gada pavasarī vērsusies Tiesībsarga birojā ar lūgumu izvērtēt iespēju pašvaldības policijas darbiniekiem saņemt izdienas pensiju no 50 gadu vecuma līdzīgi kā policijas darbiniekiem.

## 4.2. DIENESTA TIESISKO ATTIECĪBU IZBEIGŠANĀS CITI IEMESLI

Atvaļināšanas iemeslus katrā valstī likumdevējs ir noteicis, vadoties no sabiedrības diktētajām vēlmēm, kādu tā vēlas redzēt savu drošības un interešu aizstāvi, kā arī no tā, kādus kritērijus ir izvirzījusi valsts, lai dienestā atrastos tam piemērota amatpersona. Latvijā Dienesta gaitas likums nosaka divus dienesta attiecību izbeigšanās veidus – kad amatpersonu *atvaļina* no dienesta un kad amatpersonu *var atvaļināt* no dienesta. Pirmajā gadījumā likumdevējs ir uzskaitījis tos gadījumus, kad darba devējam ir noteikta obligāta darbība – atvaļināt amatpersonu no dienesta, bet otrais gadījums pieļauj izvēles iespējas – atvaļināt vai neatvaļināt no dienesta.

Autore Pielikumā Nr.22 salīdzinājumam sniegs dažu valstu likumdevēja noteiktos iemeslus atvaļināšanai no dienesta. Par pamatu autore ņēma Latvijā noteiktos kritērijus (1.-10.kritērijs) un salīdzināja ar citās valstīs izvirzītajiem nosacījumiem, lai amatpersonu atvaļinātu no dienesta. Autore secina, ka atvaļināšanas kritēriji no dienesta katrā valstī ir noteikti nedaudz atšķirīgi: ir izdalīti atsevišķi kritēriji atvaļināšanai, kad obligāti jāatvaļina no dienesta, ir noteikti kritēriji, kuru dēļ var atbrīvot no dienesta, bet tā ir iestādes izvēles brīvība. Piemēram, Polijā izdala atvaļināšanu no dienesta gan sakarā ar pārbaudes neizturēšanu (obligāti atvaļina), gan nepietiekamu amata pienākumu pildīšanu laikā, kad līgums ir noslēgts (var atvaļināt). Arī neatbilstošs veselības stāvoklis tiek gradēts – ja medicīniskā komisija ir sniegusi negatīvu atzinumu par veselības stāvokļa neatbilstību dienestam, tad jāatvaļina obligāti, bet, ja amatpersona 12 mēnešus nepilda dienesta pienākumus slimības dēļ, tā var tikt atvaļināta no dienesta. Savukārt, Krievijā dienestu iekšlietu sistēmā var izbeigt arī uz tāda pamata kā Krievijas pilsonības zaudēšana, iesaukšana militārajā dienestā vai personas atzīšana par bezvēsts pazudušu. Latvijā arī dienesta tiesiskās attiecības izbeigsies, ja tiks zaudēta pilsonība; tikai normatīvais regulējums būs meklējams obligātajās prasībās dienestam un prasības pieņemšanai dienestā<sup>616</sup>. Tāpat, ja būs notiesājošs tiesas spriedums vai neatbilstoša veselība un fiziskā sagatavotība. Atšķirīga ir tiesiskā regulējuma par atvaļināšanu no dienesta fiksēšana Igaunijā, jo šīs normas nav iekļautas normatīvajos aktos par policiju, bet Publiskā dienesta likumā<sup>617</sup> un tās ir ļoti detalizētas attiecībā uz katru atvaļināšanas gadījumu. Tiesiskā regulējuma atrašanās šajā normatīvajā aktā norāda uz to, ka Igaunijā policijas darbinieks ir civildienesta ierēdnis.

Tāpat vērojamas normas, kuras Latvijā attiecināmas uz obligātajām prasībām dienestam. Vairākas valstis izdala pilsonības zaudēšanu, kā dienesta tiesisko attiecību izbeigšanās iemeslu,

<sup>616</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>617</sup> Publiskā dienesta likums: Igaunijas Republikas likums. Pieejams: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN007216.pdf> [aplūkots 2012.gada 4.aprīlī].

Latvija, iekļaujot šo normu Obligātajās prasībās dienestam, paredz, ka bez pilsonības amatpersona nevar atrasties dienestā.

**4.2.1. Pēc paša vēlēšanās** amatpersonu var atvaļināt jebkurā laikā, ievērojot Dienesta gaitas likumā noteikto kārtību – amatpersona 30 dienas iepriekš par to rakstveidā brīdina to amatpersonu, kura tiesīga pieņemt dienestā un iecelt amatpersonu amatā. Ja abas personas vienojas, amatpersonu var atvaļināt no dienesta pirms uzteikuma termiņa izbeigšanās<sup>618</sup>. Tieši tāds pats regulējums ir civildienesta ierēdņiem, tikai šajā gadījumā likumdevējs nav noteicis termiņu, kādos uzteikums darbojas<sup>619</sup>. Darba tiesiskajās attiecībās darbinieka uzteikums paredz brīdinājuma termiņu viens mēnesis, ja koplīgumā vai līgumā nav noteikts cits termiņš<sup>620</sup>. Krievijā darba ņēmējam darba devējs jābrīdina divas nedēļas iepriekš<sup>621</sup>. Tātad šī norma ir darba ņēmējam izdevīgāka, salīdzinot ar Latviju, jo Latvijā īsāks uzteikuma termiņš paredzēts tikai tajos gadījumos, ja to nosaka līgums vai koplīgums.

Valsts policijā un Valsts robežsardzē, vienojoties par dienesta tiesisko attiecību izbeigšanu, abas puses izsaka gribu, kas ir vērsta uz noteikta darījuma raksturīgu tiesisko seku iestāšanos. Abpusēju vienošanos izbeigt dienesta tiesiskās attiecības netiek ierobežota ne ar kādiem normatīvajiem aktiem, tā ir abu pušu vēlmju saskaņošana. Vienlaikus jāņem vērā, ka tiesību normās noteikto amatpersonu kompetenci iestādes vārdā lemt par uzteikuma termiņa saīsināšanu. Proti, atbilstoši Dienesta gaitas likuma 47.panta trešajai daļai par atvaļināšanu pirms 30 dienu uzteikuma termiņa ir tiesīga lemt amatpersona, kura ir tiesīga iecelt amatā to amatpersonu, kura izteikusi vēlmi izbeigt dienesta attiecības. Šo normu jāskata saistībā ar Dienesta gaitas likuma 9.panta pirmo daļu – lēmumu par kandidāta pieņemšanu dienestā un iecelšanu amatā pieņem Iestādes vadītājs vai viņa pilnvarota amatpersona. No minētā secināms, ka lemt par uzteikuma termiņa saīsināšanu un dienesta attiecību izbeigšanu pirms 30 dienu uzteikuma termiņa beigām ir tiesīga tā pati amatpersona vai attiecīgi pilnvarota amatpersona.

Iepriekšēja brīdinājuma mērķis šādā situācijā pamatā ir iestādes interešu aizsardzība, dodot tai laiku atrast jaunu darbinieku iestādes funkciju izpildes optimālai nodrošināšanai, kā arī iespēju amatpersonai nodot lietas un pabeigt iesāktos dienesta uzdevumus. Ja abas puses vienojas par dienesta attiecību izbeigšanu pirms uzteikuma termiņa beigām, nav saskatāms pamatots iemesls ievērot uzteikuma termiņu – 30 dienas. Dienesta gaitas likums gan nereglamentē, kā tiek realizēts saīsinātais uzteikuma termiņš, bet parasti amatpersona iesniegumā par atvaļināšanos norāda vēlamo datumu, kuram amatpersona, kura tiesīga atvaļināt no dienesta, vai nu piekrīt, vai nu nepiekrīt.

<sup>618</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>619</sup> Valsts civildienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. 22.septembris, nr.331./333.

<sup>620</sup> Darba likums ar komentāriem. Rīga: LBAS, 2010, 189.lpp.

<sup>621</sup> Трудовое право. Под. ред. Смирнова О.В. Москва Проспект, 2006, с.238.

Administratīvā rajona tiesa izskatīja gadījumu, kad Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersona 2009.gada 1.aprīlī iestādes priekšniekam lūdza viņu atvaļināt no dienesta ar 30.aprīli sakarā ar pensijas vecuma sasniegšanu. Autore secina, ka šajā gadījumā amatpersona un iestāde vienojās par noteiktu termiņu, nosakot konkrētu datumu. Uzzinot, ka 16.aprīlī stāsies spēkā grozījumi Dienesta gaitas likumā par atvaļināšanas pabalsta apjoma samazināšanu no trīs mēneša vidējās izpeļņas uz vienu, pieteicējs 15.aprīļa vakarā nosūtīja ierakstītu vēstuli Ieslodzījuma vietu pārvaldes priekšniekam ar lūgumu atvaļināt viņu ar 15.aprīli. Tiesa pamatoti atteica apmierināt šo prasību, norādot, ka nepastāvēja vienošanās starp Ieslodzījuma vietu pārvaldes priekšnieku un pieteicēju par termiņa saīsināšanu. Iestāde arī tīri fiziski nevarēja šo lūgumu apmierināt, jo iesniegumu par atvaļināšanu 15.aprīlī tā saņēma 17.aprīlī (rīkojums par atvaļināšanu tika izdots 16.aprīlī) un piemērot tiesību normu ar atpakaļejošu spēku var tikai tajā gadījumā, ja to ir noteicis likumdevējs<sup>622</sup>. Šajā gadījumā tiesa spriedusi pareizi, ka tikai no pašas personas ir atkarīgs, vai tā savu vēlēšanos atvaļināties no dienesta izsaka laikus un panāk vienošanos par uzteikuma termiņa saīsināšanu. Šajā gadījumā tas nav noticis.

**4.2.2. Sakarā ar neatbilstību amatam, ja amatpersona nepiekrīt pārcelšanai citā amatā vai nav cita amata, kuru amatpersonai attiecīgajā Iestādē piedāvāt un kuram noteiktajām prasībām amatpersona atbilst.** Šī likuma norma uzliek iestādei pienākumu piedāvāt citu amatu un tikai gadījumā, ja amatpersona amatam nepiekrīt vai nav cita amata, ko piedāvāt, amatpersonu atvaļina no dienesta. No vienas puses šo normu var vērtēt pozitīvi – amatpersonai, ja tā kādu iemeslu dēļ neatbilst amatam (darbības rezultāti nav pozitīvi, nav nepieciešamās izglītības, nepilda amata pienākumus u.c.), tiek dota iespēja dienestu turpināt citā amatā. Tomēr no otras puses, juridiski izvērtējot šo normu, amatpersona ir pieņemta dienestā nevis amatā. Tātad amati var mainīties dienesta gaitas laikā; tāpat amatpersonai, to pieņemot dienestā, netika garantēts konkrēts amats un dienesta laiks šajā amatā. Šis konkrētais atvaļināšanas gadījums saistīts ar amatpersonas atbilstību dienestam, bet neatbilstību ieņemamajam amatam. Ja amatpresona amatam neatbilst, nav iemesla to atvaļināt no dienesta. Šis atvaļināšanas gadījums saistīts ar vēl vienu problēmu – ja neatbilstība amatam saistīta ar iegūto ievainojumu vai slimību, pildot dienesta pienākumus, situāciju var vērtēt kā atbrīvošanos no nederīgas amatpersonas, nenodrošinot arī pienācīgas sociālās garantijas, atvaļinot amatpersonu no dienesta. Autores priekšlikums būtu šādas amatpersonas paturēt rezervē, kamēr atbrīvojas amats, kura prasībām amatpersona atbilst, kā tas, piemēram, noteikts Krievijā, kur valsts dienestā esošas amatpersonas

<sup>622</sup> Administratīvās rajona tiesas 2011.gada 31.maija spriedums lietā Nr.A42860109.

tiek pakļautas pārkvalifikācijas procesam, lai nezaudētu profesionāli<sup>623</sup>. Lietuvā arī ir paredzēta policijas darbinieku rezerve, tikai šie bijušie policijas darbinieki no aktīvā dienesta ir atvaļināti ar pašu piekrišanu, tiem piešķirot rezerves policijas darbinieka statusu. Ja rodas nepieciešamība, tos atjauno dienestā<sup>624</sup>.

Igaunija ir vienīgā valsts, kura noteikusi, ka no dienesta var atbrīvot, ja policijas darbinieks neatbilst amatam (citas valstis paredz neatbilstību dienestam), norādot virkni gadījumu, kuros šī norma piemērojama: neapmierinoši rezultāti pārbaudes laikā, negatīvs vērtējums novērtēšanas procedūrā, ja darbiniekam nav kādu dokumentu, kuri nepieciešami konkrētajam amatam, sakarā ar nepietiekošām valodas vai komunikācijas prasmēm, sakarā ar veselības stāvokļa neatbilstību noteiktajām prasībām un sakarā ar nepietiekošām profesionālām prasmēm<sup>625</sup>. Tomēr šis uzskaitījums ir atšķirīgs no Dienesta gaitas likuma, kurš neatbilstību saista ar amatpersonas darbības novērtēšanu un atkārtotu neievēlēšanu akadēmiskajā amatā.

Civildienesta ierēdni atbrīvo no amata, ja persona tam neatbilst<sup>626</sup>. Atšķirībā no Dienesta gaitas likuma, kur atvaļināšanas no dienesta pamatu nosaka neatbilstība amatam tikai gadījumā, ja amatpersona nepiekrīt pārcelšanai citā amatā, tad Valsts civildienesta likuma norma paredz, ka valsts civildienesta attiecības izbeidzas sakarā ar neatbilstību ieņemamam amatam, neparedzot piedāvāt ierēdnim citu amatu. Kā atzinis LR Senāts, tādējādi ierēdnis valsts civildienestā nonāk konkrētā amatā, un viņam nav no dienesta organizācijas sistēmas automātiski izrietošu tiesību pāriet citos civildienesta amatos, vēl jo vairāk citā iestādē<sup>627</sup>.

Latvijā, lai atvaļinātu amatpersonu pēc šīs normas, tiek vērtēta amatpersonas darbība vai bezdarbība, veicot amata aprakstā noteikto pienākumu īstenošanu, kā arī nepieciešams noteikt, kādā kvalitātē šie amata pienākumi veikti. Respektīvi, būtu jāveic amatpersonas darbības un tās rezultātu novērtēšana saskaņā ar Dienesta gaitas likuma 16.pantu. Tomēr likums neparedz amatpersonas novērtēšanas rezultātus izmantot lēmuma pieņemšanai par atvaļināšanu no dienesta sakarā ar neatbilstību amatam, jo novērtējuma rezultātus izmanto par pamatu lēmuma pieņemšanai par:

- amatpersonas atvaļināšanu no dienesta sakarā ar neatbilstību dienestam;
- amatpersonas atvaļināšanu no dienesta sakarā ar noteiktajām prasībām neatbilstošu veselības stāvokli;
- amatpersonas pārcelšanu citā amatā;

<sup>623</sup> Старилов Ю.Н. Служебное право. Москва: БЕК, 1996, с.434.

<sup>624</sup> Law on Police: Law of the Republic of Lithuania. Pieejams: <http://www.legislationline.org/documents/action/popup/id/4892> [aplūkots 2012.gada 2.aprīlī].

<sup>625</sup> Police Service Act: Law of the Republic of Estonia. Pieejams: <http://legislationline.org/documents/action/popup/id/5729> [aplūkots 2012.gada 2.aprīlī].

<sup>626</sup> Valsts civildienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. 22.septembris, nr.331./333.

<sup>627</sup> LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2010.gada 13.novembra spriedums lietā Nr.A42924209, SKA-490/2010.

- amatpersonas nosūtīšanu kvalifikācijas paaugstināšanai;
- dienesta laika pagarināšanu<sup>628</sup>.

Amatpersonas neatbilstību dienestam jau nosaka Dienesta gaitas likuma 4.pants un nebūtu nepieciešamība to saistīt ar amatpersonas darbības un tās rezultātu novērtēšanu. Autore pieņem, ka šī ir likuma normas redakcionāla rakstura kļūda, jo Dienesta gaitas likumā ir deleģējums Ministru kabinetam noteikt novērtēšanas kārtību, un Ministru kabineta noteikumi<sup>629</sup> paredz vērtēt amatpersonas atbilstību amatam, ne dienestam. Par to liecina novērtēšanas anketa, kura prasa izvērtēt amata pienākumu izpildi, kā arī norādīt nepieciešamās izmaiņas amata aprakstā<sup>630</sup>. Līdz ar to autore secina, ka, saņemot vērtējumu „neatbilst noteiktajām prasībām”<sup>631</sup>, par amatpersonu pieņem lēmumu (Dienesta gaitas likums nosaka imperatīvo formu – izmanto par pamatu lēmuma pieņemšanai) amatpersonas atvaļināšanai no dienesta sakarā ar neatbilstību *amatam*.

Tas, ka amatpersonas atvaļināšana no dienesta sakarā ar neatbilstību amatam jāsaista ar novērtēšanu, ir paredzēts arī Dienesta gaitas likuma 16.pantā noteiktajā normā par amatpersonas pārcelšanu citā amatā saistībā ar Dienesta gaitas likuma 47.panta pirmās daļas piekto punktu – par cita amata piedāvāšanu jeb pārcelšanu citā amatā<sup>632</sup>. Līdz ar to šī norma jāsaista ar Dienesta gaitas likuma 12.pantu, kas paredz amatpersonas pārcelšanu citā amatā, norādot vienpadsmit konkrētus iemeslus, kuros gadījumos veicama pārcelšana. Viens no iemesliem ir amatpersonas pārcelšana sakarā ar neatbilstību amatam<sup>633</sup>.

Judikatūrā tiesiskā situācija, kas saistīta ar amatpersonas pārcelšanu citā amatā saistībā ar cita amata piedāvāšanu, ir plaši aplūkota, īpaši 2009.gadā sakarā ar amatpersonu skaita samazināšanu un struktūrvienību reorganizāciju krīzes apstākļos. Saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likuma 17.panta pirmo daļu tiešās pārvaldes iestādes vadītājs organizē iestādes funkcijas pildīšanu un atbild par to, vada iestādes administratīvo darbu, nodrošinot tā nepārtrauktību, lietderību un tiesiskumu. No minētās tiesību normas izriet iestādes priekšnieka vai viņa pilnvaroto personu, kuri vada attiecīgās iestādes struktūrvienības, pienākums ir nodrošināt nepārtrauktu, lietderīgu un tiesisku iestādes darbu. Tādējādi secināms, ka amatpersonas pārcelšanai citā amatā saskaņā ar Dienesta gaitas likuma 47.panta pirmās daļas sesto punktu – sakarā ar Iestādes vai amatpersonas amata

<sup>628</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>629</sup> Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība Ministru kabineta 2007.gada 7.augusta noteikumi nr.532. Latvijas Vēstnesis, 2007. 10.augusts, nr.129.

<sup>630</sup> Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība Ministru kabineta 2007.gada 7.augusta noteikumi nr.532. Latvijas Vēstnesis, 2007. 10.augusts, nr.129.

<sup>631</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>632</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>633</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

likvidāciju vai amatpersonu skaita samazināšanu ir obligāti jānoskaidro esošās vakances un jāpiedāvā amatpersonai cits amats visā Iekšlietu ministrijas sistēmā.

Tomēr šeit ir nianse attiecībā uz cita amata piedāvāšanu, atvaļinot amatpersonu no dienesta sakarā ar neatbilstību amatam: Dienesta gaitas likuma 12.pants paredz amatpersonas pārcelšanu sakarā ar neatbilstību amatam, bet šeit nedarbosies autores augstāk minētais par obligātu amata piedāvāšanu, lai nodrošinātu dienesta nepārtrauktību, lietderību un tiesisku darbību, jo likuma 47.panta pirmās daļas 5.punktā likumdevējs ir paredzējis obligātu darba devēja rīcību konkrēti šim gadījumam – amatpersona atbrīvojama no dienesta, ja tā nepiekrīt pārcelšanai citā amatā *vai* nav cita amata, kuru amatpersonai piedāvāt attiecīgajā iestādē un kuram noteiktajām prasībām amatpersona atbilst. Līdz ar to atslēgas vārds ir „attiecīgajā Iestādē”, kuru autore skaidrotu kā iestādi, kurā amatpersona dien – Valsts policija vai Valsts robezsardze, un uz šo gadījumu netiek attiecināts vienotās dienesta gaitas princips par dienesta turpināšanu jebkurā no Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēm.

Autore to vērtē kā juridisku kolīziju – likums nosaka dienesta gaitas vienotības principu, ar iespēju ieņemt citu amatu, bet tai pašā laikā citā tā paša likuma normā paredzēta obligāta atvaļināšana no dienesta, neievērojot dienesta gaitas vienotības principu. Autore gan izprot likumdevēja gribu šajos gadījumos – samazinot amatpersonu skaitu vai likvidējot iestādi, likumdevējs vēlas nodrošināt amatpersonas dienesta gaitu, kura atbilst gan amata, gan dienesta prasībām, bet, neatbilstot amata prasībām, likumdevējs pieļauj gadījumu, kad amatpersona atvaļināma, ja tā nevar savas zināšanas un praktisko pieredzi izmatot citā amatā. Taču šajā gadījumā netiek domāts, cik tas finansiāli izmaksā valstij, kādas sekas šī norma atstāj uz publisko kārtību un sabiedrības drošību, jo šīs normas īstenošana nav tikai amatam neatbilstošas amatpersonas atvaļināšana no dienesta. Pēc būtības tā ir profesionāļu atvaļināšana, nenodrošinot līdzvērtīgu amatpersonu piesaistīšanu dienestam. Tam pierādījums ir 2009.-2011.gada situācija, kad masveidā tika atvaļināti policijas darbinieki. Taču jau 2012.gada 17.janvārī Ministru kabinets pieņem normu, ka, lai aizpildītu vakantos amatus Valsts policijā, policijas darbā jāiesaista personas bez profesionālās kvalifikācijas, ieviešot jaunākā kārtībnieka amatu<sup>634</sup>.

Līdzīgi to norādīja Valsts kancelejas direktore Elita Dreimane: „Šobrīd ir jādomā nevis par kārtējo valsts pārvaldes strādājošo skaita un atalgojuma samazināšanu, bet tieši otrādi – jārisina

<sup>634</sup> Grozījumi Ministru kabineta 2010.gada 29.jūnija noteikumos Nr.601 „Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm amatiem atbilstošajām augstākajām speciālajām dienesta pakāpēm”; Ministru kabineta 2011.gada 29.marta noteikumi nr.238. Latvijas Vēstnesis, 2011. 1.aprīlis, nr.52.

kvalificētu un kompetentu cilvēku aiziešanas apturēšana no valsts pārvaldes, kas jau kādu laiku ir nopietna sistemātiska problēma<sup>635</sup>.

**4.2.3. Sakarā ar Iestādes vai amatpersonas amata likvidāciju vai amatpersonu skaita samazināšanu.** Šī norma paredz trīs dažādus iemeslus amatpersonas atvaļināšanai no dienesta:

- ✓ sakarā ar Iestādes likvidāciju,
- ✓ sakarā ar amatpersonas amata likvidāciju,
- ✓ sakarā ar amatpersonu skaita samazināšanu.

Saskaņā ar Dienesta gaitas likumu, ja amatpersonu atvaļina no dienesta sakarā ar Iestādes vai amatpersonas amata likvidāciju vai amatpersonu skaita samazināšanu, amatpersonu par to rakstveidā brīdina 30 dienas iepriekš<sup>636</sup>. No minētajām tiesību normām izriet, ka iestādes likvidācija, amatpersonas amata likvidācija vai amatpersonu skaita samazināšana ir pamats amatpersonas atvaļināšanai, taču par šādu plānoto atvaļināšanu amatpersona rakstveidā brīdināma 30 dienas iepriekš. Atšķirībā no amatpersonas uzteikuma, šis 30 dienu termiņš aizsargā nevis darba devēju, bet amatpersonu, dodot tai laiku jauna darba atrašanai.

Juridiska rakstura problēmas šī Dienesta gaitas likuma norma sagādāja, likvidējot Latvijas Policijas akadēmiju, kur iekšlietu ministres izveidotā amatā tika iecelta Iekšlietu ministrijas pārstāve, kura īstenoja likvidācijas procesu, t.sk., izdeva brīdinājumus par atvaļināšanu. Līdz ar to administratīvais akts, kuru izdevusi tam nepilnvarota amatpersona, nav spēkā. Tomēr Administratīvā apgabaltiesa 2012.gadā secināja, ka saskaņā ar Dienesta gaitas likuma 9.panta ceturto daļu LPA rektoru amatā ieceļ iekšlietu ministrs. Tam pretrunā ir LPA Satversmes 26.punkts, kas minētās tiesības piešķir pašas LPA Satversmes sapulcei, taču tā kā LPA Satversmes normas ir pieņemtas ar Ministru kabineta rīkojumu, tad tām kā rīkojuma normām ir zemāks juridisks spēks par likuma normām un piemērojams ir likumā noteiktais regulējums. Lietā nav nozīmes, vai iekšlietu ministre iecēla tieši rektora vietā tā vietas izpildītāju vai izveidoja jaunu amatu, jo no iepriekšminētajām normām tieši izriet, ka iekšlietu ministrei bija tiesības iecelt amatpersonu, kas izpildītu rektora pienākumus. Līdz ar to tiesa secina, ka atbildētāja (Iekšlietu ministrija) ievērojusi atvaļināšanas no dienesta procesuālo kārtību (pieteicējs pirms atvaļināšanas no dienesta sakarā ar amatpersonas amata likvidāciju par to rakstveidā brīdināts 30 iepriekš) un atvaļināšana no dienesta ir pamatota ar amatpersonas amata likvidāciju<sup>637</sup>.

<sup>635</sup> MĪTI vai PATIESĪBA par valsts pārvaldē nodarbinātajiem, atalgojumu un strukturālajām reformām. Pieejams: <http://www.mk.gov.lv/lv/vk/miti-valsts-parvalde> [aplūkots 2012.gada 12.februārī].

<sup>636</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>637</sup> Administratīvās apgabaltiesas 2012.gada 6.marta spriedums Nr. AA43-0103-12/13.

Autore saskata tiesas lēmumā pretrunu ar Augstskolu likuma 19.pantā (kas vērtējama kā speciālā tiesību norma) ietverto regulējumu par rektora iecelšanu amatā – to var veikt tikai Ministru kabinets pēc augstskolas dibinātāja ierosinājuma. Ja kādu iemeslu dēļ rektoru amatā neapstiprina vai rektors beidz pildīt pienākumus pirms termiņa beigām, Ministru kabinets ieceļ vietas izpildītāju pēc augstskolas dibinātāja ieteikuma. No šīs normas izriet, ka tikai Ministru kabinetam bija kompetence iecelt, atcelt vai uz laiku iecelt rektoru amatā.

Var rasties jautājums, kā jārikojas ar uzteikuma termiņu gadījumos, ja amatpersonu atvaļina no dienesta citu iemeslu dēļ (iemesls nav saistīts ar iestādes likvidāciju, amata likvidāciju vai amatpersonu skaita samazināšanu)? Administratīvā apgabaltiesa ir sniegusi izvērtējumu šai situācijai, kur amatpersona uzskata, ka tā ir atvaļināta no dienesta nekavējoties, nebrīdinot par to iepriekš. Pieteicējs atsauca uz Dienesta gaitas likuma normu par brīdinājuma 30 dienu termiņu, ja likvidē iestādi, amatu vai amatpersonu skaita samazināšanu, norādot, ka, ja nepastāv kāds no likumdevēja noteiktajiem apstākļiem, tas nenozīmē, ka amatpersona nav jābrīdina vispār. Tomēr tiesa nonāca pie pretēja secinājuma, norādot, ka Dienesta gaitas likums nosaka pamatus, uz kādiem persona atvaļināma no dienesta un atvaļināšanas kārtību, kas izpaužas faktā, ka amatpersona jābrīdina 30 dienas iepriekš tikai likumā uzskaitītajos gadījumos, ko norāda arī pats pieteicējs. Tiesa secina, ka likumdevējs ir paredzējis izsmeļošu uzskaitījumu, kurās situācijās persona pirms atvaļināšanas no dienesta ir jābrīdina. Minētais uzskaitījums izslēdz prasību personu brīdināt, ja tā tiek atvaļināta pēc citiem Dienesta gaitas likuma 47.panta pirmā daļas nosacījumiem. Līdz ar to iestāde nav pieļāvusi procesuālās kārtības pārkāpumus, atvaļinot amatpersonu no dienesta par šo faktu nebrīdinot amatpersonu iepriekš<sup>638</sup>.

Neviens normatīvais dokuments neparedzēja, kāda informācija jāiekļauj brīdinājumā, tāpēc Iekšlietu ministrija 2008.gada 30.decembrī apstiprina noteikumus nr.56 „Kārtība, kādā veic amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm skaita samazināšanu Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs”, kuri diezgan detalizēti paredz brīdinājuma saturu. Vispirms jau brīdinājums, kā to nosaka Dienesta gaitas likuma 47.panta sestā daļa, ir izdodams rakstveida formā. Brīdinājumu raksta uz veidlapas un tajā norāda adresātu, informāciju adresātam, ka viņš tiks atvaļināts no dienesta, informāciju, ka amatpersona no dienesta tiks atvaļināta ar atsevišķu lēmumu, un norādi, ka sagatavotais brīdinājums nav administratīvais akts, tamdēļ administratīvā procesa kārtībā apstrīdams un pārsūdzams būs lēmums par atvaļināšanu no dienesta<sup>639</sup>.

Izpētot un analizējot judikatūru, kopš 2008.gada nogales šis ir visbiežāk sastopamais amatpersonas atvaļināšanas veids, kad amatpersonas un iestādes intereses saduras un kuras

<sup>638</sup> Administratīvās apgabaltiesas 2010.gada 20.aprīļa lēmums Nr.AA43-1314-10/4. Prasītājs atvaļināts no dienesta sakarā ar notiesājoša sprieduma spēkā stāšanos, līdz ar to atvaļināts no dienesta bez uzteikuma termiņa.

<sup>639</sup> Kārtība, kādā veic amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm skaita samazināšanu Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs; Iekšlietu ministrijas 2008.gada 30.decembra noteikumi nr.56. Nepublicēts materiāls.

reflektējas tiesu spriedumos. Kad 2008.gada beigās sākās ekonomiskā krīze, tā skāra arī Iekšlietu ministriju un bija nepieciešams veikt taupības pasākumus. Kā viens no pasākumiem tika noteikts nodarbināto skaita samazinājums no valsts budžeta finansētajās iestādēs (skatīt Pielikumu Nr.23).

Grafikā redzams, ka darbinieku skaits no valsts budžeta finansētajās iestādēs no 2009.gada līdz 2010.gada jūnijam ik mēnesi samazinās, salīdzinot ar 2008.gada vidējo rādītāju. Darbinieku skaita samazināšanos 2009.gada otrajā pusē ietekmēja valdības lēmums samazināt nodarbināto skaitu ministriju centrālajās iestādēs un valsts aģentūrās, kā arī citās no valsts budžeta finansētajās iestādēs<sup>640</sup>. Skaitļos uz 2010.gada jūniju samazinājums sastāda par 24% mazāku darbinieku skaitu kā 2008.gadā<sup>641</sup>.

Kopš 2009.gada 1.janvāra līdz 2011.gada 31.decembrim Valsts policija (no 8410 amatpersonām uz 6571 amatpersonām) un Valsts robežsardze (no 2767 amatpersonām uz 2453 amatpersonām) samazinājusi personālu attiecīgi par 1839 amatpersonām jeb 21,8% un 314 amatpersonām jeb 11,2%<sup>642</sup>. Šāds personāla samazinājums salīdzinoši nelielā laika posmā, protams, ir radījis neapmierinātību un iestādes izdotie administratīvie akti par atvaļināšanu no dienesta ir pārsūdzēti.

Krievijas Federālais likums „Par valsts dienesta pamatiem” nosaka, ka sakarā ar valsts iestādes likvidāciju vai tās štata vietu samazināšanu valsts dienestā esošajiem, ja tiem nevar tikt nodrošināts darbs tajā pašā iestādē, viņiem ir jāpiedāvā cits valsts dienesta amats citā valsts iestādē. Ja šādas iespējas nav un valsts amatpersonai ir noslēgts beztermiņa darba līgums, valsts garantē amatpersonas pārkvalifikāciju, kuras laikā tiek saglabāts atalgojums un nepārtraukts darba stāžs<sup>643</sup>. Arī Igaunijā Publiskā dienesta likums nosaka, ka pirms valsts amatpersonu atbrīvo no dienesta, tai noteikti jāpiedāvā cits amats, lai nebūtu jāpiemēro atļaišana<sup>644</sup>. Arī Polijā atvaļināt no dienesta sakarā ar iestādes reorganizāciju vai štata vietu samazināšanu/amatpersonu skaita samazināšanu var tikai tad, ja nevar pārcelt citā amatā vai iecelt zemākā amatā<sup>645</sup>.

Latvijas valsts normatīvajā regulējumā nebija paredzēta amatpersonu pārkvalifikācija, jo tas būtu process, kurš vērsts uz darba (dienesta) vietu saglabāšanu. Bet saskaņā ar valdības lēmumu, darbinieku skaits bija jāsamazina. 2008.gada beigās tiek pieņemts likums, kurš paredz:

<sup>640</sup> Priekšlikumi likumprojektam "Grozījumi likumā "Par valsts budžetu 2009.gadam"; Ministru kabineta 2009.gada 11.jūnija lēmums; protokols nr.40 35§. Pieejams <http://mk.gov.lv/lv/mk/mksedes/saraksts/protokols/?protokols=2009-06-11> [aplūkots 2011.gada 14.decembrī].

<sup>641</sup> Divdesmit trešais informatīvais ziņojums par atalgojuma un nodarbinātības izmaiņām valstī. Pieejams [www.polsis.mk.gov.lv/LoadAtt/file44325.docx](http://www.polsis.mk.gov.lv/LoadAtt/file44325.docx) [aplūkots 2011.gada 14.decembrī].

<sup>642</sup> Aprēķiniem izmantoti Valsts policijas un Valsts robežsardzes gada publiskie pārskati no 2008.-2011.gadam. Pieejami <http://www.vp.gov.lv/?id=189> un <http://www.rs.gov.lv/index.php?id=904&top=904> [aplūkoti 2011.gada 14.decembrī].

<sup>643</sup> Старилов Ю.Н. Служебное право. Москва: БЕК, 1996, с.434.

<sup>644</sup> Public Service Law: Law of Republic of Estonia. Pieejams: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN007216.pdf> [aplūkots 2012.gada 4.aprīlī].

<sup>645</sup> Act on the Police: Law of the Republic of Poland. Pieejams: [http://www.policja.pl/ftp/pliki/policy\\_act.pdf](http://www.policja.pl/ftp/pliki/policy_act.pdf) [aplūkots 2012.gada 4.aprīlī].

1) amatpersonu skaita samazināšanas gadījumā vai amatpersonas amata likvidēšanas gadījumā priekšrocības saglabāt amatu vai palikt dienestā tām amatpersonām, kurām ir labāki darba rezultāti un augstāka kvalifikācija;

2) ja amatpersonas darba rezultāti un kvalifikācija būtiski neatšķiras, priekšrocības saglabāt amatu vai palikt dienestā ir tām amatpersonām, kurām nav cita pastāvīga ienākumu avota, ar kuru izprot darbu pie cita darba devēja ar noteiktu mēnešalgu vai amatpersonai ir tiesības uz izdienas pensiju<sup>646</sup>.

Iekšlietu ministrijas noteikumi par amatpersonu skaita samazināšanas kārtību<sup>647</sup> nosaka, ka par personāla samazināšanu atbildīgs ir iestādes vadītājs, kurš izlemj, kuri amati iestādē likvidējami un kuras amatpersonas atvaļināmas no dienesta. Tāpat iestādes vadītājs atbildīgs par vērtēšanas norisi, izveidojot komisiju. Noteikumi paredz izvērtēt tikai tās amatpersonas, kuras attiecīgā struktūrvienībā ieņem vienāda nosaukuma amatus, kuros veicamie pienākumi ir vienādi. Šīm amatpersonām vērtē profesionālās spējas un dienesta pienākumu izpildes rezultātus, proti, vērtē: 1) konkrētā amata pienākumu izpildi; 2) profesionālo kvalifikāciju; 3) prasmju un personības īpašību novērtējumu; 4) dienesta disciplīnu<sup>648</sup>.

No šiem noteikumiem autore secina divas lietas – vērtē tikai amatpersonas ar vienādiem amata nosaukumiem, kuros veicamie pienākumi ir vienādi, un šī vērtēšana nevar tikt aizstāta ar amatpersonas darbības un tās rezultātu novērtēšanu saskaņā ar Dienesta gaitas likuma 16.pantu. Autorei nav izprotams, kā notika to amatpersonu atvaļināšana, kuras nevajadzēja vērtēt, respektīvi, tās, kuru pienākumi nebija vienādi vai kuru amata nosaukumi bija atšķirīgi. Noteikumi dod iespēju šādas amatpersonas atvaļināt tikai izsakot brīdinājumu 30 dienas iepriekš, nepiemērojot novērtēšanas procedūru.

Igaunijā likums nosaka obligātu izvērtēšanas procedūru, paredzot priekšrocības palikt dienestā tām amatpersonām, kurām ir labāki rezultāti. Ja tie ir vienādi, tad priekšrocība ir tiem, kuri tikuši ievainoti vai saslimuši ar arodslimību, pildot dienesta pienākumus, kuri ir dienestā ilgāku laiku vai, kura apgādībā ir citas personas<sup>649</sup>.

Latvijā šis process iezīmējās ar to, ka amatpersonas uz atvaļināšanas brīdī varēja pildīt dienesta pienākumus, bet tas nenozīmēja, ka visām amatpersonām bija vienādas zināšanas, pieredze

<sup>646</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2009. 18.decembris, nr.199.

<sup>647</sup> Kārtība, kādā veic amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm skaita samazināšanu Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs; Iekšlietu ministrijas 2008.gada 30.decembra noteikumi nr.56. Npublicēts materiāls. Autore norāda, ka netiek pildītas Valsts pārvaldes iekārtas likuma un Ministru kabineta 20.05.2003. noteikumu nr.263 prasības par tiešās pārvaldes iestāžu uzskaiti, un publiskajā telpā nav pieejami iekšējie normatīvie akti – pēdējais tāda veida dokuments ir pievienots 2006.gadā

<sup>648</sup> Kārtība, kādā veic amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm skaita samazināšanu Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs; Iekšlietu ministrijas 2008.gada 30.decembra noteikumi nr.56. Npublicēts materiāls.

<sup>649</sup> Police Service Act: Law of the Republic of Estonia. Pieejams: <http://legislationline.org/documents/action/popup/id/5729> [aplūkots 2012.gada 2.aprīlī].

un darba rezultāti. Iestādes sāka vērtēt, kuras amatpersonas atvaļināmas no dienesta, kuras atstājamas. Normatīvie dokumenti deva iespēju iestādei pašai noteikt, pēc kādiem kritērijiem tā amatpersonas vērtēs. Tātad iestādei tika dota rīcības brīvība, nosakot vērtēšanas kritērijus, pēc kuriem amatpersonas vērtējamas, prezumējot, ka jāatvaļina amatpersonas ar zemākiem rezultātiem.

Judikatūrā norādīts, ka iestādes brīvība, nosakot kritērijus, tiek ierobežota ar Dienesta gaitas likuma 1.pantā noteikto likuma mērķi – nodrošināt tiesisku, stabilu, efektīvu un atklātu iestādes darbību; šīs vērtības ir piemērojamas, arī nosakot kritērijus, kas piemērojami amatpersonu skaita samazināšanas gadījumā, izvērtējot, kuras amatpersonas atstājamas dienestā, kuras atvaļināmas<sup>650</sup>.

Judikatūru par šiem gadījumiem, kad amatpersona atvaļināta pēc Dienesta gaitas likuma 47.panta pirmās daļas 6.punkta iedalāma vairākās grupās<sup>651</sup>:

1) iestāde nepareizi noteikusi kritērijus vai nepareizi piemērojusi kritērijus. Augstākās tiesas Senāts judikatūras kartiņā lietā SKA-0131-11 norādījis tēzi, ka iestāde var noteikt, pēc kādiem kritērijiem tā vērtē amatpersonas, un tiesai piekrist kontrole pār kritēriju vienādu un nediskriminējošu ievērošanu<sup>652</sup>. Šajā sakarā apgabaltiesa izskatīja gadījumu par Valsts policijas atvaļinātu amatpersonu, kuras vērtēšana notika pēc iestādes noteiktiem kritērijiem. Amatpersona tika atvaļināta, kaut arī nesaņēma viszemāko novērtējumu, bet vērtēšanas komisija savā ziņojumā iestādes priekšniekam norādīja, ka šī amatpersona atvaļināma, jo tai ir spēkā esošs disciplinārsods. Rajona tiesa neapmierināja prasītāja lūgumu atcelt Valsts policijas prettiesisko lēmumu par atvaļināšanu, atzīstot to par tiesisku. Bet apgabaltiesa norādīja, ka iestāde nosaka, pēc kādiem kritērijiem vērtējama amatpersona un pienācīgi novērtē amatpersonas darbības rezultātus un kvalifikāciju. Šajā gadījumā, kaut arī disciplīna ir viens no kritērijiem, kurus iesaka izvērtēt Iekšlietu ministrija noteikumos Nr.56, tomēr Valsts policija disciplīnu nebija iekļāvusi vērtējamos kritērijos, bet tos piemērojusi. Līdz ar to pieņemtais lēmums ir prettiesisks un amatpersona atjaunojama dienestā<sup>653</sup>;

2) iestādes pienākums novērtēt un salīdzināt amatpersonas. Administratīvā rajona tiesa Valmierā izskatīja prasību par atjaunošanu dienestā<sup>654</sup>, jo pieteicējas (tiesa apvienoja divus līdzīgas prasības) netika novērtētas amatā, kuru likvidēja, kā arī netika piedāvāti citi amati, jo no piedāvātajiem pieteicējas atteicās. Tiesa secināja, ka policijas iestādē netika veikta amatpersonu novērtēšana pie amatu likvidācijas, jo Iekšlietu ministrijas noteikumi Nr.56 norāda, ka amatpersonas jāvērtē pie amata skaita samazināšanas. Valsts policijai neesot bijis mērķis pieteicējas atvaļināt no dienesta, ko apstiprina tām piedāvātie amati. Tomēr Valsts policija veikusi izvērtēšanu,

<sup>650</sup> Administratīvās apgabaltiesas 2010.gada 23.decembra spriedums lietā Nr. AA43-2203-10/16.

<sup>651</sup> Autore analizējusi vairāk kā 40 dažādu līmeņu tiesu spriedumus no portāla [www.tiesas.lv](http://www.tiesas.lv)

<sup>652</sup> Judikatūras kartiņa. Pieejams <http://juridika.tiesas.lv/template/index.php?type=3&id=1076&cat=4> [aplūkots 2011.gada 12.decembrī].

<sup>653</sup> Administratīvās apgabaltiesas 2010.gada 23.decembra spriedums lietā Nr. AA43-2203-10/16.

<sup>654</sup> Administratīvā rajona tiesas 2011.gada 4.novembra spriedumu lietā A420627710

jo no diviem vienādiem amatiem, kurus paredzēja likvidēt, tiktu izveidots viens ar nedaudz plašāku kompetenci. Uz šo jaunizveidojamo amatu tad arī veikta amatpersonu vērtēšana. Komisija netika izveidota un protokols netika rakstīts, bet vērtēta tika izglītība, profesionālā pieredze, personīgās īpašības. Tiesa, taisot spriedumu, nav ņēmusi vērā apstākli, ka, iestādei nosakot kritērijus, tie stingri arī pašai jāievēro, lai nodrošinātu vienlīdzīgu vērtēšanu. Autore uzskata, ka policijas iestāde ir pārkāpusi vērtēšanas procesuālos nosacījumus, neizveidojot komisiju un neveicot protokola pierakstus, kā arī nav tiesiska pamata liecinieka teiktajam, ka pie amata likvidācijas amatpersonas nav jāvērtē. Iekšlietu ministrijas noteikumi tiešām paredz vērtēšanu, samazinot amatpersonu skaitu, tomēr autore uzskata, ka nevar likvidēt amatu, nesamazinot amatpersonu skaitu. Līdz ar to procesa rezultāts ir amatpersonu skaita samazināšana. Tāpat autore uzskata, ka tiesa nepamatoti atteikusies piemērot Dienesta gaitas likuma 12.panta 5.daļu, piedāvājot citu amatu. Prasītājam tika piedāvāti amati (vienai viens amats, otram divi, no kuriem viņš atteicās), bet likums nenosaka, cik amatus var piedāvāt – vienu vai vairākus. Tai pašā laikā policijas iestāde piedāvāja tikai tos amatus, kas bija pieejami policijas struktūrvienībā, nepiedāvājot citus amatus Valsts policijā vai Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs, tādējādi dienesta vienotības principu attiecinot tikai uz konkrēto policijas iestādi. Policijas iestāde nebija pārliecinājusies, vai ir brīvi citi amati un nebija apsvērusi tai piešķirtās rīcības brīvības izmantošanu. Līdz ar to autore uzskata, ka tiesas lēmums ir prettiesisks un pieteicējas bija jāatjauno dienestā;

3) iestāde nav piedāvājusi citu amatu Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs. Šis gadījums judikatūrā ir visizplatītākais, jo iestādes atvaļināšanas gadījumā nepiemēro Dienesta gaitas likuma normu par amatpersonas pārcelšanu citā amatā, uzskatot, ka tas nav iestādes pienākums, bet tiesības. Amatpersonai, kuras amats tiek likvidēts, nav subjektīvo tiesību reorganizācijas gadījumā prasīt pārcelt viņu citā amatā<sup>655</sup>. Tomēr Augstākās tiesas Senāts ir skaidrojis, ka saskaņā ar Dienesta gaitas likumu, atvaļinot amatpersonu no dienesta sakarā ar iestādes reorganizāciju, iestādei ir **pienākums** piedāvāt šai personai vakantos amatus dienestā.

Senāts atzinis, ka atbilstoši Dienesta gaitas likumam dienesta vienotības princips izpaužas visās Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs un Ieslodzījuma vietu pārvaldē. Tādēļ iestādes vai amatpersonas amata likvidācijas vai amatpersonu skaita samazināšanas gadījumā iestādei ir pienākums pārbaudīt visa dienesta ietvaros, vai pastāv brīva amata vieta. Dienesta gaitas likums nenoteic tuvāk, cik un kādas tieši brīvas amata vietas piedāvājamās. Tātad te iestādei ir plaša rīcības brīvība.

Iestāde, iespējams, nepiemēro šo Dienesta gaitas normu, jo likuma 47.pants nosaka obligātu darbību – atvaļināšanu no dienesta un administratīvā akta izdošanu, bet Dienesta gaitas likuma

<sup>655</sup> LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2009.gada 14.decembra sprieduma lietā Nr. SKA-751/2009.

12.pants nosaka, ka amatpersonu „var pārcelt”, kas piešķir iestādei rīcības brīvību, taču, ja iestāde tai piešķirto rīcības brīvību nav ievērojusi un nav izdarījusi nekādus apsvērumus, tad iestādes pieņemtais lēmums ir pretrunā rīcības brīvības izmantošanas prasībām.

Lai arī pienākums piemērot Dienesta gaitas likuma 12.pantu nav noteikts likumā *expressis verbis*, tomēr tas izriet no Dienesta gaitas likuma vērtības – vienots, stabils un efektīvs dienests, kas ir formulēts Dienesta gaitas likuma 1.pantā. Lai dienests būtu stabils un efektīvs, dienesta gaitai ir jābūt vienotai. Vienota dienesta gaita nodrošina, ka amatpersonas dienests ir stabils, nav pakļauts acumirkļīgām izmaiņām kādā atsevišķā iestādē vai tās struktūrvienībā, amatpersonai ir skaidri zināma dienesta gaita, pārskatāmas izaugsmes iespējas, tiesības pretendēt uz augstāku amatu u.tml. Dienesta vienotības princips nepieļauj atsevišķai valsts pārvaldes iestādei, kura ir daļa no kopējā dienesta, izveidoties par izņēmumu un radīt savas tradīcijas vienotas valsts pārvaldes ietvaros.

Vienlaikus vienota dienesta gaita nodrošina arī dienesta efektivitāti, jo reiz amatpersonas atlasē un kvalifikācijas paaugstināšanā ieguldītie valsts līdzekļi un pūles nav jāizdara no jauna. Vienota dienesta gaita pieļauj amatpersonu pārcelt citā amatā, tā nodrošinot efektīvāku dienesta pienākumu izpildi, kā arī veicinot amatpersonas kvalifikācijas paaugstināšanu. Efektīvai dienesta resursu – personāla izmantošanas jēgai pretēja situācija ir tad, ja viena iestāde personālu atbrīvo dienesta personu skaita samazināšanas dēļ, bet cita iestāde jaunas un nepieredzējušas amatpersonas aicina dienestā. Tas novēršams, ja efektīvi tiek piemērots dienesta vienotības princips. Dienesta vienotības principa īstenošanas mehānisms paredzēts Dienesta gaitas likuma 12.pantā. Šī panta piektais punkts paredz, ka amatpersonu citā vakantā amatā, ņemot vērā attiecīgajam amatam noteiktās prasības, var pārcelt, likvidējot amatu vai struktūrvienību (iestādi) vai to reorganizējot<sup>656</sup>.

Otra tipiska iestādes kļūda ir piedāvāt amatu tikai iestādē, bet nepiemērot Dienesta gaitas likuma normu, attiecinot to uz brīvajām amata vietām Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs vai Ieslodzījuma vietu pārvaldē. Arī šajā gadījumā izpaužas dienesta vienotības princips visās Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs un Ieslodzījuma vietu pārvaldē. No minētā principa izriet, ka gadījumā, ja tiek likvidēts amatpersonas ieņemtais amats, ir jāapsver iespēja piedāvāt amatpersonai citu vakantu amatu ne tikai konkrētajā iestādē, bet arī citās Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs un Ieslodzījuma vietu pārvaldē<sup>657</sup>.

Administratīvajā apgabaltiesā tika pārsūdzēts lēmums par nelikumīgu atvaļināšanu no dienesta. Valsts policija bija veikusi amatpersonas vērtēšanu un tā kā tai bija viszemākais vērtējums, amatpersonu atvaļināja no dienesta, bet nekur nebija norādīts, ka amatpersonai būtu piedāvāts cits amats. Tiesa uzskatīja, ka ir pārkāpts pamatojuma princips. Ja iestāde būtu veikusi lietderības apsvērumus, tad, iespējams, tiktu pieņemts cits lēmums, jo, kā noskaidroja tiesas

<sup>656</sup> LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departaments 2010.gada 28.jūnija spriedumā lietā SKA-381/2010.

<sup>657</sup> LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departaments 2010.gada 28.jūnija spriedumā lietā SKA-381/2010.

procesā, amatpersona atbilda dienesta prasībām. Pamatojuma principa būtība vērsta uz to, lai privātpersona varētu skaidri izprast, kāpēc attiecībā uz viņu izdots tieši tāda satura administratīvais akts. Šajā konkrētajā gadījumā no administratīvā akta nav saprotams, kāpēc pieteicējs tika atvaļināts no dienesta, nevis pārcelts citā amatā. Pamatojuma principa pārkāpums atzīstams par būtisku procesuālu pārkāpumu, līdz ar to lēmums ir prettiesisks un atceļams<sup>658</sup>.

Administratīvā rajona tiesā Liepājā saņemts lūgums izdot labvēlīgu administratīvo aktu un atjaunot amatpersonu dienestā, kura tika atvaļināta bez piedāvājuma pārcelt citā amatā. Tiesa atzina par tiesisku Valsts policijas rīcību, nepiemērojot Dienesta gaitas likuma 12.panta 5.punktu, norādot, ka amatpersonas atvaļināšanas gadījumā, ja atvaļināšana notiek sakarā ar amatpersonu skaita samazināšanu, iestādes vai amata likvidāciju, iestādei ir jāapsver, vai ir iespējams pārcelt amatpersonu kādā vakantā amatā, taču likums neuzliek par pienākumu iestādei Iestādes vai amata likvidācijas, vai amatpersonu skaita samazināšanas gadījumā piedāvāt amatpersonai, kuru skar šī samazināšana, citu amatu, jo šāda lēmuma pieņemšanai nepieciešams konstatēt brīvas vietas esamību, personas atbilstību amatam un piekrišanu pārcelšanai. Līdz ar to secināms, ka Dienesta gaitas likumā ietvertā tiesību norma ir izteikta pieļāvuma formā, kas saistīts ar to, ka pārcelšana var notikt ar pārceļamās personas piekrišanu, kā arī konstatējot personas atbilstību amatam<sup>659</sup>.

No tiesas minētajiem argumentiem izriet, ka tā nav iepazinusies ar Senāta taisītajiem spriedumiem un argumentāciju līdzīgās lietās. Autore ne tikai negatīvi vērtē šo tiesas spriedumu, bet, ņemot vērā, ka tas netika pārsūdzēts un stājās likumīgā spēkā, to kā tiesu praksi argumentācijai izmantojusi Valsts policija, sniedzot paskaidrojumu lietā, ko izskatīja Administratīvā rajona tiesa Valmierā līdzīgā lietā. Administratīvā rajona tiesa Valmierā, taisot spriedumu, ne tikai nav norādījusi uz Valsts policijas prettiesisko argumentāciju, bet tiesa pati balstījusi uz līdzīgu izpratni, ka iestādei ir tiesības, ne pienākums piedāvāt citu amatu<sup>660</sup>. Tas liecina par prettiesisku administratīvo praksi lietās, kurās Senāts ir izteicis savu viedokli un kurš būtu jāņem vērā zemāka līmeņa tiesām un līdzīgās lietās iesaistītajām iestādēm.

Līdz Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamentam nonāca lieta kasācijas kārtībā par atjaunošanu dienestā Valsts robežsardzē<sup>661</sup>. Lietā iesākumā bija strīds par to, vai atvaļinātai amatpersonai ir tiesiski veikta novērtēšana uz Valsts robežsardzes rīkotajiem vakanto amatu konkursiem, kas izsludināti sakarā ar struktūrvienību likvidāciju un reorganizāciju, un kuri piedāvāti prasītājam. Gan rajona, gan apgabaltiesa atzina, ka konkurss organizēts tiesiski. Kasācijas kārtībā, pārsūdzot lēmumu Augstākajā tiesā, prasītāja norāda uz faktu, ka Valsts robežsardze nav piedāvājusi amatus citās Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs. Līdz ar to pēdējās instances tiesa, lai

<sup>658</sup> Administratīvās apgabaltiesas 2011.gada 5.oktobra spriedums lietā Nr. A420539610.

<sup>659</sup> Administratīvā rajona tiesas 2010.gada 20.janvāra spriedums lietā A42960909.

<sup>660</sup> Administratīvā rajona tiesas 2011.gada 4.novembra spriedums lietā A420627710.

<sup>661</sup> LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2011.gada 24.marta spriedums lietā Nr.152-2011.

arī pievienojas iepriekšējo tiesu spriedumiem, norāda, ka šo faktu apgabaltiesa nav pārbaudījusi un lieta atgriezta tai atpakaļ jauna lēmuma pieņemšanai.

Apgabaltiesa, atkārtoti pārbaudot lietas apstākļus, konstatēja, ka neviena no Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēm attiecīgajā laika posmā neveica vērienīgu personāla reformu un negatavojās pieņemt vakantajās vietās citas amatpersonas. Tiesa norāda, ka reformas mērķis bija nevis saglabāt vienotu dienesta gaitu, bet samazināt dienestā esošo amatpersonu skaitu. Lai veiktu prasītājas pārcelšanu uz Ieslodzījuma vietu pārvaldi, bija jākoordinē divu ministriju saskaņojums, bet valstī nebija noteikta koordinējošā iestāde šajā jautājumā. Līdz ar to Valsts robežsardzei nebija pienākuma iepazīstināt prasītāju ar vakantajiem amatiem. Autore šo tiesas argumentu neizprot, jo ir virkne tiesas spriedumu, kuros līdzīgos gadījumos prasītāja sūdzības ir apmierinātas un personas atjaunotas dienestā. Šajā gadījumā, kā norāda Senāts savā kasācijas spriedumā, personas pēc iespējas jā saglabā dienestā, lai nodrošinātu efektīvu dienesta pienākumu izpildi, tomēr šī atziņa nav saprotama un piemērojama formāli – katrā lietā ir vērtējami konkrētie apstākļi amatpersonas atvaļināšanas laikā, tostarp, vai atvaļināmā amatpersona ir izrādījusi patiesu vēlmi saglabāt dienesta attiecības un tāpēc pretendē uz citu amatu arī citā iestādē. Šajā gadījumā prasītāja bija konsekventi pieprasījusi viņu atjaunot dienestā Valsts robežsardzē<sup>662</sup>. Šis prasījums izrādījās ļoti būtisks minētajā situācijā un bija nepieciešami pieci tiesu spriedumi, lai sasniegtu rezultātu – juridiski korektu situācijas izvērtējumu, lai arī Dienesta gaitas likums paredz, ka šajā situācijā lēmums bija jāpieņem Valsts robežsardzes priekšniekam kā Iestādes vadītājam<sup>663</sup>;

4) individuāli gadījumi. Autore piedāvā visai bieži izplatītu tiesisku situāciju: amatpersona iesniedza prasību Administratīvajā apgabaltiesā Rīgā par atjaunošanu dienestā<sup>664</sup>, kad amatpersona tika vērtēta un saņēma viszemāko novērtējumu, salīdzinot ar citām vērtējamām personām. Amatpersonai tika piedāvāts cits amats, kuram viņa piekrita. Skaņojot ar Valsts policijas priekšnieku, viņš vīzas formā uz dokumenta norādīja, ka nepiekrīt amatpersonas pārcelšanai tai piedāvātajā amatā. Tiesa nolēma apmierināt prasību un atjaunot amatpersonu dienestā, jo iestādei ne tikai bija jāpamato atteikuma iemesls, bet arī jāpiedāvā cits amats Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs.

**4.2.4. Piemērojot disciplinārsodu – atvaļināšana no dienesta.** Šī norma ir ļoti plaša, jo dod iespēju iestādei pašai noteikt, kādas nomas, kuras nav savienojamas ar dienestu, pārkāpusi atvaļināmā amatpersona. Lai arī iestādei dota rīcības brīvība, izlemjot katru disciplinārpārkāpuma gadījumu individuāli, tomēr tai ir arī jāapzinās, ka atvaļināšana no dienesta ir

<sup>662</sup> LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2011.gada 23.decembra spriedums lietā Nr. SKA 885/2011.

<sup>663</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>664</sup> Administratīvās apgabaltiesas 2011.gada 5.novembra spriedums lietā Nr.A420539610.

smagākais disciplinārsoda veids, pēc kura piemērošanas amatpersonai jebkad būs liegta iespēja atjaunoties dienestā.

Lai piemērotu šo atvaļināšanas viedu, iestādei jārtkojas saskaņā ar Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām pakāpēm disciplinārbildības likumu (turpmāk – Disciplinārbildības likums)<sup>665</sup>. Civildienesta ierēdņiem atbrīvošana no dienesta ir paredzēta kā disciplinārsods<sup>666</sup>.

Disciplinārbildības likums paredz, ka disciplinārlietu var ierosināt iestādes vadītājs vai viņa pilnvarota amatpersona. Autore secina, ka tiesības izskatīt disciplinārlietas likumdevējs deleģējis nenoteiktam personu lokam. Slovēnijā disciplinārlietas izskata augstā līmenī – policijas ģenerāldirektors vai policijas direktorāta vadītājs. Šīs komisijas sastāvu 10 cilvēku skaitā nosaka iekšlietu ministrs<sup>667</sup>. Polijā policijas darbinieku atvaļina no dienesta sakarā ar disciplinārsodu<sup>668</sup>.

Latvijā Disciplinārbildības likums paredz, ka par disciplinārpārkāpumu var atzīt amatpersonas ar nodomu vai aiz neuzmanības izdarītu darbību vai bezdarbību, kas saistīta ar dienesta pienākumu pildīšanu un izpaužas kā normatīvajos aktos noteiktās kārtības un prasību neievērošana, vai arī tāda darbība vai bezdarbība, kas nav saistīta ar dienesta pienākumu pildīšanu, bet kas diskreditē iestādi vai mazina uzticību valsts pārvaldei<sup>669</sup>. Līdz ar to likumdevējs paredzējis, ka disciplinārbildība piemērojama gadījumos, kas saistīti gan ar dienestu, gan darbībām, kas veiktas ārpus dienesta. Tāpēc autore analizēs dažādus gadījumus judikatūrā, lai atspoguļotu plašo disciplināro pārkāpumu spektru.

Grozījumi Disciplinārbildības likumā<sup>670</sup> paredz, ka tiks pilnveidots disciplinārlietu izskatīšanas process un uzlabota dienesta disciplīnas ievērošana iestādēs. Grozījumi paredz, ka amatpersona, kura ir izdarījusi disciplinārpārkāpumu atrodies alkohola, narkotisko, psihotropo, toksisko vai citu apreibinošu vielu ietekmē vai reibumā, ir sodāma ar disciplinārsodu – atvaļināšana no dienesta. Vienlaikus ir paredzēts noteikt, ka šāda pat atbildība ir amatpersonai, kura savlaicīgi nav izpildījusi rīkojumu par medicīnisko pārbaudi, lai konstatētu alkohola, narkotisko, psihotropo, toksisko vai citu apreibinošu vielu ietekmi vai reibumu<sup>671</sup>. Dienesta gaitas likums jau paredz, ka ja

<sup>665</sup> Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplinārbildības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>666</sup> Valsts civildienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. 22.septembris, nr.331./333.

<sup>667</sup> Act on Police: Law of the Republic of Slovenia. Pieejams: <http://www.policija.si/eng/images/stories/Legislation/pdf/PoliceAct2007.pdf> [aplūkots 2012.gada 4.martā].

<sup>668</sup> Act on the Police: Law of the Republic of Poland. Pieejams: [http://www.policja.pl/ftp/pliki/police\\_act.pdf](http://www.policja.pl/ftp/pliki/police_act.pdf) [aplūkots 2012.gada 30.martā].

<sup>669</sup> Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplinārbildības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>670</sup> Grozījumi Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplinārbildības likumā: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2012. 11.aprīlis, nr.56.

<sup>671</sup> Likumprojekta “Grozījumi Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplinārbildības likumā” anotācija. Pieejams: [www.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40210647&mode=mk&date=2011-12-20](http://www.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40210647&mode=mk&date=2011-12-20) [aplūkots 2012.gada 5.janvārī].

ir aizdomas par to, ka amatpersona, pildot dienesta pienākumus, ir alkohola, narkotisko, psihotropo, toksisko vai citu apreibinošu vielu ietekmē vai reibumā, augstāka amatpersona to nogādā medicīniskās pārbaudes veikšanai<sup>672</sup>.

Arī tiesu praksē konstatēts, ka pieteicējs disciplinārpārkāpumu ir pieļāvis savas nepārdomātās rīcības un vieglprātīgās paļāvības rezultātā, bet lietā netika konstatēti tādi apstākļi, kas izslēgtu disciplinārtbildību. Izvērtējot konstatētā pārkāpuma raksturu, tiesa atzīst, ka alkoholisko dzērienu lietošana dienesta laikā vai atrašanās dienestā alkohola ietekmes stāvoklī ir gan Valsts policijas, gan valsts pārvaldes kopumā prestižu graujoša rīcība. Likuma „Par policiju” 2.pantā noteikts, ka policija ir apbruņota militarizēta valsts vai pašvaldības institūcija, kuras pienākums ir aizsargāt personu dzīvību, veselību, tiesības un brīvības, īpašumu, sabiedrības un valsts intereses no noziedzīgiem un citiem prettiesiskiem apdraudējumiem. Likumā „Par valsts policiju” 22.panta pirmajā daļā noteikts, ka policijas darbinieks ir valsts varas pārstāvis, un likumīgās prasības un rīkojumi, ko viņš izvirzījis vai devis, pildot dienesta pienākumus, visām personām ir obligāti jāizpilda. Nepakļaušanās policijas darbinieka likumīgajām prasībām ir sodāma. Policijas darbinieks atrodas valsts aizsardzībā, viņa godu un cieņu aizsargā valsts. Policijas darbinieka goda aizskaršana, pretošanās viņam, viņa dzīvības un veselības apdraudējums, kā arī rīcība, kura traucē pildīt dienesta pienākumus, ir sodāma Latvijas Republikas likumos noteiktajā kārtībā. No minētā izriet, ka Valsts policijas amatpersonas pienākums ir aizsargāt sabiedrības intereses. Šo sabiedrības tiesību un interešu nodrošināšanai Valsts policijas amatpersonas ir pilnvarotas izdot personām saistošas prasības un rīkojumus. Ņemot vērā Valsts policijas amatpersonai piešķirto pilnvaru apjomu, nav pieļaujamas, ka šīs tiesības tiktu realizētas alkohola ietekmes stāvoklī, pat, ja alkohola ietekme ir minimāla. Kalpošana sabiedrības interesēm nekādā veidā nav savienojama ar dienesta pienākumu pildīšanu alkohola ietekmes stāvoklī<sup>673</sup>.

Judikatūrā norādīts, ka policistam arī ārpus darba jābūt spējīgam nenodarīt Valsts policijas tēlam un prestižam kaitējumu. Bet problēma ir, kā noteikt, kad policists pilda un kad nepilda dienesta pienākumus, it sevišķi iecirkņa inspektori un operatīvās darbības subjekti. Vai viņi ir tiesiski atteikties no likuma „Par policiju” minētā vispārīgā pienākumu realizēšanas – jebkura policijas darbinieka pienākums ir visā Latvijas Republikas teritorijā neatkarīgi no viņa ieņemamā amata, atrašanās vietas un laika gadījumā, ja pie viņa griežas personas ar pieteikumu vai ziņojumu par notikumu, kurš apdraud personu un sabiedrības drošību, kā arī pašam konstatējot tādu notikumu, veikt iespējamus pasākumus, lai novērstu likumpārkāpumu, glābtu cilvēkus un sniegtu viņiem palīdzību likumpārkāpumu izdarījušo personu konstatēšanā un aizturēšanā, noskaidrot

<sup>672</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>673</sup> Administratīvās rajona tiesas 2010.gada 22.novembra spriedums lietā nr.A420716610.

aculieciniekus, apsargāt notikuma vietu, kā arī paziņot par notikušo tuvākajai policijas iestādei<sup>674</sup>. Tāpat jābūt norobežotai galējai nepieciešamībai, kura izslēdz kriminālatbildību<sup>675</sup> un administratīvo atbildību<sup>676</sup> no disciplināratbildības.

Ar grozījumiem Disciplināratbildības likumā rezultāts tiks panākts saīsinātā kārtībā un iestādei nebūs izvēles iespējas, kādu disciplinārsodu piemērot apreibinošu vielu lietošanas gadījumā. Līdz ar to būs atrisināta situācija, kad tiesās tiek pārsūdzēti iestādes lēmumi par atvaļināšanu no dienesta, piemērojot disciplinārsodu – atvaļināšana no dienesta, amatpersonai atrodoties alkohola reibumā. Autore minēs dažus piemērus: Administratīvajā apgabaltiesā saņemta apelācijas sūdzība par Administratīvās rajona tiesas spriedumu, ar kuru atzīts par likumīgu Valsts policijas lēmums atvaļināt amatpersonu no dienesta, jo tā atradusies alkohola reibumā darba laikā. Tiesa konstatējusi, ka alkohola ietekme norāda uz alkohola klātesamību personas organismā, savukārt alkohola reibums ir saistāms ar konkrētas alkohola koncentrācijas noteikšanu. Ar medicīniskās pārbaudes protokolu ir konstatēta alkohola ietekme, bet fakts, ka amatpersona atteikusies nodod urīna analīzes, ir tikai papildus fakta par atrašanos alkohola ietekmē apstiprinājums.

Amatpersona par laiku, kad tā atradās alkohola ietekmē kā pierādījumu iesniedza darbnespējas lapu, norādot, ka tā šajā laikā neveica dienesta pienākumus un ka par šādu gadījumu nevar tikt atvaļināta no dienesta. Tiesa konstatēja, ka minēta darbnespējas lapa pārbaudes rezultātā ir anulēta. Tiesa vērtēja faktu, vai pieteicējam darbnespējas laikā bija tiesības atrasties darba vietā, un vai ar šādu darbību pieteicējs pārkāpis ārsta noteikto režīmu. Tā kā lietā tika konstatēts ārstniecības personas pārkāpums, neveicot pilnīgu pacienta objektīvo izmeklēšanu, kas neapstiprina noteikto akūtās saslimšanas diagnozi, tas izraisa šaubas, vai pieteicējs pamatoti tika atzīts par darba nespējīgu. Administratīvās apgabaltiesas ieskatā pieteicēja darba pienākumus un uzvedību regulējošās tiesību normas nepieļauj pieteicēja atrašanos darba vietā alkohola reibumā, neatkarīgi no tā, vai pieteicējs pilda amata pienākumus, atrodas atvaļinājumā vai viņam ir darbnespēja, jo tādējādi pieteicēja rīcība kaitē dienesta reputācijai<sup>677</sup>.

Valsts robežsardze atvaļināja no dienesta amatpersonu, jo tā formas tērpā atradās sabiedriskā vietā alkohola reibuma stāvoklī, līdz ar ko amatpersona atradās tādā stāvoklī, kas aizskar cilvēka cieņu un diskreditēja Valsts robežsardzi, vienlaicīgi kaitējot amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm prestižam. Tāpēc Valsts robežsardze, izvērtējot situāciju, piemēroja bargāko disciplinārsodu. Prasītājs lūdz tiesu atcelt pavēles par viņa atvaļināšanu no dienesta un izmaksāt kompensāciju par morālo kaitējumu un nesamaksāto atalgojumu. Prasītājs norāda, ka nav atradies

<sup>674</sup> Likums „Par policiju”: LR likums. Ziņotājs, 1992, 24.septembris, nr.37.

<sup>675</sup> Krimināllikums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1998. 8.jūlijs, nr.199/200.

<sup>676</sup> Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss: LR likums. Ziņotājs, 1984. 20.decembris, nr.51.

<sup>677</sup> Administratīvās apgabaltiesas 2010.gada 30.marta spriedums lietā Nr. AA-43-0480-12/2.

formas tērpā sabiedriskā vietā alkohola ietekmē un nav sabiedriskā vietā lietojis alkoholu. Tiesa, izvērtējot pierādījumus, t.sk., policijas patruļas, kas aizturēja prasītāju un nogādāja iecirknī, un lietas faktus, pieteicējam piemēroto disciplinārsodu ir atzinusi par lietderīgu un samērīgu, ievērojot izdarītā pārkāpuma smagumu, pieteicēja personību un dienesta gaitu, Valsts robežsardzei nodarīto kaitējumu un Valsts robežsardzes interesi novērst līdzīgu pārkāpumu atkārtosanos un iestādes prestižam nodarīto kaitējumu. Tiesa arī norāda, ka robežsarga rīcība, ja tā kaitē Iekšlietu ministrijas prestižam, ir uzskatāma par disciplināro pārkāpumu neatkarīgi no tā, vai tā tiek īstenota dienesta pildīšanas laikā, vai brīvā laikā<sup>678</sup>.

Autore uzskata, ka persona formas tērpā, pirmkārt, pats sevi pozicionē kā noteiktai iestādei vai dienestam piederīgu, otrkārt, arī sabiedrība šo personu identificē nevis kā individu, bet kā iestādei piederīgu personu. Tādējādi arī šīs personas rīcību sabiedrība galvenokārt saista ar organizāciju, nevis pašu individu. Ir saprotama Valsts robežsardzes rīcība, nevēloties ar šādu personu turpināt dienesta attiecības, tomēr spriedumā nav izvērtēts, vai reāli tika nodarīts kaitējums iestādes tēlam?

Salīdzinot abus tiesu spriedumus, autore secina, ka neatkarīgi no amatpersonas atrašanās vietas un laika – darba vietā darbnespējas laikā vai ārpus darba laika sabiedriskā vietā – iestāde rūpējas par savu prestižu un nevēlas šādu gadījumu recidīvu no tās pašas amatpersona vai citas, un šeit saskatāmas Disciplinārpārkāpuma likuma normu neievērošana. Tieši tāpēc abas amatpersonas atvaļinātas no dienesta, ko atzinusi arī tiesa.

Plašu rezonansi masu plašsaziņas līdzekļos guva anonīms ziņojums un videoieraksts, kurā norādīts, ka policijas darbinieks no iecirkņa augšējo stāvu kabineta ar ūdeni papildītu gumijas cimdu meta uz vīrieti, kurš tajā brīdī bija apsēdies uz ietves malas pie policijas iecirkņa un kurš pirms tam bija griezies tajā pašā policijas iecirknī pēc palīdzības. Valsts policija piemēroja disciplinārsodu – atvaļināšana no dienesta, par ko atvaļinātā amatpersona iesniedza pieteikumu tiesai ar lūgumu atzīt pieņemto lēmumu par prettiesisku. Tiesa vērtēja, vai amatpersona, veicot savus amata pienākumus, ir rīkojies atbilstoši amata aprakstam, likumu un rīkojumu prasībām un vai tai pamatoti piemērots disciplinārsods – atvaļināšana no dienesta.

Tiesa atzina par pamatotu Valsts policijas lēmumu atvaļināt no dienesta amatpersonu, pret kuru bija ierosināta dienesta pārbaude sakarā ar veiktajām darbībām, norādot, ka tā vietā, lai palīdzētu personai, kas ieradies policijas iecirknī pēc palīdzības, pieteicējs ir ņēmis dalību šīs personas pazemošanā un aizskaršanā, kaut arī viņa pienākumus būtu bijis šādu aizskārums novērst un savu iespēju robežās censties noskaidrot vainīgo. Arī apgabaltiesa nonākusi pie tāda paša secinājuma<sup>679</sup>.

<sup>678</sup> Administratīvās rajona tiesas 2009.gada 17.aprīļa spriedums lietā Nr. AA43-0396-09/3.

<sup>679</sup> Administratīvās apgabaltiesas 2011.gada 17.maija spriedums lietā Nr. AA43-1579-11/10.

Autore sliecas domāt, ka amatpersonu rīcība varēja nebūt ļauni domāta, tomēr tām vajadzēja apzināties sekas, ko tā var izsaukt. Šis gadījums labi parāda iestādes diskreditāciju un prestiža graušānu amatpersonas nepārdomātas rīcības dēļ.

Citā gadījumā Valsts robežsardze atvaļināja amatpersonu no dienesta, jo tā, pildot dienesta pienākumus norīkojumā (sargs pie barjeras), bija pieļāvis prettiesisku bezdarbību, pārkāpjot robežkontroles tehnoloģijas prasības, atļāvis iebraukt transportlīdzekļu kolonnai – 15 kravas transportlīdzekļiem robežkontroles punkta robežkontroles zonā, no kuriem 9 kravas transportlīdzekļi iebrauca RKP robežkontroles zonā ārpus rindas. Par notikušo amatpersona nebija informējusi maiņas vecāko. Valsts robežsardze šajā gadījumā saskata prettiesisku bezdarbību norīkojuma laikā, amata pamatpienākumu un norīkojuma pienākumu nepildīšanu, Valsts robežsardzes darbu reglamentējošo normatīvo aktu nosacījumu un prasību neievērošanu, par ko piemēroja disciplinārsodu – atvaļināšana no dienesta.

Atvaļinātā amatpersona iesniedza prasību tiesā ar lūgumu atcelt Valsts robežsardzes lēmumu un pieteicēja atjaunošanu dienestā, norādot, ka sižetā televīzijā par kravas automašīnu rindām uz Latvijas – Krievijas robežas izskanējusi informācija par rindas apbraukšanu un pieņēmuma izteikšanu, ka pretlikumīgas darbības nav iespējamās bez robežsargu līdzdalības, ir nepamatota, jo robežsargi neveic rindas izkārtošanu, apbraukšanu vai neapbraukšanu ārpus robežkontroles punkta. Robežsargi savus pienākumus pilda robežkontroles punktā. Pretējo nepierādīja arī dienesta izmeklēšana un pieteicējam nav skaidrs atvaļināšanas fakts.

Administratīvā rajona tiesa atzina par prettiesisku Valsts robežsardzes lēmumu, jo pamatojums daļā par pieteicējam piemērotā disciplinārsoda lietderību nav argumentēts un motivēts tiktāl, lai attaisnotu pieteicējam noteikto disciplinārsodu – atvaļināšana no dienesta<sup>680</sup>. Par šo lēmumu Iekšlietu ministrija iesniedza apelācijas sūdzību un pēc tam arī kasācijas sūdzību. Senāts lietu atgrieza atkārtotai izskatīšanai Administratīvajā apgabaltiesā, atzīstot, ka apgabaltiesa nav vērtējusi, vai pieteicējs rindu apbraukšanu nevarēja konstatēt no citiem lietā konstatētajiem apstākļiem par notikumiem robežkontroles punktā un tā apkārtnē un vai viņam nebija jāveic kādas darbības, ja viņš tādus apstākļus konstatētu. Apgabaltiesa nav arī no visiem lietas materiāliem to kopumā vērtējusi pierādīto pārkāpumu ietekmi uz to, ka bija iespējama rindu apbraukšana. Senāta ieskatā, robežkontroles punktā katram tajā strādājošam ir noteikti pienākumi, kuri ir vērsti uz tiesiskuma ievērošanu. Pat ja katrs atsevišķi nav tieši atbildīgs par to, ka notiek rindas apbraukšana, visu personu pienācīga un modra amata pienākumu veikšana, iespējams, var būt izšķiroša, lai novērstu prettiesisku situāciju veidošanos. Tas atbilst administratīvajā aktā norādītajam, ka pieteicēja pārkāpums „sekmēja situācijas attīstību”.

<sup>680</sup> Administratīvās apgabaltiesas 2011.gada 1.februāra spriedums lietā Nr.AA-43-1058-11/10.

Administratīvā apgabaltiesa, atkārtoti izvērtējot lietas apstākļus, konstatēja, ka pieteicējs, pieļaujot nolaidību, nepieprasīja kravas transportlīdzekļu vadītājiem tehniskās pases, lai reģistrētu transportlīdzekļu valsts reģistrācijas numurus novērošanas lapā, līdz ar to neizpildīja RKP priekšnieka mutisku rīkojumu reģistrēt valsts reģistrācijas numurus visiem RKP teritorijā iebraukušajiem transportlīdzekļiem speciālajā novērošanas lapā. Pieteicējs neziņoja maiņas vecākajam par notikušo. Kravas automašīnas tika ielaistas RKP teritorijā, neievērojot intervālu starp transportlīdzekļiem. Pretēji robežkontroles tehnoloģijas 19.punktā noteiktajam, kravas transportlīdzekļi iebrauca RKP bez apstāšanās regulēšanas zonā pirms „STOP” līnijas. Par izveidojušos situāciju pieteicējs nebija informējis RKP maiņas vecāko. Noskatoties videoierakstu, apgabaltiesai nerodas šaubas, ka pieteicēja bezdarbība ir apzināta. Apgabaltiesa atzīst, ka Iekšlietu ministrija pareizi konstatējusi lietas faktiskos un tiesiskos apstākļus un pamatoti saukusi pieteicēju pie disciplināratbildības<sup>681</sup>.

Valsts robežsardzes Galvenajā pārvaldē 2006.gada 13.novembrī tika saņemta Valsts policijas vēstule, kurā norādīts, ka amatpersona atzīta par aizdomās turētu kriminālprocesā saskaņā ar Krimināllikuma 318.panta otro daļu par minētās personas tīšām darbībām, ļaunprātīgi izmantojot dienesta stāvokli mantkārīgā nolūkā. Lēmumā norādīts, ka pieteicējam piemērots drošības līdzeklis – nodošana policijas uzraudzībā, un papildus - noteiktas nodarbošanās aizliegums, kurš saskaņā ar Kriminālprocesa likuma 254.panta trešo daļu ir obligāts jebkurai amatpersonai. Valsts robežsardzes priekšnieks pieņēma lēmumu pieteicēju atstādināt no amata. Paralēli tika uzsākta disciplinārlieta par mobilā tālruņa lietošanu dienesta laikā un dienesta pienākumu nepienācīgu pildīšanu, ielaižot robežkontroles punktā automašīnas ārpus rindas. Valsts policija sniedza pierādījumus gan par mobilā tālruņa lietošanu dienesta laikā, gan tika fiksētas 15 epizodes, kurās tiek ārpus rindas ielaists viens vai vairāki kravas transportlīdzekļi. Valsts robežsardze uzskatot, ka pilnībā zaudēta uzticība pieteicējam, nav sagaidāms, ka pieteicējs izprot dienesta pienākumu apzinību, piemēroja visbargāko disciplinārsodu, nesaskatot atbildību mīkstināšus apstākļus.

Administratīvā rajona tiesa atzina Valsts robežsardzes lēmumu par pamatotu un tiesisku, norādot, ka pieteicējs neapzinās sava pārkāpuma smagumu, jo pat formāla attieksme pret uzdotajiem darba uzdevumiem var būt pietiekams pamats darbinieka atlaišanai<sup>682</sup>. Apgabaltiesa piekrita zemākas tiesu instances lēmumam.

Valsts policija atvaļināja amatpersonu no dienesta par neattaisnotu dienesta kavēšanu, par to neziņojot pakļautības kārtībā. Atvaļinātā amatpersona lēmumu pārsūdzēja Administratīvajai rajona tiesai, lūdzot to atcelt. Savu pieteikumu persona pamatoja ar to, ka neesot ziņojis par savu neierašanos dienestā sakarā ar slimību. Savukārt, Valsts policija uzskata, ka ieņemot tādu amatu kā

<sup>681</sup> Administratīvās apgabaltiesas 2011.gada 1.februāra spriedums lietā Nr.AA-43-1058-11/10.

<sup>682</sup> Administratīvās apgabaltiesas 2010.gada 15.janvāra spriedums lietā Nr. AA-430109-10/8.

to ieņēma pieteicējs, personai jābūt ar nevainojamu reputāciju, atbildīgi jāpilda dienesta pienākumi. Neattaisnota dienesta kavēšana ir atzīstama par policijas darbinieka necienīgu un mazina uzticību policijas darbiniekiem kopumā. Nav pieļaujama bezatbildīga rīcība pret saviem dienesta pienākumiem un vienlaicīgi arī pret kolēģiem. Ievērojot minēto, secināms, ka Valsts policijas priekšnieks, piemērojot visbargāko sodu, pamatoti atzinis, ka pieteicēja izdarītais disciplinārpārkāpums nav attaisnojams, pieļaujams un savienojams ar dienestu Valsts policijā, līdz ar to pamatoti ir konstatējis, ka cita disciplinārsoda veida piemērošana konkrētajā situācijā nav iespējama<sup>683</sup>. Iepazīstoties ar šo lēmumu, autore sākumā sliecās domāt, ka piespriestais disciplinārsods ir pārāk bargs šādam gadījumam, jo jebkurai personai var gadīties situācija, kad slimības dēļ un neesošu telefona sakaru dēļ nav iespējams paziņot par savu slimību. Tomēr rūpīgi iepazīstoties ar lietas apstākļiem, konstatēja, ka sods ir samērīgs, jo pieteicējs nav ziņojis par savu slimību no 3.decembra līdz 22.decembrim, kā to paredz Valsts policijas Rīgas reģiona pārvaldes pavēle<sup>684</sup>. Tāpat tiesas procesa gaitā noskaidrots, ka šis nav pirmais tāda veida disciplinārpārkāpums. Līdz ar to autore pilnībā respektē tiesas spriedumu un uzskata šādu risinājumu par taisnīgu un atbilstošu tiesiskuma izpratnei.

No autores analizētajiem tiesu spriedumiem rodas secinājums, ka gadījumi par amatpersonu atvaļināšanu no dienesta sakarā ar disciplinārsoda piemērošanu ir ļoti dažādi. Tomēr visiem vērojama kopīga iezīme – tie saistīti ar normatīvajos aktos noteiktās kārtības un prasību neievērošanu. Gan Valsts policija, gan Valsts robežsardze atvaļināšanu piemēro arī gadījumos, kad amatpersonas rīcība diskreditē iestādi vai mazina uzticību valsts pārvaldei. Autore uzsver, ka būtiski ir katrā individuālā gadījumā veikt visu apstākļu noskaidrošanu, jo šī disciplinārsoda piemērošana liedz amatpersonai jebkad atjaunoties dienestā Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs.

**4.2.5. Sakarā ar amatpersonas nāvi.** Neviens normatīvais akts nenosaka, kā dienesta tiesiskās attiecības izbeidzamas, ja iestājas amatpersonas nāve. Civillikums paredz, ka darba līgums izbeidzas pats no sevis ar darbinieka nāvi<sup>685</sup>, arī civildienesta attiecības izbeidzas sakarā ar ierēdņa nāvi<sup>686</sup>. Ņemot vērā, ka policijas darbinieks un robežsargs ir valsts dienestā saskaņā ar Dienesta gaitas likumu<sup>687</sup>, kur ieceļot darbinieku valsts dienestā, tiek nodibinātas tiesiskas attiecības starp valsti un darbinieku uz visu viņa mūžu: valsts prasa no darbinieka visas viņa darba spējas, bet par to nodrošina viņa eksistenci ar publiski tiesiskiem alimentiem periodisku izmaksu veidā<sup>688</sup>. Ņemot

<sup>683</sup> Administratīvās rajona tiesas 2011.gada 2.novembra spriedums lietā Nr. A-420566111.

<sup>684</sup> Valsts policijas Rīgas reģiona pārvaldes darba kārtība; Valsts policijas Rīgas reģiona pārvaldes 2009.gada 10.septembra pavēle nr.1199. Npublicēts materiāls.

<sup>685</sup> Civillikums. Ceturtā daļa. Saistību tiesības: LR likums. Ziņotājs, 1993. 14.janvāris, nr.1.

<sup>686</sup> Valsts civildienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. 22.septembris, nr.331./333.

<sup>687</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.

<sup>688</sup> Dišlers K. Ievads administratīvo tiesību zinātnē. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 1938., 2002, 147. lpp.

vērā ierēdņu lomu un uzdevumus valsts pārvaldes funkciju īstenošanā, valsts vienpusēji regulē arī valsts dienestā esošo pilnvaras, darba tiesību aizsardzību, ieskaitot atalgojumu un sociālās garantijas, kā arī dienesta attiecību izbeigšanu. Tās veidojas, kompetentām valsts institūcijām ieceļot personu ierēdņa amatā. Nepastāvot darba līgumam, amatpersonas nāves gadījumā ir jāizdod rīkojums par dienesta attiecību izbeigšanu sakarā ar amatpersonas nāvi.

Krievijā darba tiesiskās attiecības izbeidzas pašas no sevis sakarā ar darba ņēmēja nāvi, par ko ir jāizdod rīkojums<sup>689</sup>.

**4.2.6. Amatpersonu var atvaļināt no dienesta sakarā ar to, ka tā pārejošas darbnespējas dēļ nav pildījusi amata pienākumus ilgāk kā četrus mēnešus pēc kārtas vai ilgāk kā sešus mēnešus gadā ar pārtraukumiem un veselības traucējumi nav gūti nelaimes gadījumā, pildot dienesta pienākumus.** No dotā formulējuma autore izdara vairākus secinājumus: 1) amatpersonai pašai ir jābūt pārejošā darbnespējā, šis gadījums neattiecas uz situāciju, ja slimo amatpersonas bērni; 2) likumdevējs pieļauj amatpersonai pārsniegt pārejošās darbnespējas norādīto laiku, ja veselības traucējumi ir gūti nelaimes gadījumā, pildot dienesta pienākumus, respektīvi, nelaimes gadījums saistībā ar dienesta pienākumu izpildi ir izraisījis ilgstošu darbnespēju.

Civildienesta attiecības tiek izbeigtas, ja ierēdnis pārejošas darbnespējas dēļ nav pildījis amata pienākumus ilgāk par četriem mēnešiem pēc kārtas<sup>690</sup>. Polijas policijā šis limits noteikts dienesta pienākumu neveikšana slimības dēļ 12 mēnešus<sup>691</sup>.

Lai amatpersonu varētu atvaļināt no dienesta saskaņā ar šo likuma normu, iestādei ir jākonstatē tieša cēloņsakarība starp dienesta pienākumu pildīšanas laikā gūtajiem veselības traucējumiem un pārejošo darbnespēju. Iestādei būtiski apzināties, ka no tiesību normas satura neizriet secinājums, ka veselības traucējumiem jābūt gūtiem tieši pirms konkrētās darbnespējas iestāšanās. Dienesta pienākumu pildīšanas laikā gūtie veselības traucējumi var atstāt arī ilglaicīgas sekas un tikai pēc noteikta laika perioda to sekas var būt darbnespējas iestāšanās, kuras dēļ amatpersona ilgu laiku nevar pildīt savus amata pienākumus.

Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departaments izskatīja gadījumu, kad policijas darbinieks, atsaucoties uz šo Dienesta gaitas likuma normu, lūdza tiesu atjaunot viņu dienestā un atlīdzināt morālo kaitējumu. Pieteicējs 1993.gadā, pildot dienesta pienākumus sporta nodarbībās, guvis muguras traumu, bet 2009.gadā pieteicējs atvaļināts no dienesta, jo pārejošas darbnespējas dēļ

<sup>689</sup> Трудовое право. Под ред. Смирнова О.В. Москва: Проспект, 2006, с.266.

<sup>690</sup> Valsts civildienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. 22.septembris, nr.331./333.

<sup>691</sup> Act on the Police: Law of the Republic of Poland. Pieejams: [http://www.policja.pl/ftp/pliki/police\\_act.pdf](http://www.policja.pl/ftp/pliki/police_act.pdf) [aplūkots 2012.gada 30.martā].

nebija pildījis amata pienākumus ilgāk kā četrus mēnešus pēc kārtas. Strīds pastāvēja tikai par to, vai veselības traucējumi gūti nelaimes gadījumā, pildot dienesta pienākumus. Autore piekrīt visu līmeņu tiesu spriedumiem, ka pieteicējs nav atjaunojams dienestā. Tomēr autore uzskata, ka Administratīvā apgabaltiesa nepamatoti argumentējusi spriedumu ar apgalvojumu, ka Dienesta gaitas likuma 47.panta otrās daļas otrā punkta nosacījums, ka veselības traucējumi nav gūti nelaimes gadījumā, pildot dienesta pienākumus, attiecināms uz konkrētu darbnespēju, nevis varbūtēju cēloņsakarību pēc ilgstoša laika perioda. Senāts pamatoti norādīja, ka veselības traucējumi var atstāt ilglaicīgas sekas<sup>692</sup>, tāpēc būtiski ir izvērtēt cēloņsakarību.

Autore arī izprot tiesu spriedumu loģiku, jo pieteicējs 1993.gadā pēc traumas gūšanas bija atteicies no veselības pārbaudes un 2008.gadā pēdējā obligātajā veselības pārbaudē pieteicēja veselības stāvoklis atzīts par atbilstošu dienesta pienākumu veikšanai, tāpat iesniegtās darbnespējas lapas nesaturēja informāciju, ka slimība būtu saistīta ar nelaimes gadījumu darbā. Divējādi var vērtēt pieteicēja kasācijas sūdzību, ka pirms atvaļināšanas no dienesta viņam bija jānozīmē ārpuskārtas veselības pārbaude un tikai, pamatojoties uz komisijas sniegto lēmumu, amatpersona būtu atvaļināma no dienesta sakarā ar noteiktajām prasībām neatbilstošu veselības stāvokli. Senāts pamatoti norādīja, ka pieteicējs ir sajaucis divus dažādus atvaļināšanas iemeslus – sakarā ar noteiktajām prasībām neatbilstošu veselības stāvokli (Dienesta gaitas likuma 47.panta pirmās daļas 3.punkts) un sakarā ar ilgstošu darbnespēju (Dienesta gaitas likuma 47.panta otrās daļas 2.punkts). Pašreizējā Dienesta gaitas likuma redakcija neuzliek par pienākumu iestādei nosūtīt amatpersonu ārpuskārtas veselības pārbaudei, ja tā atrodas ilgstošā darbnespējā. Tomēr autore uzskata, ka būtu jāgroza Dienesta gaitas likuma 47.panta otrās daļas 2.punkts, nosakot iestādei pienākumu nosūtīt amatpersonu ārkārtas veselības pārbaudei. Nosūtījumā, lūdzot medicīnas komisiju norādīt, vai veselības traucējumi gūti nelaimes gadījumā, pildot dienesta pienākumus un vai nepastāv cēloņsakarība starp gūtu traumu un darbnespēju. Izejot no šī lēmuma, iestāde lemj par atvaļināšanu no dienesta uz šī Dienesta gaitas likuma normas pamata vai arī ļauj amatpersonai turpināt dienestu, pārceļot citā amatā. Attiecīgus amatus varētu norādīt medicīnas komisija, jo mediķi vislabāk varētu izvērtēt amatpersonas veselības stāvokli un ar to savienojamos amatus.

Šāda prakse, - nosūtīt amatpersonu uz ārkārtas veselības pārbaudi, ja amatpersona ilgstoši slimo (arī, ja veselības traucējumi nav gūti nelaimes gadījumā, pildot dienesta pienākumus), pastāv Valsts robežsardzē, jo tiesiskais regulējums ļauj iestādei nosūtīt amatpersonu ārkārtas veselības pārbaudei, ja iestāde nolemj, ka šāda pārbaude nepieciešama<sup>693</sup>.

---

<sup>692</sup> LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2011.gada 31.oktobra spriedums lietā Nr. SKA-744/2011.

<sup>693</sup> Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm un amatpersonu amata kandidātiem nepieciešamo veselības stāvokli un psiholoģiskajām īpašībām un

**4.2.7. Sakarā ar atskaitīšanu no studējošo (izglītojamo) skaita Iekšlietu ministrijas sistēmas izglītības iestādē (saskaņojot ar tās Iestādes vadītāju, no kuras amatpersona tika pārcelta uz Iekšlietu ministrijas sistēmas izglītības iestādi).** Autore vēlas norādīt uz neprecīzo formulējumu šajā likuma normā – „Iekšlietu ministrijas sistēmas izglītības iestādē”, jo šīs normas spēkā stāšanās brīdī Iekšlietu ministrijas sistēmas izglītības iestādes bija Latvijas Policijas akadēmija, Valsts policijas koledža un Valsts robežsardzes koledža. Pēc Latvijas Policijas akadēmijas likvidācijas tās programmās studējošie studijas turpina galvenokārt Latvijas Universitātē, Daugavpils Universitātē, Rīgas Stradiņa universitātē un Baltijas Starptautiskajā akadēmijā. Minētās izglītības iestādes nav Iekšlietu ministrijas sistēmas izglītības iestādes, bet tomēr īsteno studiju programmas, kurās studē amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm. Piemēram, Latvijas Universitātē un Rīgas Stradiņa universitātē studijas tiek segtas no valsts budžeta 100% apmērā. Līdz ar to, ja studējošo atskaita no šo augstskolu studiju programmām, neiestājas negatīvās sekas – atvaļināšana no dienesta, kā tas notiktu abās koledžās. Pašreizējais normatīvais regulējums ietver vienlīdzības principa pārkāpumu.

Vērā jāņem arī apstākļi, ka Latvijas izglītību reglamentējošie likumi nepazīst terminu „atskaitīšana no studējošo (izglītojamo) skaita”, bet gan „izslēgšana”<sup>694</sup>. Praktiski dienesta attiecībās esošo amatpersonu norīko (dod atļauju) iegūt profesionālo izglītību iestādes vadītājs<sup>695</sup>, paredzot izglītības iegūšanas kārtību un finanšu risinājumu<sup>696</sup>. Līdz ar to jāņem vērā, kam ir tiesības atvaļināt no dienesta un kas šīs tiesības var deleģēt. Atbilstoši Uzņemšanas noteikumiem Valsts policijas koledžā 2012./2013.studiju gadā studijām var uzņemt amatpersonas ar vismaz divu gadu dienesta pieredzi Valsts policijā; līdz ar to rodas jautājums, kāds ir tiesiskais regulējums atvaļinot pēc šī iemesla – vai koledžas direktors neatceļ iestādes vadītāja lēmumu par amatpersonas pieņemšanu dienestā (respektīvi, no dienesta var atvaļināt tā amatpersona, kura tiesīga pieņemt dienestā, bet saskaņā ar Valsts policijas koledžas nolikumu direktors nav tiesīgs pieņemt dienestā un atvaļināt no tā studējošos). Arī arodizglītības mācību programmā Valsts policijas koledža saņem studijām tās amatpersonas, kuras jau ir pieņemtas dienestā.

Kā risinājumu šai situācijai autore redz Valsts policijas koledžas un Valsts robežsardzes koledžas direktora lēmumu par eksmatrikulējamo (izslēdzamo no izglītojamo saraksta)

---

veselības stāvokļa un psiholoģisko īpašību pārbaudes kārtību; Ministru kabineta 2006.gada 21.novembra noteikumi Nr.970. Latvijas Vēstnesis, 2006. 15.decembris, nr.200.

<sup>694</sup> Augstskolu likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1995. 17.novembris, nr.179.

<sup>695</sup> Dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101. un Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2009. 18.decembris, nr.199.

<sup>696</sup> Noteikumi par kārtību, kādā Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm tiek nosūtītas izglītības iegūšanai, kā arī mācību izdevumu segšanas un atmaksāšanas kārtību; Ministru kabineta 2010.gada 16.marta noteikumi nr.257. Latvijas Vēstnesis, 2010. 7.aprīlis, nr.55.

aizkomandēšanu uz iestādi, kura to nosūtījusi studijām. Lai pati iestāde pieņem lēmumu, ko ar šādu amatpersonu darīt – paturēt dienestā citā amatā vai atvaļināt. Ja atvaļināt, tad tas notiktu saskaņā ar pašreizējo tiesisko regulējumu. Autore norāda, ka šo pašu normu attiecina uz nepilna laika studējošajiem, kurus arī no dienesta jāatvaļina koledžas direktoram, kaut gan amatpersonas dienestā ir iestādes attiecīgā amatā un studiju programmu apgūst uz konkrētu laiku, norīkojuma pamata.

Studējošo izslēgt no studējošo skaita var saskaņā ar koledžas nolikumu. Valsts policijas koledžas Studiju nolikums paredz studējošo eksmatrikulāciju šādos gadījumos, ja:

- 1) to vēlas pats studējošais;
- 2) noskaidrojas, ka studējošā uzņemšanu ir ietekmējusi maldināšana, vai cita rīcība, ar kuru pārkāpts pretendentu vienlīdzības princips;
- 3) saskaņā ar Dienesta gaitas likumu pastāv nosacījumi, kas neļauj studējošajam turpināt dienestu Valsts policijā;
- 4) studējošais nav izpildījis savas akadēmiskās saistības (ir vienlaikus vairāk par 3 studiju parādiem un studiju kursu nodarbību apmeklējums ir mazāks par 50%);
- 5) studējošais ir pārkāpis Valsts policijas koledžas iekšējās kārtības noteikumus;
- 6) divdesmit darba dienu laikā pēc nākamā studiju gada sākšanās nav kārtojis studiju parādus par iepriekšējo gadu, vai valsts noslēguma pārbaudījumā ir ieguvis vērtējumu zemāku par 4 ballēm;
- 7) studējošais ir apguvis studiju programmu un/vai ieguvis kvalifikāciju;
- 8) studējošais pēc studiju pārtraukuma nav atsācis studijas<sup>697</sup>.

Valsts robezsardzes koledžā studējošo var eksmatrikulēt:

- 1) studējošais pats to vēlas;
- 2) noskaidrojas, ka studējošā uzņemšanu ir ietekmējusi maldināšana, kukuļošana vai cita rīcība, ar kuru pārkāpts pretendentu vienlīdzības princips;
- 3) studējošais nav izpildījis visas studiju programmā noteiktās prasības (saskaņā ar nolikumu par studiju un pārbaudījumu kārtību Valsts robezsardzes koledžā);
- 4) studējošais bez attaisnojoša iemesla neapmeklē nodarbības;
- 5) studējošais 30 dienu laikā pēc studiju pārtraukuma bez attaisnojoša iemesla nav atsācis studijas;
- 6) studējošais nepilda līgumsaistības ar Koledžu;
- 7) ir pārtrauktas līgumsaistības ar Koledžu;
- 8) studējošais nav kārtojis noslēguma pārbaudījumu kvalifikācijas piešķiršanai vai kvalifikācijas eksāmenā ir ieguvis vērtējumu, kas ir zemāks par 4 - „gandrīz viduvēji” (šajā

<sup>697</sup> Valsts policijas koledžas Studiju nolikums. Apstiprināts ar Valsts policijas koledžas Padomes 2008.gada 5.novembra lēmumu. Npublicēts materiāls.

gadījumā studējošo eksmatrikulē ar tiesībām vienu reizi atkārtoti kārtot gala pārbaudījumu divu akadēmisko gadu laikā);

9) studējošais pilnībā apguvis studiju programmu un ieguvis kvalifikāciju<sup>698</sup>.

No nolikumu tiesiskā regulējuma autore secina, ka izslēgt no studējošo skaita amatpersonu var ne tikai par nesekmību studijās, bet arī par vairākiem citiem iemesliem, kurus izglītības iestāde uzskata par svarīgiem. Visi šie nosacījumi pakārtoti Dienesta gaitas likuma normai par atvaļināšanu sakarā ar izslēgšanu no studējošo skaita. Piedevām šī norma neprasa obligātu rīcību – atvaļināt no dienesta, bet gan iestādes vadītāja tiesības to darīt, respektīvi, ir jāapsver administratīvā akta izdošanas lietderību.

Likumā noteiktā norma, ka atvaļināšana notiek saskaņā ar tās iestādes, kura amatpersonu nosūtījusi uz izglītības iestādi vadītāja lēmumu, pieļauj iespēju, ja kadetu atskaita no studējošo vidus, tam var piedāvāt amatu iestādē. Arī šeit ir iespēja izvērtēt konkrētas amatpersonas lietderību.

Praksē Administratīvā rajona tiesa izskatīja gadījumu, kad no Valsts policijas koledžas studējošo skaita tika izslēgta kadete sakarā ar nepietiekama vērtējuma saņemšanu kvalifikācijas eksāmenā. Pieteicēja lūdz atcelt nelabvēlīgo administratīvo aktu un ļaut turpināt dienestu. Tiesa secināja, ka kadetu izslēdz no arodizglītības programmas, ja pēc teorētiskā kursa beigšanas kadets nav kārtojis noslēguma pārbaudījumus vai kvalifikācijas eksāmenā ieguvis vērtējumu zemāku par 5 ballēm.

No minētā secināms, ka iestāde atzinusi par lietderīgu kvalifikāciju piešķirt tikai tām personām, kuras kvalifikācijas eksāmenā vai valsts pārbaudījumā ieguvušas vismaz 5 balles, bet personas, kuras ieguvušas zemāku vērtējumu, ir nepieciešams atskaitīt no mācību programmas. Tiesas ieskatā attiecībā par personu, kura valsts vai kvalifikācijas pārbaudījumā nespēj iegūt vismaz minimālo sekmīgo atzīmi, „nevar pastāvēt pārliecība, ka tā kvalitatīvi spēs izpildīt policista dienesta pienākumus, kas noteikti likumā „Par valsts policiju””<sup>699</sup>.

Protams, juridiski šis tiesas spriedums ir korekts, tomēr autore šaubās, vai Valsts policijas koledža izvērtēja atvaļināšanas lietderīgumu. Pašreizējais Dienesta gaitas likums pieļauj dienestu Valsts policijā personām bez profesionālās izglītības. Tad kāda nozīme atvaļināt ar nesekmīgu vērtējumu personu, kura tomēr saņēmusi kaut kādu profesionālo sagatavošanu? Vai Valsts policija bija veikusi izvērtējumu, vai šī nesekmīgā amatprsona atbilda dienestam? Pozitīvi vērtējams fakts, ka Valsts policijas koledža atļauj kvalifikācijas eksāmenu kārtot pēc gada. Līdz ar to pieteicējai pastāv iespēja nokārtot kvalifikācijas eksāmenu pozitīvi un atjaunoties dienestā.

<sup>698</sup> Nolikums par imatrikulāciju, studiju pārtraukšanu un eksmatrikulāciju Valsts robežsardzes koledžā; Valsts robežsardzes koledžas Padomes 2010.gada 27.septembra lēmums nr.16. Npublicēts materiāls.

<sup>699</sup> Administratīvās rajona tiesas 17.02.2010. spriedums lietā Nr. A42950209 11.punkts

**Secinājumi:**

Autore izdala divas tiesiska rakstura problēmas, izbeidzoties dienesta tiesiskajām attiecībām:

1) nepietiekošs vai neesošs tiesiskais regulējums. Piemēram, Dienesta gaitas likums neregulē situāciju, kā notiek amatpersonas atgriešanās (pārcelšana atpakaļ amatā), ja tā tika ievēlēta akadēmiskajā amatā uz 6 gadiem, jo amata vieta tiek saglabāta maksimums 3 gadus saskaņā ar Dienesta gaitas likuma normu par pārcelšanu amatā. Var veidoties situācija, kad amatpersona var tikt iecelta zemākā amatā, vai vispār atvaļināta no dienesta, ja nepiekrīt citam amatam, vai tāda amata nav;

2) tiesiskais regulējums ir atbilstošs, bet iestāde nepareizi to piemēro, līdz ar to amatpersona izmanto normatīvajos aktos garantētās iespējas pārsūdzēt lēmumu. Piemēram, atvaļināšanu sakarā ar neatbilstību amatam, ja amatpersona nepiekrīt pārcelšanai citā amatā, saista ar amatpersonas darbības un tās rezultātu novērtēšanu, kas nav pieļaujams, jo nevar atvaļināt no dienesta, ja vērtē atbilstību amatam, ir jāpiedāvā cits amats. Judikatūrā šis gadījums īpaši plaši tika apskatīts pēc 2009.gada, kas ļauj secināt, ka iestādes nepamatoti piemērojušas atvaļināšanu no dienesta sakarā ar neatbilstību amatam;

Tāpat gadījumos ar atvaļināšanu no dienesta sakarā ar iestādes likvidāciju. Šeit autore izdala trīs biežāk sastopamos gadījumus, kuri iezīmējās analizējot tiesu spriedumus: 1) iestāde nepareizi noteikusi vērtēšanas kritērijus vai nav tos piemērojusi; 2) iestāde nav novērtējusi un salīdzinājusi amatpersonas, kuras atvaļināja; 3) nav piedāvāts cits amats vai piedāvāts amats tikai iestādē nevis Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs, kā to paredz Dienesta gaitas likums.

## KOPSAVILKUMS

Autore izvirza aizstāvēšanai šādas tēzes, kuras izteiktas secinājumu un priekšlikumu formā.

Dienesta gaitas likums pašreizējā redakcijā nosaka šādu dienesta gaitas elementu regulējumu – kritēriji dienestam, atlase, pieņemšana dienestā un iecelšana amatā, pārbaudes termiņš, izglītība, amatu, speciālās dienesta pakāpes, darba laika organizēšanu, amatpersonas un tās darbības rezultātu novērtēšanu, dienesta tiesisko attiecību izbeigšanos un daļēji sociālās garantijas, bet nedod dienesta gaitas definīciju. Autore piedāvā šādu dienesta gaitas definīciju: dienesta gaita ir iestādes organizēts ilgstošs process, kurš nodrošina amatpersonas pieņemšanu dienestā, iecelšanu amatā, profesionālo sagatavošanu, karjeras organizēšanu, darbības un tās rezultātu novērtēšanu, apbalvošanu un dienesta tiesisko attiecību izbeigšanos.

1. Ņemot vērā tiesiskā regulējuma neesamību visiem dienesta gaitas elementiem vai spēkā esošo tiesību normu nespēju regulēt ar dienesta gaitu saistītos jautājumus, autore piedāvā izstrādāt kvalitatīvi jaunu Dienesta gaitas likumu. Pašreizējais Dienesta gaitas likums regulē divu ministriju iestāžu amatpersonu dienesta gaitu: Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu – Drošības policijas, Valsts policijas, Valsts robezsardzes, Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests un šo iestāžu padotībā esošo triju koledžu, - un Tieslietu ministrijas Ieslodzījuma vietu pārvaldes. Šīs iestādes ir ar atšķirīgām funkcijām un apjoma ziņā atšķirīgu valsts varas deleģējumu, līdz ar to Dienesta gaitas likums nevar izvirzīt pilnīgi vienādas prasības visu dienestu personāla dienesta gaitai. Izstrādājot jauno Dienesta gaitas likumu, jāņem vērā (vai jāizstrādā) katra dienesta noteiktā vīzija, darbības virziens un stratēģija ilgtermiņā 15 līdz 20 gadu griezumā.

Jaunajam Dienesta gaitas likumam būtu jāregulē jau esošie dienesta gaitas elementi, pietuvinot tos katra dienesta specifikai. Īpaši tas jāattiecina uz kritēriju dienestam definēšanu, atlases procesu un rotācijas nepieļaušanu no viena dienesta uz citiem.

2. Dienesta gaitas likuma normas attiecināt tikai uz tām amatpersonām, kuras veic Profesiju klasifikatorā grupā 335 „Valsts varas īstenošanas speciālisti” un pirmās lielās grupas (vadītāji) noteiktās funkcijas. Ar t.s. atbalsta funkciju veicējiem – lietvežiem, finansistiem, arhivāriem, personāla, IT un citiem speciālistiem nodibināt darba tiesiskās attiecības, jo Profesiju klasifikators nosaka, ka tās ir atsevišķas profesijas, kuras neīsteno valsts varu.

3. Dienesta gaitas likums paredz speciālo dienesta pakāpju piešķiršanu amatpersonām. Speciālās dienesta pakāpes kā militārisma elementa neattīsta dienesta karjeru: speciālo dienesta

pakāpju esamība nav saistīta ar dienesta īstenošanu – tām nav lietderības, kaut arī pašreizējais Dienesta gaitas likums tās sasaista ar izglītību un amatiem. Ārvalstu pieredze rāda, ka galvenais dienesta gaitas virzītājs ir amats un karjeras sistēma. Autore piedāvā atteikties no speciālajām dienesta pakāpēm Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs un esošo speciālo dienesta pakāpju gradāciju iekļaut amata kompetencē kā tas līdzīgi ir visā pasaulē. Amats ir galvenais amatpersonas profesionalitātes un kompetences identifikators. Līdz ar to pašreizējā Dienesta gaitas likumā būtu jāveic šādi grozījumi:

- 2.panta pirmo daļu izteikt šādā redakcijā: „Dienests Iestādē ir valsts dienesta veids, kuru pilda Iestādes amatpersona, īstenojot amata ietvaros deleģēto valsts varu”;

- 15.panta trešo daļu izteikt šādā redakcijā: „Amatpersonas amata aprakstā norādāmo amata kompetencei nepieciešamo minimālo izglītību nosaka Ministru kabinets”. Būtu jāizstrādā jauni Ministru kabineta noteikumi, kuri izstrādātu amatu grupu līmeņus, balstoties uz amata pienākumu kompetenci, un katrai grupai noteiktu minimālo izglītību, sākot no pirmā līmeņa profesionālās izglītības. Respektīvi, tiktu noteiktas reglamentētas profesijas un tām piekritīgi amati, kurus var ieņemt tikai personas ar attiecīgo profesionālo kvalifikāciju;

- izslēgt no Dienesta gaitas likuma V nodaļu „Speciālās dienesta pakāpes”.

4. Ar Dienesta gaitas likuma spēkā stāšanos prasības visiem dienestiem tika novienādotas. No tiesiskā regulējuma pazuda virkne amatpersonām izvirzāmo prasību, kuras bija saskaņotas ar starptautiskajām normām un rekomendācijām policijas dienestam: brīvprātības princips, stājoties dienestā, un spēja veikt pienākumus, nav vairs jāzina vēl kāda svešvaloda, nav nepieciešama profesionālā sagatavošana pirms dienesta uzsākšanas. Autore piedāvā izstrādāt jaunus formālos kritērijus personas pieņemšanai dienestā, kas atbilstu starptautiskajiem dokumentiem un starptautiskajai praksei par policijas dienestu, nosakot kā kritērijus pilsonību, vecumu, nevainojamu reputāciju, personīgo īpašību atbilstību dienestam, vismaz vidējo izglītību, latviešu un vēl vienas Eiropas Savienības valstu valodas prasmi. Savukārt kā izslēdzošie kritēriji būtu iepriekšēja sodāmība, atvaļināšana no dienesta sakarā ar disciplinārsoda – atvaļināšana no dienesta, piemērošanu, profesijai bīstamu slimību esamība (piemēram, epilepsija, sirds saslimšanas).

5. Noteikt specifisku atlases procesu dienestam policijā un robežsardzē: pēc personas izvērtēšanas atbilstībai formāliem kritērijiem dienestam, noteikt kompetentu komisiju (vislabāk ieviest speciālus novērtēšanas centrus), kura vērtē kandidāta fizisko sagatavotību amatam (jāizstrādā jauni Ministru kabineta noteikumi, kuri noteiktu fiziskās sagatavotības prasības amatu grupām, nesaistot to ar vecumu un dzimumu); personības īpašību piemērotību dienestam un amatam ar testu un pārrunu palīdzību, kā arī interviju ar kandidātu.

Nepieciešams noteikt, ka atlasē procesā tiek izmantota intervija, policijas pārbaude un nepieciešamības gadījumā poligrāfa pārbaude, lai noskaidrotu personas piemērotību dienestam.

6. Dienesta gaitas likums pēc būtības neregulē ar profesionālo izglītību un kvalifikāciju saistītus jautājumus. Līdz ar to autore piedāvā mainīt profesionālās izglītības konceptu, paredzot, ka pēc atlasē procesa noslēgšanās un personas pieņemšanas dienestā ar amatpersonu tiek slēgts līgums par profesionālās izglītības apgūšanu un attiecīgas kvalifikācijas iegūšanu policijas darba specialitātē, nosūtot amatpersonu uz Iekšlietu ministrijas iestāžu padotībā esošo izglītības iestādi.

Šāds dienesta gaitas tiesiskais regulējums nepieļautu dienesta pienākumu pildīšanu amatpersonai bez speciālās profesionālās sagatavošanas. Pašlaik šo problēmu varētu risināt, papildinot Dienesta gaitas likuma 9.panta redakciju: „9.pants. Pieņemšana dienestā, pamatapmācības kursa apgūšana un iecelšana amatā”, kā arī papildinot 9.pantu ar sesto daļu: „Neviena amatpersona pirms speciāla pamatapmācības kursa apgūšanas netiek pielaista pie dienesta pienākumu pildīšanas. Profesionālā pamatapmācība tiek veikta Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu padotībā esošajās izglītības iestādēs”.

Vienlaicīgi būtu jāgroza likums „Par policiju” un Robežsardzes likums, ietverot policijas darbinieka un robežsarga definīcijā normu par profesionālo sagatavošanu:

- likuma „Par policiju” 2.pantu izteikt šādā redakcijā: „Policijas darbinieks ir persona, kura ieņem amatu Valsts policijā vai Drošības policijā un kura apgūvusi profesionālās sagatavošanas kursu.”;

- Robežsardzes likuma 2.pantu izteikt šādā redakcijā: „Robežsargs ir Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes amatpersona, kura nodrošina Robežsardzes uzdevumu izpildi un kurš apguvis profesionālās sagatavošanas kursu”.

Pašreiz nav specializētas augstākās izglītības iestādes, kura nodrošinātu tieši Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu amatpersonu apmācību otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības un piektā līmeņa profesionālās kvalifikācijas iegūšanai, kā arī tālākizglītībai maģistra un doktora programmās. Autore ierosina veikt grozījumus Dienesta gaitas likumā, izsakot 2.panta otro daļu šādā redakcijā: „Iekšlietu ministrijas sistēmā ietilpst Iekšlietu ministrijas padotības iestādes – Drošības policija, Valsts policija, Valsts robežsardze, Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests - , kā arī šo iestāžu padotībā esošās koledžas, un Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu augstskola”.

Ļoti būtiski nodrošināt, lai Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes izstrādā attiecīgos profesijas standartus un Profesiju klasifikatorā precizē amatus un šo amatu kvalifikāciju aprakstus. Lai arī Profesiju klasifikators paredz obligātu profesijas standartu izstrādi tām profesijām, kuras klasifikatorā iekļautas, Valsts policija nav izstrādājusi nevienu profesijas standartu. Līdz ar to nevar tikt realizēta nevienu Valsts policijas koledžas profesionālās izglītības programma. Lai risinātu

situāciju, būtu jāiestrādā Dienesta gaitas likuma Pārejas noteikumos normu, ka gada laikā visām Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēm jāaktualizē Profesiju klasifikatorā ietvertās profesijas un jāizstrādā tām atbilstoši profesijas standarti.

7. Tā kā amats ir noteicošais faktors dienesta karjeras virzībā, tad jāizstrādā karjeras sistēma katrai Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādei, jo pašreizējais tiesiskais regulējums nenosaka karjeras nepieciešamību dienesta gaitas laikā. Ir jāparedz karjeras izaugsme katrai amatu grupai, piemēram, speciālisti, vecākie speciālisti, vidējā līmeņa vadītāji, augstākā līmeņa vadītāji. Karjeras izaugsmi nosakot pakāpeniskā pārejā no zemākā amata uz augstāko, nodrošinot gan vertikālās, gan horizontālās karjeras iespējamību ar atbilstošu profesionālās kvalifikācijas iegūšanu un amata eksāmena nokārtošanu.

Tā kā šis ir ļoti komplicēts juridiskās tehnikas jautājums, detalizēti to reglamentēt varētu, izstrādājot jauno Dienesta gaitas likumu. Nekavējoties būtu jāveic grozījumi Dienesta gaitas likumā, aizstājot III nodaļu „Pārcelšana amatā, atrašanās dienestā, neieņemot noteiktu amatu, un atstādināšana no amata pienākumu izpildes” ar „Profesionālā karjera un izglītība”, tajā ietverot arī pašreizējo III nodaļas tiesisko regulējumu saistībā ar amatu, kas pēc būtības ir karjeras jautājums. Grozījumi uzliktu par pienākumu Iekšlietu ministrijai izstrādāt tās padotībā esošo iestāžu amatpersonu karjeras un izglītības sistēmu.

Saistībā ar karjeras sistēmas izstrādi nepieciešams amatpersonas un tās darbības rezultātu novērtēšanu piesaistīt amatpersonas karjerai. Tā kā amatpersonas un tās darbības rezultātu novērtēšanas tiesiskais regulējums ir pieņemams, jāpilnveido šī institūta praktiskā realizācija, uzmanību pievēršot novērtēšanā iegūto datu izmantošanai karjeras uzlabošanā – ņemt vērā ieteikumus profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanai, karjeras izaugsmei (ieteikt paaugstināt amatā vai rotācijai horizontāli, lai paplašinātu profesionālās kvalifikācijas kompetenci) un novērtēšanas rezultātus izmantot atalgojuma noteikšanā. Lai stimulētu šīs normas praktisko realizāciju, autore ierosina papildināt Dienesta gaitas likuma 16.panta sesto daļu, izsakot to šādā redakcijā: „Šā panta trešajā daļā minēto amatpersonas darbības un tās rezultātu novērtējumu vai šā panta ceturtajā un piektajā daļā minēto pārbaužu rezultātus ievieto datu bāzē un izmanto par pamatu lēmuma pieņemšanai par:.....”.

Pašreizējais Dienesta gaitas likuma tiesiskais regulējums neparedz novērtēšanā iegūto datu izmantošanu tikai papildus sociālo garantiju piešķiršanai amatpersonai kā profesionalitātes stimulēšanu, nepieciešams Dienesta gaitas likuma 16.panta sesto daļu papildināt ar 4<sup>1</sup>.punktu: „amatpersonas atalgojuma u.c. sociālo garantiju palielināšanai”. Vai veikt grozījumus Atlīdzības likumā, izsakot 4.<sup>1</sup>pantu šādā redakcijā: „Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm mēnešalgas apmēru nosaka atbilstoši

amata kategorijai un līmenim, ņemot vērā amata pienākumu specifiku un atbildības līmeni, amatpersonu darbības un tās rezultātu novērtēšanu, kā arī izdienai”.

8. Autore piedāvā šādu dienesta tiesisko attiecību izbeigšanās tiesiskā regulējuma sakārtošanu:

- Dienesta gaitas likums pašlaik pieļauj situāciju, kad amatpersona, neatbilstot amatam, tiek atvaļināta no dienesta (47.panta pirmās daļas piektais punkts). Tā kā amatpersona dienestam atbilst un tā tika pieņemta dienestā nevis konkrētā amatā, nav pamata amatpersonu no dienesta atbrīvot. Ir jāmaina tiesiskais regulējums, nodrošinot šādai amatpersonai pārkvalifikācija citā amatā vai amatu grupā vai ieviešot jaunu dienesta gaitas institūtu – rezerves dienestu, kurā amatpersona atrastos līdz brīdim, kamēr atbrīvojas piemērots amats;

- ir jāizstrādā kvalitatīvi jauni kritēriji atvaļināšanai no dienesta sakarā ar neatbilstošu veselības stāvokli, paredzot, ka medicīniskā komisija izvērtē amatpersonas veselības stāvokļa atbilstību amatam un tikai tad dienestam. Atvaļināšana pieļaujama tikai tādos gadījumos, ja veselības stāvoklis neatbilst nevienam amatam un līdz ar to amatpersonas atrašanās dienestā ir bīstama pašai amatpersonai un apkārtējiem;

- ja amatpersonu atvaļina no dienesta sakarā ar iestādes vai amata likvidāciju vai amatpersonu skaita samazināšanu, iestādei jāņem vērā tiesu prakse un obligāti jāpiedāvā cits amats, pēc iespējas saglabājot iespēju amatpersonai turpināt dienestu;

- izslēgt no tiesiskā regulējuma vecuma cenza augšējo lielumu, nenorādot, līdz cik gadu vecumam pieņem dienestā, vai no cik gadiem amatpersona var doties izdienas pensijā, bet tā vietā nosakot, ka izdiena dienestā ir 25 gadi. Tomēr nevajadzētu pieļaut, ka amatpersona pārsniedz vecuma pensijas noteikto vecumu;

- izslēgt no Dienesta gaitas likuma normu par Iekšlietu ministrijas sistēmas izglītības iestādes direktora (rektora) tiesībām atvaļināt amatpersonu no dienesta sakarā ar atskaitīšanu no studējošo (izglītojošo) skaita, jo direktoram nav tiesību pieņemt dienestā, līdz ar to saskaņā ar Dienesta gaitas likumu viņš nav tiesīgs atvaļināt no dienesta. Tā vietā tiesiski noteikt, ka amatpersona tiek nosūtīta atpakaļ uz iestādi, kura to pārcēlusi (nosūtījusi) amatā uz izglītības iestādi, lai varētu izvērtēt cita amata ieņemšanai iestādē. Pašreizējais tiesiskais regulējums rada situāciju, kad no dienesta tiek atbrīvota amatpersona par nesekmīgi nokārtotu kvalifikācijas eksāmenu, bet dienestā atrodas amatpersonas bez jebkādas profesionālās izglītības. Šajā situācijā saskatāma lietderības un vienlīdzības principa ignorēšana.

9. Veikt grozījumus likumā „Par policiju”, noregulējot pašvaldības policijas darbinieka vispārīgos dienesta gaitas jautājumus – atlases procesu, profesionālo sagatavošanu un kvalifikācijas paaugstināšanu. Likumā „Par policiju” būtu jāveic šādi grozījumi:

- 2<sup>1</sup>. pantu izteikt šādā redakcijā: „Pašvaldības policijas darbinieks ir persona, kura apgūvusi profesionālās sagatavošanas kursu, ieņem pašvaldības iedibinātu policijas amatu un pilda šajā likumā noteiktos pienākumus attiecīgās pašvaldības administratīvajā teritorijā”;

- 21.<sup>2</sup> pantu izteikt šādā redakcijā: „Pašvaldības policijas darbinieku profesionālās sagatavošanas programmu apstiprina iekšlietu ministrs. Ne retāk kā reizi trijos gados notiek pašvaldības policijas darbinieka kvalifikācijas paaugstināšana.”.

Pētījumā „Dienesta gaitas Latvijas policijā tiesiskais regulējums” autore izvirzīja mērķi – noskaidrot dienesta gaitas policijā tiesiskā regulējuma problēmas un ieteikt šo problēmu pilnveidošanas virzienus, autore uzskata, ka izvirzītais mērķis ir sasniegts un pētījumā formulētie uzdevumi sasniegti.

## ANOTĀCIJA

Pētījumā „Dienesta gaitas Latvijas policijā tiesiskais regulējums” ir raksturots Latvijā pastāvošais tiesiskais regulējums visiem dienesta gaitas elementiem. Lai atklātu pētījumā izvirzīto mērķi, tika analizēti vairāki aspekti – atlase dienestam, profesionālā sagatavošana, dienesta karjeras organizēšana un dienesta tiesisko attiecību izbeigšana. Minētie aspekti veido pētījuma struktūru, kur katram no aspektiem veltīta atsevišķa nodaļa.

Ņemot vērā ārvalstu pieredzi, ir analizēts dienesta gaitas tiesiskais regulējums Igaunijā, Lietuvā, Polijā, Slovākijā, Bulgārijā u.c. valstīs, kā arī teorētiskie pētījumi Amerikā, Kanādā un Krievijā. Rezultātā ir secināts, ka profesionāls dienests policijā balstās uz piemērotu personu vairāku pakāpju atlasi dienestam un profesionālas dienesta karjeras nodrošināšanu. Latvijā šie jautājumi ir tikai daļēji tiesiski noregulēti, kas pieļauj neprofesionālu atlases procesu, nesagatavotu amatpersonu pielaišanu dienesta pienākumu pildīšanai. Ir secināts, ka nepastāv dienesta karjeras sistēmas regulējums, līdz ar to šis dienesta gaitas jautājums ir haotisks un gadījuma rakstura.

Pētījumā analizēti dienesta gaitas elementi, izvērtējot tiesiskā regulējuma lietderību, norādot uz trūkumiem, nepilnībām un pretrunām, kā arī izstrādāti virzieni problēmu novēršanai. Rezultātā ir konstatēts, ka pārstrādājot tiesisko regulējumu un daļēji izmantojot ārvalstīs praktizēto pieredzi, tiks atlasītas dienestam vispiemērotākās personas, nodrošinot profesionāla dienesta pastāvēšanu, kas virzīts uz katras amatpersonas karjeras attīstību. Tas ļaus policijai pilnvērtīgāk veikt tai noteiktos uzdevumus.

Atslēgas vārdi: dienesta gaita, valsts dienests, kritēriji dienestam, atlase dienestam, pieņemšana dienestā, profesionālā izglītība, karjera, amats, speciālās dienesta pakāpes, sociālās garantijas, atvaļināšana no dienesta.

## ANNOTATION

The research „The legal regulation of career course in Latvian Police” describes the existing legal regulation of all Service elements. In order to unveil the intended purpose several aspects were analyzed – selection and professional training for the Service, organization of the career and termination of legal relationships. The structure of the research is constituted by the given elements, where a chapter is dedicated to each of them.

With regard to foreign experience, the research includes the analysis of the existing legal regulation of Service in Estonia, Lithuania, Poland, Slovakia, Bulgaria etc. as well as theoretical research of the USA, Canadian and Russian legislation. The emerging bottom line is such that professional Service in the Police is based in several-degree selection of candidates apt for Service along with professional planning and pursuing of the career in the Police. In Latvia, there is but partial legal regulation that allows unprofessional selection process and grants admission to official duties to unprepared executives. It has been concluded that there is in effect no legal regulation of Service Career, therefore this issue is of chaotic and coincidental nature.

The elements of Service have been analyzed by evaluating the expediency of the judicial regulations, indicating the faults, imperfections and inconsistencies. As the result, the researcher elaborates guidelines for eliminating such problems, which implies revising the current law enforcement as well as partially incorporating foreign best practice, providing selection of the most suitable Service candidates in order to support a professional Service that is aimed at the career development of each individual. Such strategy and the according procedures will allow the duties of the Police to be done properly.

Keywords: Career service course, State Service, criteria for Service, selection for Service, professional education, career, position, special service ranks, social guarantees, retirement from Service.

**ANMERKUNG**

## IZMANTOTĀS LITERATŪRAS, NORMATĪVO AKTU UN JURIDISKĀS PRAKSES SARAKSTS

### Izmantotā literatūra

1. Auziņa Z. Palielinās algas. Kārtība un Drošība, 2007, Nr.0, 8.lpp.
2. Balodis R., Kārkliņa A. Divdesmit gadi kopš Latvijas Neatkarības deklarācijas: valststiesību attīstības tendences un risinājumi. Jurista Vārds, 2010. 27.aprīlis, nr.17/18.
3. Bite K. Amatpersonas darbības un tās rezultātu novērtēšanas psiholoģiskie, personāla vadības un tiesiskie aspekti. Grām.: DU Starptautiskās zinātniskās konferences „Valsts un tiesību aktuālās problēmas” zinātnisko rakstu krājums. Daugavpils: Saule, 2011, 81.-85.lpp. ISBN 978-9984-14-543-3.
4. Bite K. Darba laika organizācijas tiesiskais regulējums. Administratīvā un Kriminālā Justīcija, 2011, nr.2-3, 86.-95.lpp.
5. Bite K. Darba stimulēšanas iespējas policijas iestādē. Grām.: DU 52.konferences rakstu krājums, 239.-247.lpp. Pieejams: [http://dukonference.lv/public/proceedings\\_of\\_conf/zinojumi\\_par\\_petijumiem\\_52konf.pdf](http://dukonference.lv/public/proceedings_of_conf/zinojumi_par_petijumiem_52konf.pdf) [aplūkots 2012.gada 4.maijā].
6. Bite K. Daži dienesta gaitas un cilvēktiesību aspekti. Administratīvā un Kriminālā Justīcija, 2009, nr.2, 68.-78.lpp.
7. Bite K. Dienesta gaitas tiesiskā regulējuma pilnveide. Grām.: RSU starptautiskās zinātniskās konferences „Tiesību aizsardzības un policijas iestāžu loma un iespējas sabiedriskās drošības nodrošināšanā” tēžu krājums. Rīga: RSU, 2011, 62.lpp. ISBN 978-9984-788-93-7.
8. Bite K. Dienesta pakāpju rašanās un tiesiskais regulējums. Grām.: LU 69.konferences „Aktuālas tiesību realizācijas problēmas” rakstu krājums. Rīga: Zvaigzne ABC, 2012, 306.-317.lpp. ISBN 978-9984-45-354-5.
9. Bite K. Policijas iestāžu vēsture Latvijā (1918.-1940.). Grām.: DU starptautiskās zinātniskās konferences „XIX zinātniskie lasījumi” rakstu krājums. Daugavpils: Saule, 2010, 28.-35.lpp. ISBN 978-9984-14-473-3.
10. Bite K. Profesionālā izglītība policijā – tiesiskais regulējums un praktiskā īstenošana. Grām.: Juridiskās zinātnes aktuālās problēmas. Rīga: Zvaigzne ABC, 2012, 103.-117.lpp. ISBN 978-9934-0-2032-2.
11. Bite K. Sociālo garantiju tiesiskais regulējums policijā pēc 1990.gada. Grām.: DU starptautiskās zinātniskās konferences „XX zinātniskie lasījumi” rakstu krājums. Daugavpils: Saule, 2011, 57.-64.lpp. ISBN 1691-9297.
12. Blūms F. Sveiki, drošības un kārtības sargi! Drošības Sargs, 1931, nr.1, 2.lpp.
13. Boitmane I. Veiksmīgas karjeras anatomija. Rīga: Lietišķās Informācijas centrs, 2009, 203 lpp. ISBN 978-9984-826-46-2.
14. Boitmane I. Personāla atlase un novērtēšana. Rīga: SIA Lietišķās informācijas dienests, 2008, 186 lpp. ISBN 978-9984-826-00-4.
15. Briede J. Administratīvais akts. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2003, 176 lpp. ISBN 9984-731-32-4.
16. Darba likums ar komentāriem. Rīga: LBAS, 2010, 303 lpp.
17. Dārzniece K. Tiesiskā regulējuma attīstības tendences darba laika organizācijā. Pieejams [http://www.turiba.lv/darba\\_tirgus\\_2008/pages/Darzniece\\_lv.html+TIESISK%C4%80+REGUL%C4%92JUMA+ATT%C4%AAS%C4%AABAS+TENDENCES+DARBA+LAIKA+ORGANIZ%C4%80CIJ%C4%80&cd=1&hl=lv&ct=clnk&gl=lv&source](http://www.turiba.lv/darba_tirgus_2008/pages/Darzniece_lv.html+TIESISK%C4%80+REGUL%C4%92JUMA+ATT%C4%AAS%C4%AABAS+TENDENCES+DARBA+LAIKA+ORGANIZ%C4%80CIJ%C4%80&cd=1&hl=lv&ct=clnk&gl=lv&source) [aplūkots 2011.gada 29.februārī].

18. Dišlers K. Ievads administratīvo tiesību zinātnē. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 1938., 2002, 274 lpp. ISBN 9984-671-31-3.
19. Dokumenti stāsta. Latvijas buržuāzijas nākšana pie varas. Rīga: Zinātne, 1988, 304 lpp. ISBN 5796601431.
20. Edeirs Dž. Līderība un motivācija. 50:50 likums un astoņi galvenie principi, kā motivēt citus. Rīga: SIA „Lietišķās informācijas dienests”, 2007, 131 lpp. ISBN 978-9984-9952-3-6.
21. Enciklopēdiskā vārdnīca. 1. Red. Vilks A. Rīga: Latvijas Enciklopēdijas redakcija, 1991, ISBN 5-89960-022-5.
22. Ešenvalde I. Personāla praktiskā vadība. Rīga: SIA Merkūrijs LAT, 2005, 308 lpp. ISBN 9984-640-25-6.
23. Evardsons A. Sistēmiskā pieeja policijas darbinieku profesionālajai sagatavošanai. Referāts nolasīts Latvijas Policijas akadēmijas starptautiskā zinātniski praktiskā konferencē „Policijas izglītība Latvijā un Eiropā” 19.05.2006. Nepublicēts materiāls.
24. Feldmanis A. Daži policijas attīstības problēmjautājumi Latvijas tiesību sistēmas transformācijas kontekstā. Grām.: Juridiskās zinātnes aktuālās problēmas. Rīga: Zvaigzne ABC, 2012, 432 lpp. ISBN 978-9934-0-2032-2.
25. Forands I. Personāla vadība. Rīga: Latvijas izglītības fonds, 2002, 189 lpp. ISBN 9984-95581-8.
26. Francijas Nacionālās policijas augstāko ierēdņu profesionālā sagatavošana. Sast. Indrikovs Z. Rīga: Latvijas Policijas akadēmija, 1998, 62 lpp.
27. Hindls T. Prasmīga intervija. Rīga: Zvaigzne ABC, 2000, 71 lpp. ISBN 9984-17-701-7.
28. Indrikovs Z. Policijas darbiniekiem nepieciešamās profesionālās izglītības minimālās prasības: nacionālie likumdošanas akti un Eiropas Savienības valstu prakse. Grām.: Starptautiski zinātniski praktiskās konferences „Policijas augstākās izglītības vadības problēmas” rakstu krājums. Rīga: LPA, 2007, 30.-41.lpp. ISBN 9984-712-82-6.
29. Indrikovs Z. Policijas jēdziens demokrātiskā valstī. Administratīvā un Kriminālā Justīcija, 2007, nr.3, 13.-20.lpp.
30. Jaunzeme I. Karjeras vadības un atbalsta sistēmas pilnveidošanas problēmas. Promocijas darbs. Rīga: Latvijas Universitāte, 2011, 188 lpp.
31. Latviešu Konversācijas vārdnīca. Rīga: A.Gulbja apgāds, 1932-1933, VIII.
32. Latviešu literārās valodas vārdnīca. 1.sējums. Rīga: Zinātne 1972, 517 lpp. Pieejams: <http://www.tezaurs.lv/llvv/> [aplūkots 2012. 4.martā].
33. Latvijas Padomju enciklopēdija 4.sējums. Rīga: Galvenā Enciklopēdiju redakcija, 1983, xx lpp.
34. Latvijas Tautas padome. 1918.-1920. Rīga: Satversmes Sapulces izdevums, 1920, 945 lpp.
35. Levīts, E. Pārdomas par Latvijas tiesību sistēmas transformācijas problēmām. Grām.: Melķis E. Mūsdienu tiesību teorijas atziņas. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 1999, 6.lpp.
36. Levits E. Tiesību transformācijas stāvoklis uz 2000.gadu. Grām.: Latvijas tiesību vēsture (1914.-2000.) D.A.Lēbera redakcijā. Rīga: Fonds Latvijas Vēsture, 2000, 500.-503.lpp. ISBN 9984-643-14-x.
37. Linga M. Darba laika organizācija, nostrādātā darba laika uzskaitē un darba laika uzskaites tabulu aizpildīšanas kārtība uzņēmumā. Pieejams [www.tilde.lv/Download/Materiali/DarbaLaikaOrganizacija.pdf](http://www.tilde.lv/Download/Materiali/DarbaLaikaOrganizacija.pdf) [aplūkots 2011.gada 8.martā].
38. LR Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs prof. R.Baloža zinātniskā vadībā. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 864 lpp. ISBN 978-9984-840-19-2.
39. Matvejevs A. Policijas darbības teorijas attīstības tendences. Rīga: Petrovskis&Ko, 2009, 327 lpp. ISBN 9984-689-08-5.
40. Meikališa Ā. Policijas darbinieku izglītībai jāklūst par prioritāti policijai. Grām.: Starptautiskās zinātniski praktiskās konferences „Policijas izglītība Latvijā un Eiropā” rakstu krājums. Rīga: LPA, 2006, 231 lpp.

41. Načisčionis J. Administratīvās tiesības. Rīga: Turība, 2009, 470 lpp. ISBN 978-8897-828-43-5.
42. Pārskats par Iekšlietu ministrijas darbību mūsu valsts 5 gadu pastāvēšanas laikā. Policijas Vēstnesis, 1923. 16.novembris, nr.6.
43. Pedagoģijas terminu skaidrojošā vārdnīca. Termini angļu, vācu, krievu valodā. Sast. I.Beļickis, D.Blūma, T.Koķe u.c. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2000, 248 lpp. ISBN 9984362353.
44. Praude V., Beļčikovs J. Menedžments. Rīga: Vaidelote, 2001, 509 lpp. ISBN 9984-507-52-1.
45. Starlings G. Valsts sektora pārvalde. Rīga: Valsts administrācijas skola, 1999, 616 lpp. ISBN 9984-9346-1-6.
46. Stucka A. Ievads administratīvajās tiesībās un administratīvajā procesā. Rīga: Juridiskā koledža, 2003, 116 lpp.
47. Svešvārdu vārdnīca. Rīga: Latvijas valsts izdevniecība, 1951, 370 lpp.
48. Templers R. Veiksmīgas karjeras likumi. Rīga: Zvaigzne ABC, 2007, 240 lpp. ISBN: 978-9984-40-150-8.
49. Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem 2010/2011. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/docs/darba%20stridi.pdf> [aplūkots 2012.gada 10.jūlijā].
50. Vildbergs H.J., Krasts V. Salīdzinošās administratīvās tiesības. Lietas un risinājumi. Rīga: Eiropas universitātes Rīgas centrs, 2002, 442 lpp. ISBN 9984-725-61-8.
51. Voļsksis E. Pensiju sistēmas pilnveidošanas problēmas Latvijā. Promocijas darbs. Rīga: LU, 2008, 197 lpp.
52. Vorobjovs A. Sociālā psiholoģija. Rīga: SIA „Izglītības soļi”, 2002, 340 lpp. ISBN 9984-571-233-8.
53. Vorončuka I. Personāla vadība. Rīga: Latvijas Universitāte, 2009, 399 lpp. ISBN 9984-679-67-5.
54. Zeppa-Priedīte V. Valsts amatpersonu kriminālprocesuālā imunitāte Latvijas kriminālprocesa tiesībās. Promocijas darbs. Rīga: LU, 2010, 216 lpp.
55. Zinātnisko grādu nomenklatūra Latvijas Republikā. Zinātnes Vēstnesis, 2003. 10.februāris, nr.3. vai pieejams <http://termini.lza.lv/article.php?id=8> [aplūkots 2012.gada 16.februārī].
56. Becker K.Harold. Issues in Police Administration. New York: The Scarecrow Press Inc., 1970, p.331. ISBN 8108-0281-3.
57. Binns J. Recruiting the 21<sup>st</sup> Century police officer. Pieejams: [www.policeone.com/columnists/Joe-Binns/articles/2832431-Recruiting-the-21st-Century-police-officer/](http://www.policeone.com/columnists/Joe-Binns/articles/2832431-Recruiting-the-21st-Century-police-officer/) [aplūkots 2011.gada 17.junijā].
58. Bite K. Analysis of police career courses abroad. Grām.: Starptautiskās zinātniskās konferences „Valsts un tiesību aktuālās problēmas” zinātnisko rakstu krājums. Daugavpils Universitāte: Saule, 2010, 49.-60.lpp. ISBN 978-9984-14-505-1.
59. Bite K. How to form a good personnel in police office – the theory and legal conditions. Grām.: Complementary research results from Middle Europe researches area cooperated on EU SEC II. Bratislava, 2011, p.102.-109. ISBN 978-80-8054-506-2.
60. Bouza V. Antony. Police Administration. New York: Maxwell house, 1978, p.328. ISBN 0-08-022220-x.
61. Bradley D., Walker N., Wilkie R. Managing the police. Law, Organization and Democracy. Harvesten Press, 1986, p.232. ISBN 0745000290.
62. Career opportunities for university graduates with the Royal Canadian Mountain police. Ottawa, 1971, p.15.
63. Clabby K. Careers and jobs in the police service. London: Kogan Page, 2004, p.101. ISBN 0-74-94-4204-2.
64. Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time (‘The Working Time Directive’). Brisele, 2010, p.178. Pieejams: <http://eur->

- [lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2010:1611:FIN:EN:PDF](http://lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SEC:2010:1611:FIN:EN:PDF) [aplūkots 2011.gada 6.februārī].
65. Douglas J. Guide to landing a career in law enforcement. McGraw-Hill Book Co, 2005, p.327. ISBN 0-07-141717-6.
  66. Dubois D.D. Competency-Based Human Resource Management. Black Publishing, 2004, p. 291. Pieejams: [http://lv.wikipedia.org/wiki/Kompeten%C4%8Du\\_pieejaja#cite\\_note-0](http://lv.wikipedia.org/wiki/Kompeten%C4%8Du_pieejaja#cite_note-0) [aplūkots 2010.gada 11.maijā].
  67. English dictionary for speakers of Latvian. Rīga: Zvaigzne ABC, 1996, 822 lpp. ISBN 9984-04-385-1.
  68. Gaines L.K., Southerland M.D., Angell J.E. Police administration. New York: McGraw-Hill Book Co, 1991, p.485.
  69. Gerwehr S, Brannan W.David. Police officer. L.A.: RAND, 2003, p.258. ISBN 0-8330-3468-5.
  70. Glenn, W. Russel, Panitch R. Barbara, Barnes-Proby D., Williams E., Christian J. u.c. Training the 21<sup>st</sup> Century Police officer. Redefining police professionalism for the Los Angeles Police Department. L.A.: RAND, 2003, p.258. ISBN 0-8330-3468-5.
  71. Jaywardene C.H.S. The police. Ottawa: Crimicare Inc., 1982, p.271. ISBN 0-919395-01-5.
  72. Kanter R.M. Careers and the wealth of nations: a macro-perspective on the structure and implications of career forms. Grām.: Cambridge University Press, 1989, p.568. ISBN 0-521-33015-7.
  73. Kellermann A.E. Legal Basis for the Civil Service. Grām.: Civil Service Reform in the Russina Fedaration. Amsterdam, 2007, p.392. ISBN 978-90-811864-1-4.
  74. Kelly N., Kelly W. Policing in Canada. Macmillan of Canada, 1976, p.704. ISBN 0-7705-1334-4.
  75. Koper S. Christopher. Hiring and Retention Issues in Police Agencies: Readings on the Determinants of Police Strength, Hiring and Retention of Officers, and the Federal COPS Program. Washington: Urban Institute of Justice Policy Center, 2002, p.80. Pieejams: <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/193428.pdf> [aplūkots 2011.gada 6.jūnijā].
  76. La Grande Encyclopedie. Paris, 1910, Vol.3, p.289.
  77. Meier D. The Accelerated Learning Handbook. USA: McGraw-Hill, 2000, p.274. ISBN 0-07-135547-2.
  78. O'Neill L. James, Cushing A. Michael. The Impact of shift work on police officers. Washington: Police Executive Research Forum, 1999, p.23, ISBN 1878734261.
  79. Police management. Dallas: Charles C.Thomas Publisher, 1963, p.117. ISBN 63-9642.
  80. Scott J.Harr, Hess M. Karen. Careers in criminal justice and related fields. From internship to promotion. Wadsworth Cengage Learning, 2002, p.342. ISBN 978-0-495-60032-9.
  81. Sheppard I.David, Glickman S.Albert. Police: careers: constructing career paths for tomoroww`s police force. Springfield: Charles C.Thomas Publisher, 1973, p.145. ISBN 0-398-02811-7.
  82. The Random House College Dictionary. New York: Random House Dictionary, 1984, p.1568. ISBN 0-394-43500-1.
  83. Whisenand M.Paul., Ferguson F. The managing of police organizations. New Jersey: Prentice Hall, 1989, p.334. ISBN 0-13-559063-9.
  84. Wilson M. Jeremy, Dalton E., Scheer Ch., Clifford A. Police recruitment and retention for the New Millennium. RAND Corporation, 2010, p.130. ISBN 978-0-8330-5017-5.
  85. Барциц И.Н, Бошно С.В. Источники служебного права. Москва: РАГС, 2007, с.269. ISBN 978-5-7729-0315-5.
  86. Бахрах Д.Н. Административное право: Учебник для вузов. Москва: Издательство ВЕК, 1999, с 368. ISBN 5-85639-135-7.
  87. Воронцов С.А. Правоохранительные органы. Ростов-на-Дону: Феникс, 1998, с.640. ISBN

88. Влах И. Государственная служба: векторы и технологии ее взаимодействия с институтами гражданского общества. Закон и Жизнь, 2008, nr.4, с.12-15.
89. Горшенева И.А. Полиция в механизме современного демократического государства. Москва: Закон и право, 2004, с.174. ISBN 5-238-00670-5.
90. Государственная служба в странах основных правовых систем мира: нормативные акты. Под ред. А. А. Демина. Москва: Книгодел, 2004, с.560. ISBN 5-9659-0001-5.
91. Градовский А. Начала Русского государственного права. С-Петербург, 1887, с 495.
92. Жув Д., Массони Д. Подбор персонала. Санкт-Петербург: Нева, 2004, с.96. ISBN: 5-7654-2385-X.
93. Ильясов С.Г. Государственная служба в органах внутренних дел. Москва: Право и закон, 1996, с.95. ISBN 5-7858-0004-7.
94. Пашков А.С., Иванкина Т.В, Магницкая Е.В. Кадровая политика и право. Москва: Юридическая литература, 1989, с.288. ISBN 5-7260-0209-1.
95. Служебная карьера. Под ред. Е.В.Охотского. Москва: Экономика, 1998, с.302. ISBN 5-282-01896-9.
96. Трудовое право. Под. ред. Смирнова О.В. Москва: Проспект, 2006, с.555. ISBN 5-98032-892-0.
97. Стариллов Ю.Н. Служебное право. Москва: БЕК, 1996, с.698. ISBN 5-85639-152-7.

### Normatīvie akti

98. ANO Ģenerālās Asamblejas 1979.gada 17.decembra rezolūcija Nr.34/169 „Tiesību sargāšanas amatpersonu uzvedības kodekss”. Pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibu\\_akti/ano\\_dokumenti/?doc=177](http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibu_akti/ano_dokumenti/?doc=177) [aplūkots 2010.gada 7.martā].
99. ANO Ģenerālā Asamblejas 1969.gada 11.decembra rezolūcija 2542. „Deklarācija par sociālo progresu un attīstību”. Pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibu\\_akti/ano\\_dokumenti/?doc=224](http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibu_akti/ano_dokumenti/?doc=224) [aplūkots 2012.gada 22.maijā].
100. ANO 1966.gada 16.decembra Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām. Pieejams: <http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/pptpakc.htm> [aplūkots 2012.gada 23.februārī].
101. ANO Ģenerālās Asamblejas 1948.gada 10.decembra rezolūcija 217. A „Vispārējā Cilvēktiesību deklarācija”. Pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibu\\_akti/ano\\_dokumenti/?doc=49](http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibu_akti/ano_dokumenti/?doc=49) [aplūkots 2010.gada 7.martā].
102. Eiropas Konvencija par pilsonību. Pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibu\\_akti/eiropas\\_padomes\\_dokumenti/?doc=263](http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibu_akti/eiropas_padomes_dokumenti/?doc=263) [aplūkots 2012.gada 7.martā].
103. 2000.gada 7.decembra Eiropas Savienības pamattiesību harta. Oficiālais Vēstnesis 2007/C 303/01.
104. Eiropas Padomes Ministru komitejas 2001.gada 19.septembra 10.rekomendācija „Par Eiropas policijas ētikas kodeksu”. Pieejams: <http://polis.osce.org/library/f/2687/500/CoE-FRA-RPT-2687-EN-European%20Code%20of%20Police%20Ethics.pdf> [aplūkots 2012.gada 2.aprīlī].
105. Eiropas Padomes Ministru komitejas 2000. gada 11. maija rekomendācija dalībvalstīm Nr.10 „Par amatpersonu rīcības kodeksiem”.
106. Eiropas Padomes 1975.gada 22.jūlija rekomendācija 75/457 EEK Par 40 stundu darba nedēļu un četru nedēļu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Official Journal L 199 30/07/1975 p 0032-0033.
107. Eiropas Padomes Parlamentārās asamblejas 1979.gada 8.maija 690.rezolūcija „Par Deklarāciju par policiju”.

108. Eiropas Parlamenta un Padomes 2003.gada 4.novembra direktīva 2003/88/EK Par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem. Oficiālais Vēstnesis L 299, 18/11/2003 Lpp. 0009 – 0019.
109. Eiropas Padomes 2000.gada 27.oktobra direktīva 2000/78/EK. Oficiālais Vēstnesis L 303, 02/12/2000 Lpp. 0016 – 0022.
110. Eiropas Padomes 1997.gada 15.decembra direktīva 97/81/EC Par nepilna darba laika darbu. Oficiālais Vēstnesis L 14, 1998, 9. Lpp.
111. Eiropas Padomes direktīva 93/104/EK „Par dažiem darba laika organizācijas aspektiem”. Oficiālais Vēstnesis L 307 13/12/1993 Lpp 0018-0024.
112. Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 199.
113. Grozījumi Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplinārbildības likumā: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2012. 11.aprīlis, nr.56.
114. Grozījumi Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likumā: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2011. 20.septembris, nr.148.
115. Grozījumi Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likumā: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2010. 24.marts, nr.47.
116. Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2009. 18.decembris, nr.199.
117. Grozījumi Valsts civildienesta likumā: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 27.septembris, nr.154.
118. Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2006. 30.jūnijs, nr.101.
119. Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplinārbildības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis 2006. 30.jūnijs, nr.101.
120. Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2005. 17.jūnijs, nr.96.
121. Kriminālprocesa likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2005. 11.maijs, nr.74.
122. Sporta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2002. 13.novembris, nr.165.
123. Darba strīdu likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2002. 16.oktobris, nr.149.
124. Valsts pārvaldes iekārtas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2002. 21.jūnijs, nr. 94.
125. Militārā dienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2002. 18.jūnijs, nr.91.
126. Likums „Par interešu konfliktu novēršanu valsts amatpersonu darbībā”: LR likums .Latvijas Vēstnesis, 2002. 9.maijs, nr.69.
127. Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2002. 30.aprīlis, nr.65.
128. Likums „Par Eiropas Sociālo hartu”: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 18.decembris, nr.183.
129. Administratīvā procesa likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 14.novembris, nr.164.
130. Darba likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2001. 6.jūlijs, nr.105.
131. Nacionālās drošības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. 29.decembris, nr.473/376.
132. Valsts civildienesta likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. 22.septembris, nr.331./333.
133. Komerclikums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 2000. 4.maijs, nr.158/160.

134. Valsts valodas likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis 1999. 21.decembris, nr.428/433.
135. Profesionālās izglītības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1999. 30.jūnijs, nr.213/215.
136. Izglītības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1998. 17.novembris, nr.343.
137. Civīlprocesa likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1998. 3.novembris, nr.326/330.
138. Iedzīvotāju reģistra likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1998. 10.septembris, nr.261/264.
139. Krimināllikums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1998. 8.jūlijs, nr.199/200.
140. Par izdienas pensijām Iekšlietu ministrijas sistēmas darbiniekiem ar speciālajām dienesta pakāpēm: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1998, 16.aprīlis, nr.100/101.
141. Robežsardzes likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1997. 16.decembris, nr.329/330.
142. Grozījumi „Likumā par policiju”: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1996. 24.decembris, nr.226/227.
143. Likums par valsts noslēpumu: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1996, 29.oktobris, nr.181.
144. Augstskolu likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1995. 17.novembris, nr.179.
145. Pilsonības likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1994. 11.augusts, nr.93.
146. Grozījumi “Likumā par policiju”. Latvijas Vēstnesis, 1994. 22.jūnijs, nr.73.
147. Satversmes aizsardzības biroja likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1994. 19.maijs, nr.59.
148. Valsts drošības iestāžu likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1994. 19.maijs, nr.59.
149. Prokuratūras likums: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1994. 2.jūnijs, nr.65.
150. Likums „Par valsts ieņēmuma dienestu: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1993, 11.novembris, nr.105.
151. Civillikums. Ceturtā daļa. Saistību tiesības: LR likums. Ziņotājs, 1993. 14.janvāris, nr.1.
152. Likums „Par tiesu varu”: LR likums. Ziņotājs, 1993. 14.janvāris, nr.1.
153. Par Starptautiskās Darba organizācijas konvenciju ratifikāciju; Augstākās padomes 1993.gada 12.janvāra lēmums. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=63029> [aplūkots 2011.gada 5.martā].
154. Likums „Par policiju”: LR likums. Ziņotājs, 1992. 24.septembris, nr.37.
155. Likums “Par Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistru”: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1990. 6.decembris, nr.49.
156. Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss: LR likums. Ziņotājs, 1984. 20.decembris, nr.51.
157. Policijas iekārtas noteikumi: LR likums. Valdības Vēstnesis, 1932. 3.oktobris, nr.223.
158. Valsts civildienesta amatu saraksts: LR likums. Valdības Vēstnesis. 1931. 13.augusts, nr.178.
159. Pagaidu noteikumi par visnieku, sanitārvirsnieku un kara ierēdņu atestēšanu: LR likums. Valdības Vēstnesis, 1925. 9.septembris, nr.200.
160. Grozījumi Ministru kabineta 2010.gada 29.jūnija noteikumos Nr.601 „Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm amatiem atbilstošajām augstākajām speciālajām dienesta pakāpēm”; Ministru kabineta 2011.gada 29.marta noteikumi nr.238. Latvijas Vēstnesis, 2011. 1.aprīlis, nr.52.
161. Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm amatiem atbilstošajām augstākajām

- speciālajām dienesta pakāpēm; Ministru kabineta 2010.gada 29.jūnija noteikumi nr.601. Latvijas Vēstnesis, 2010. 6.jūlijs, nr.105.
- 162.** Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām un Profesiju klasifikatora lietošanas un aktualizēšanas kārtību; Ministru kabineta 2010.gada 18.maija noteikumi nr.461. Latvijas Vēstnesis, 2010. 28.maijs, nr.84.
- 163.** Noteikumi par kārtību, kādā Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm tiek nosūtītas izglītības iegūšanai, kā arī mācību izdevumu segšanas un atmaksāšanas kārtību; Ministru kabineta 2010.gada 16.marta noteikumi nr.257. Latvijas Vēstnesis, 2010. 7.aprīlis, nr.55.
- 164.** Par Iekšlietu ministrija sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm formas tērpu un atšķirības zīmju aprakstu, speciālā apģērba, individuālo aizsardzības līdzekļu, ekipējuma un inventāra veidiem un to izsniegšanas normām; Ministru kabineta 2009.gada 10.februāra noteikumi nr.137. Latvijas Vēstnesis, 2009. 25.februāris. nr.31.
- 165.** Par Valsts ieņēmumu dienesta muitas iestāžu un finanšu policijas ierēdņu dienesta pakāpēm; Ministru kabineta 2009.gada 27.janvāra noteikumi nr.65. Latvijas Vēstnesis, 2009. 30.janvāris, nr.17.
- 166.** Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība Ministru kabineta 2007.gada 7.augusta noteikumi nr.532. Latvijas Vēstnesis, 2007. 10.augusts, nr.129.
- 167.** Pašvaldības policijas paraugnolikums; Ministru kabineta 2007.gada 19.jūnija noteikumi nr.397. Latvijas Vēstnesis, 2007. 21.jūnijs, nr.99.
- 168.** Valsts robezsardzes koledžas nolikums; Ministru kabineta 2006.gada 30.novembra noteikumi nr.978. Latvijas Vēstnesis, 2006. 5.decembris, nr.193.
- 169.** Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm un amatpersonu amata kandidātiem nepieciešamo veselības stāvokli un psiholoģiskajām īpašībām un veselības stāvokļa un psiholoģisko īpašību pārbaudes kārtību; Ministru kabineta 2006.gada 21.novembra noteikumi Nr.970. Latvijas Vēstnesis, 2006. 15.decembris, nr.200.
- 170.** Fiziskās sagatavotības prasības Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm; Ministru kabineta 2006.gada 21.novembra noteikumi nr.969. Latvijas Vēstnesis, 2006. 6.decembris, nr.194.
- 171.** Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm amata aprakstu izstrādāšanas kārtība; Ministru kabineta 2006.gada 24.oktobra noteikumi nr.873. Latvijas Vēstnesis 2006. 3.novembris, nr.176.
- 172.** Kārtība, kādā Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm pielīdzināmas iepriekš piešķirtās speciālās dienesta pakāpes; Ministru kabineta 2006.gada 24.oktobra noteikumi nr.872. Latvijas Vēstnesis, 2006. 2.novembris, nr.175.
- 173.** Valsts policijas koledžas nolikums; Ministru kabineta 2006.gada 11.jūlija noteikumi nr.584. Latvijas Vēstnesis, 2006. 25.jūlijs, nr.116.
- 174.** Otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības valsts standarts; Ministru kabineta 2001.gada 20.novembra noteikumi nr.481. Latvijas Vēstnesis, 2001. 27.novembris, nr.171.
- 175.** Pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības standarts; Ministru kabineta 2001.gada 20.marta noteikumi nr.141. Latvijas Vēstnesis, 2001. 4.aprīlis, nr.54.
- 176.** Profesora un asociētā profesora amata pretendenta zinātniskās un pedagoģiskās kvalifikācijas novērtēšanas kārtība; Ministru kabineta 2001.gada 4.septembra noteikumi nr.391. Latvijas Vēstnesis, 2001. 7.septembris, nr.126.
- 177.** Valsts profesionālās vidējās izglītības standarts un valsts arodizglītības standarts; Ministru kabineta 2000.gada 27.jūnija noteikumi nr.211. Latvijas Vēstnesis, 2000. 30.jūnijs, nr.244/246.

178. Par koncepciju "Valsts dienestā (civildienestā, tiesā, prokuratūrā, Valsts kontrolē, Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojā, Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs un Ieslodzījuma vietu pārvaldē) nodarbināto personu sociālo garantiju sistēma"; Ministru kabineta 2006.gada 28.septembra rīkojums nr.745. Latvijas Vēstnesis, 2006. 3.oktobris, nr.157.
179. Valsts pārvaldes politikas attīstības pamatnostādnes 2008.-2013.gadam; Ministru kabineta 2008.gada 3.jūnija rīkojums nr.305. Pieejams: <http://polsis.mk.gov.lv/view.do?id=2675> [aplūkots 2012.gada 21.martā].
180. Labklājības ministrijas 1998.gada 9.oktobra rīkojums nr.246 „Vienotās ekonomiskās informācijas klasifikācijas sistēma”. Npublicēts materiāls.
181. Par Iekšlietu ministrijas darbības stratēģiju 2012.-2014.gadam. Apstiprināta ar Iekšlietu ministrijas 2012.gada 30.marta rīkojumu nr.1-12/622. Pieejams:[http://www.iem.gov.lv/files/text/Iem\\_strategija\\_2012\\_2014.pdf](http://www.iem.gov.lv/files/text/Iem_strategija_2012_2014.pdf) [aplūkots 2012.gada 15.maijā].
182. Kārtība, kādā veic amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm skaita samazināšanu Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs; Iekšlietu ministrijas 2008.gada 30.decembra noteikumi nr.56. Npublicēts materiāls.
183. Iekšlietu ministrijas padotības iestāžu amatpersonu profesionālās izglītības attīstības koncepcija 2010.-2013.gadam. Apstiprināta ar Iekšlietu ministrijas 2010.gada 10.jūnija rīkojumu nr.1111. Npublicēts materiāls.
184. Par Valsts robežsardzes darbības stratēģijas 2009. - 2011.gadam apstiprināšanu; Iekšlietu ministrijas 2008. gada 10. aprīļa rīkojums nr.995. Npublicēts materiāls.
185. Policijas un robežapsardzības dienesta apģērbu apraksts: iekšlietu ministra 1926.gada 3.jūnija rīkojums nr.11238. Valdības Vēstnesis, 1926. 14.jūnijs, nr.129.
186. Par Valsts policijas koledžas izveidi; Iekšlietu ministrijas 2006.gada 13.jūlija rīkojums nr.521. Npublicēts materiāls.
187. Valsts policijas 2010.gada 8.janvāra reglaments nr.2. Pieejams: [http://www.vp.gov.lv/doc\\_upl/vp\\_reglaments\\_2010.pdf](http://www.vp.gov.lv/doc_upl/vp_reglaments_2010.pdf) [2012. 17.aprīlī].
188. Kārtība, kādā Valsts policijā organizē amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm karjeras attīstību; Valsts policijas 2010.gada 23.aprīļa noteikumi nr.7. Npublicēts materiāls.
189. Kārtība, kādā organizē amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm kvalifikācijas paaugstināšanu, profesionālo apmācību un vispārējo fizisko sagatavošanu; Valsts policijas 2010.gada 4.janvāra noteikumi nr.1. Npublicēts materiāls.
190. Par dienesta pienākumu izpildes un darba laika organizācijas un uzskaites kārtību Valsts policijā; Valsts policijas 2009.gada 3.jūnija noteikumi nr.10. Npublicēts materiāls.
191. VP Galvenās kriminālpolicijas 2009.gada 15.septembra reglaments nr.34. Pieejams: [http://www.vp.gov.lv/doc\\_upl/kriminalpol\\_reglam\\_2009.pdf](http://www.vp.gov.lv/doc_upl/kriminalpol_reglam_2009.pdf) [2012. 17.aprīlī].
192. Valsts policijas Rīgas reģiona pārvaldes darba kārtība; Valsts policijas Rīgas reģiona pārvaldes 2009.gada 10.septembra pavēle nr.1199. Npublicēts materiāls.
193. Par psiholoģiskās testēšanas procesu; Valsts policijas 2006.gada 14.septembra pavēle nr.1285. Npublicēts materiāls.
194. Valsts policijas koledžas Studiju nolikums. Apstiprināts ar Valsts policijas koledžas Padomes 2008.gada 5.novembra lēmumu. Npublicēts materiāls.
195. Nolikums par vēlēšanām akadēmiskajos amatos Valsts policijas koledžā. Apstiprināts ar Valsts policijas koledžas Padomes 2006.gada 14.augusta lēmumu nr.3. Npublicēts materiāls.
196. Valsts policijas koledžas uzņemšanas noteikumi. Pieejams: [http://www.polak.edu.lv/doc\\_upl/vpk\\_noteikumi\\_nr\\_1\\_09012012.pdf](http://www.polak.edu.lv/doc_upl/vpk_noteikumi_nr_1_09012012.pdf) [aplūkots 2012.gada 18.martā].
197. Valsts robežsardzes 2008.gada 21.aprīļa reglaments nr.12. Pieejams: [http://www.rs.gov.lv/doc\\_upl/VRS%20reglaments%2021.05.2010..pdf](http://www.rs.gov.lv/doc_upl/VRS%20reglaments%2021.05.2010..pdf) [2012. 17.aprīlī].

198. Kārtība, kādā organizē Valsts robežsardzes un Valsts robežsardzes koledžas amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm kvalifikācijas paaugstināšanu un profesionālo apmācību un Valsts robežsardzes un Valsts robežsardzes koledžu darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu; Valsts robežsardzes 2011.gada 23.februāra noteikumi nr.5. Npublicēts materiāls.
199. Dienesta (darba) kārtības noteikumi; Valsts robežsardzes 2009.gada 7.augusta noteikumi Nr.46. Npublicēts materiāls.
200. Par summētā dienesta pienākumu izpildes laika noteikšanu; Valsts robežsardzes 2008.gada 20.decembra pavēle nr.1796. Npublicēts materiāls.
201. Valsts robežsardzes profesionālās sagatavošanas pamatnostādnes; Valsts robežsardzes 2006.gada 14.marta pavēle nr.236. Npublicēts materiāls.
202. Nolikums par imatrikulāciju, studiju pārtraukšanu un eksmatrikulāciju Valsts robežsardzes koledžā; Valsts robežsardzes koledžas Padomes 2010.gada 27.septembra lēmums nr.16. Npublicēts materiāls.
203. Valsts robežsardzes koledžas akadēmisko amatu vēlēšanu nolikums. Apstiprināts ar Valsts robežsardzes koledžas Padomes 2010.gada 16.jūnija lēmumu nr.10. Npublicēts materiāls.
204. Valsts robežsardzes koledžas Robežsargu skolas uzņemšanas noteikumi. Pieejams <http://www.vrk.rs.gov.lv/lat/teksti/reflektantiem/vrkr-15.pdf> 8.3.apakšpunkts [aplūkots 2012.gada 18.martā].
205. Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu darbinieku ar speciālajām dienesta pakāpēm formas tērpu un atšķirības zīmju apraksts un apgādes normas; Ministru kabineta 2003.gada 28.oktobra noteikumi nr.597. Latvijas Vēstnesis, 2003. 12.novembris, nr.159 [zaudējis spēku ar 2009.gada 10.februāri].
206. Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu ierindas un komandējošā sastāva formas tērpu un atšķirības zīmju apraksts un mantiskās apgādes normas; Ministru kabineta 1998.gada 8.decembra noteikumi nr.447. Latvijas Vēstnesis, 1998. 11.decembris. nr.367/368 [zaudējis spēku 2003.gada 28.oktobrī].
207. Grozījumi „Likumā par policiju”: LR likums. Latvijas Vēstnesis, 1996. 14.aprīlis, nr.62 [zaudējis spēku ar 1997.gada 7.janvāri].
208. Par Latvijas Republikas pašvaldības policijas paraugnolikumu; Ministru Padomes 1992.gada 12.augusta lēmums nr.331. Ziņotājs, 1992. 12.novembris, nr.44. [Zaudējis spēku 2001.gada 26.septembrī].
209. Par Latvijas Republikas iekšlietu iestāžu ierindas un komandējošā sastāva speciālajām dienesta pakāpēm; Augstākā Padomes 1991.gada 31.jūlija prezidija lēmums [zaudējis spēku ar 1996.gada 11.aprīli].
210. Act on the Police: Lw of the Republic of Poland. Pieejams: [http://www.policja.pl/ftp/pliki/police\\_act.pdf](http://www.policja.pl/ftp/pliki/police_act.pdf) [aplūkots 2012.gada 30.martā].
211. Act on Police: Law of the Republic of Slovenia. Pieejams: <http://www.policija.si/eng/images/stories/LegislaFtion/pdf/PoliceAct2007.pdf> [aplūkots 2012.gada 4.martā].
212. Employee polygraph protection Act. Pieejams: [http://www.reference.com/browse/Employee\\_Polygraph\\_Protection\\_Act](http://www.reference.com/browse/Employee_Polygraph_Protection_Act) [aplūkots 2012.gada 12.aprīlī].
213. Law on Police: Law of the Republic of Lithuania. Pieejams: [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_e?p\\_id=21833&p\\_query=&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_e?p_id=21833&p_query=&p_tr2=2) [aplūkots 2012.gada 29.martā] vai <http://www.litlex.lt/Litlex/Eng/Frames/Laws/Documents/105.HTM> [aplūkots 2012.gada 31.martā].
214. Ministry of Interior Act: Law of the Republic of Bulgaria. Pieejams: [http://www.mvr.bg/NR/rdonlyres/5F939B72-40AD-45AB-A78A-D09207DB695C/0/ZMVR\\_EN.pdf](http://www.mvr.bg/NR/rdonlyres/5F939B72-40AD-45AB-A78A-D09207DB695C/0/ZMVR_EN.pdf) [aplūkots 2012.gada 7.martā].

215. Police Act. Pieejams: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/16/contents> [aplūkots 2012.gada 6.martā].
216. Police Law: Law of the Republic of Finland. Pieejams: <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1995/en19950493.pdf> [aplūkots 2012.gada 29.martā].
217. Police Service Act: Law of the Republic of Estonia. Pieejams: <http://legislationline.org/documents/action/popup/id/5729> [aplūkots 2012.gada 2.aprīlī].
218. Police Services Act. R.S.O. 1990. c P 15. Pieejams: <http://www.search.e-laws.gov.on.ca/en/isysquery/a0a1bf00-876e-4b54-9927-5f74fcf7123/2/doc/?search=browseStatutes&context=#hit1> [aplūkots 2011.gada 24.maijā].
219. Peace Officers` Standards and Training Commission: ASV likums. 23.10.1960. Pieejams: [http://lib.post.ca.gov/publications/pam/PAM-ch5\\_selectionRequirements.pdf](http://lib.post.ca.gov/publications/pam/PAM-ch5_selectionRequirements.pdf) [aplūkots 2012.gada 17.aprīlī].
220. Закон "О полиции": Федеральный закон Российской Федерации. Pieejams: <http://www.rg.ru/2011/02/07/police-dok.html> [aplūkots 2011.gada 15.septembrī].
221. Федеральный закон "О системе государственной службы Российской Федерации": Krievijas Federācijas likums. Pieejams: [http://www.consultant.ru/popular/gossluzh/64\\_1.html#p86](http://www.consultant.ru/popular/gossluzh/64_1.html#p86) [aplūkots 2012.gada 7.martā].

### Juridiskā prakse

222. Eiropas Cilvēktiesību tiesas spriedums lietā *Pellegrin v. France*, Application No.28541/95. Pieejams: <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/viewhbkm.asp?sessionId=71744983&skin=hudoc-en&action=html&table=F69A27FD8FB86142BF01C1166DEA398649&key=27332&highlight=> [aplūkots 2012.gada 7.martā].
223. Eiropas Savienības Tiesas 2010.gada 12.janvāra spriedums lietā C-229/08 Colin Wolf.
224. Eiropas Savienības Civildienesta tiesas 2010.gada 15.jūnija spriedums lietā EPSO/AD/77/06. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62008FJ0035:LV:HTML> [aplūkots 2012.gada 7.martā].
225. Satversmes tiesas 2007.gada 10.maija spriedums lietā Nr. 2006-29-0103. Pieejams: [http://www.satv.tiesa.gov.lv/upload/spriedums\\_2006-29-0103.htm](http://www.satv.tiesa.gov.lv/upload/spriedums_2006-29-0103.htm) [aplūkots 2012.gada 7.martā].
226. Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2003.gada 29.oktobra spriedums lietā Nr.2003-05-01. Latvijas Vēstnesis, 2003. 30.oktobris, nr.152.
227. Satversmes tiesas 2003. gada 20. maija sprieduma lietā Nr. 2002-21-01. Pieejams: <http://www.satv.tiesa.gov.lv/upload/2002-21-01.rtf> [aplūkots 2011.gada 6.decembrī].
228. LR Augstākās tiesas Senāta 2005.gada 19.oktobra spriedums lietā Nr.SKC-654. <http://www.at.gov.lv/files/archive/department1/2005/cd191005.doc> [aplūkots 2011.gada 23.martā].
229. Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2012.gada 17.janvāra sprieduma lietā Nr. SKA-75/2012.
230. LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2011.gada 23.decembra spriedums lietā Nr. SKA 885/2011.
231. LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2011.gada 24.novembra spriedums lietā nr. SKA-708/2011.
232. LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2011.gada 31.oktobra spriedums lietā Nr. SKA-744/2011.
233. LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvā departamenta 2011.gada 14.oktobra spriedums Nr. SKA-391-2011.

234. LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2011.gada 2.septembra spriedums SKA-659/2011.
235. LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2011.gada 8.jūlija spriedums SKA-426/2011.
236. LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2011.gada 1.jūlija spriedums SKA-407-2011.
237. LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2011.gada 24.marta spriedums lietā Nr.152-2011.
238. LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2010.gada 13.novembra spriedums SKA-490/2010.
239. LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvajā departamenta 2010.gada 7.oktobra spriedums lietā nr. A42227405.
240. LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2010.gada 28.septembra spriedums lietā Nr. SKA – 632/2010.
241. LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departaments 2010.gada 28.jūnija spriedumā lietā SKA-381/2010.
242. LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvajā departamenta 2010.gada 13.maija spriedums lietā nr. A42280605.
243. LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2010.gada 17.marta spriedums lietā Nr. SKA-237/2010.
244. LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2009.gada 14.decembra sprieduma lietā Nr. SKA-751/2009.
245. LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2009.gada 27.februāra spriedumā lietā Nr.SKA-123/2009.
246. LR Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2005.gada 13.aprīļa spriedums lietā Nr.SKA-60.
247. Administratīvās apgabaltiesas 2012.gada 6.marta spriedums Nr. AA43-0103-12/13.
248. Administratīvās apgabaltiesas 2011.gada 4.novembra spriedums lietā Nr. AA43-3207-11/8.
249. Administratīvās apgabaltiesas 2011.gada 12.oktobra spriedums Nr. AA43-0585-11/16.
250. Administratīvās apgabaltiesas 2011.gada 5.oktobra spriedums lietā Nr. AA43-2041-11/15.
251. Administratīvās apgabaltiesas 2011.gada 17.maija spriedums Nr. AA43-1579-11/10.
252. Administratīvās apgabaltiesas 2011.gada 19.aprīļa spriedums lietā nr. AA43-1557-11/19.
253. Administratīvās apgabaltiesas 2011.gada 1.februāra spriedums lietā Nr.AA-43-1058-11/10.
254. Administratīvās apgabaltiesas 2010.gada 29.decembra spriedums Nr.AA-43-1563-10/18.
255. Administratīvās apgabaltiesas 2010.gada 23.decembra spriedums Nr. AA43-2203-10/16.
256. Administratīvās apgabaltiesas 2010.gada 26.oktobra spriedums Nr.AA43-2054-10/6.
257. Administratīvās apgabaltiesas 2010.gada 20.aprīļa lēmums Nr.AA43-1314-10/4.
258. Administratīvās apgabaltiesas 2010.gada 30.marta spriedums Nr. AA-43-0480-12/2.
259. Administratīvās apgabaltiesas 2010.gada 15.janvāra spriedums Nr. AA-430109-10/8.
260. Administratīvās apgabaltiesas 2009.gada 28.aprīļa spriedumu Nr.AA43-0552-09/19.
261. Administratīvā rajona tiesas 2012.gada 8.marta spriedums lietā Nr. A420685511.
262. Administratīvā rajona tiesas 2011.gada 4.novembra spriedums lietā A420627710.
263. Administratīvās rajona tiesas 2011.gada 2.novembra spriedums lietā Nr. A-420566111.
264. Administratīvās rajona tiesas 2011.gada 31.maija spriedums lietā Nr.A42860109.

265. Administratīvās rajona tiesas 2011.gada 11.aprīļa spriedums lietā Nr. A02308-11/32.
266. Administratīvās rajona tiesas 2010.gada 22.novembra spriedums lietā Nr.A420716610.
267. Administratīvās rajona tiesas 2010.gada 25.oktobra spriedums lietā Nr. A00779-10/32.
268. Administratīvās rajona tiesas 2010.gada 22.jūnija spriedums lietā Nr. A420511710.
269. Administratīvās rajona tiesas 2010.gada 17.februāra spriedums lietā Nr. A42950209.
270. Administratīvās rajona tiesas 2010.gada 20.janvāra spriedums lietā Nr.A42960909.
271. Administratīvās rajona tiesas 2009.gada 22.septembra spriedums lietā Nr. A6568-09/42.
272. Administratīvās rajona tiesas 2009.gada 17.aprīļa spriedums lietā Nr. A43-0396-09/3.
273. Administratīvās rajona tiesas 2007.gada 11.septembra spriedums lietā Nr.A42368606.
274. Administratīvās rajona tiesas 2006.gada 3.februāra spriedums lietā Nr.A42189305.
275. Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments. Pieejams [www.at.gov.lv/files/docs/summaries/.../Jautajumi\\_Darba\\_likums.doc](http://www.at.gov.lv/files/docs/summaries/.../Jautajumi_Darba_likums.doc) [aplūkots 2011.gada 21.martā].
276. Priekšlikumi likumprojektam "Grozījumi likumā "Par valsts budžetu 2009.gadam"; Ministru kabineta 2009.gada 11.jūnija lēmums; protokols nr.40 35§. Pieejams <http://mk.gov.lv/lv/mk/mksedes/saraksts/protokols/?protokols=2009-06-11> [aplūkots 2011.gada 14.decembrī].

#### Interneta resursi

277. Aug sabiedrības uzticība policijai. Pieejams: <http://www.delfi.lv/news/national/politics/vp-aptauja-aug-sabiedrības-uzticiba-policijai.d?id=29255559> [aplūkots 2012.gada 11.janvārī].
278. Būtiskākie Iekšlietu ministrijas plānotie darbi. Pieejams: [http://titania.saeima.lv/LIVS10/SaeimaLIVS\\_LmP.nsf/0/71735a7dc17ada48c2257846004ab8e0/\\$FILE/MPzin\\_5\\_pielikums\\_min\\_planots\\_paveikts%20FINAL.doc](http://titania.saeima.lv/LIVS10/SaeimaLIVS_LmP.nsf/0/71735a7dc17ada48c2257846004ab8e0/$FILE/MPzin_5_pielikums_min_planots_paveikts%20FINAL.doc) [aplūkots 2012.gada 12.martā].
279. Darba tiesības. Pieejams <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=lv> [aplūkots 2011.gada 8.martā].
280. Dānijas policijas apmācības sistēma. Pieejams: [http://www.blivpolitibetjent.dk/site/Politiets\\_Grunduddannelse/](http://www.blivpolitibetjent.dk/site/Politiets_Grunduddannelse/) [aplūkots 2012.gada 29.martā].
281. Divdesmit trešais informatīvais ziņojums par atalgojuma un nodarbinātības izmaiņām valstī. Pieejams [www.polsis.mk.gov.lv/LoadAtt/file44325.docx](http://www.polsis.mk.gov.lv/LoadAtt/file44325.docx) [aplūkots 2011.gada 14.decembrī].
282. Garantija. Pieejams: <http://www.letonika.lv> [aplūkots 2011.gada 17.oktobrī].
283. Igaunijas policijas struktūra. Pieejams: <http://www.politsei.ee/en/organisatsioon/organization/> [aplūkots 2012.gada 7.martā].
284. Izdienas pensija. Pieejams <http://www.vsaa.lv/lv/services/seniors/work-record-related-pensions> [aplūkots 2012.gada 12.janvārī].
285. Izdienas pensiju 'apciršana' strādājošiem IeM pensionāriem neatbilst Satversmei. Pieejams: <http://www.delfi.lv/news/national/politics/st-izdienas-pensiju-apcirpsana-stradajosiem-iem-pensionariem-neatbilst-satversmei.d?id=30986103> [aplūkots 2012.gada 7.aprīlī].

286. Izdienas pensionēšanās vecuma paaugstināšanai jānotiek saprātīgi, bez steigas. Pieejams <http://www.apollo.lv/portal/news/articles/220644> [aplūkots 2011.gada 15.decembrī].
287. Izglītības sistēma. Pieejams: [www.izm.gov.lv/izglitibassistema](http://www.izm.gov.lv/izglitibassistema) [aplūkots 2010.gada 18.maijā].
288. Jānoskaidro, cik īsti policistu Latvijā vajag. Pieejams: <http://www.lidarodbiedriba.lv/node/561> [aplūkots 2012.gada 27.martā].
289. Judikatūras kartiņa. Pieejams <http://juridika.tiesas.lv/template/index.php?type=3&id=1076&cat=4> [aplūkots 2011.gada 12.decembrī].
290. Kas ir karjera? <http://www.karjerascentrs.lv> [aplūkots 2011.gada 29.martā].
291. Ko iekšlietās redz sociņiks. Pieejams: <http://socionikaskola.lv/lv/par-ko-citi-kluse/142-ko-iekslietas-redz-socionikis> [aplūkots 2012.gada 27.martā].
292. Konceptija par izdienas pensiju piešķiršanu. Pieejams [www.mk.gov.lv/doc/2005/LMkonc\\_131206.doc](http://www.mk.gov.lv/doc/2005/LMkonc_131206.doc) [aplūkots 2011.gada 12.decembrī].
293. Likumprojekta “Grozījumi Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm disciplinārbildības likumā” anotācija. Pieejams: [www.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40210647&mode=mk&date=2011-12-20](http://www.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40210647&mode=mk&date=2011-12-20) [aplūkots 2012.gada 5.janvārī].
294. Likumprojekta „Grozījums Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likumā” anotācija. Pieejams: [www.mk.gov.lv/doc/2005/IEMAnot\\_231110\\_DGL.3132.doc](http://www.mk.gov.lv/doc/2005/IEMAnot_231110_DGL.3132.doc) [aplūkots 2012.gada 12.februārī].
295. Likumprojekta „Grozījumi Iekšlietu ministrijas sistēmas un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likumā” anotācija. Pieejams: <http://titania.saeima.lv/LIVS10/SaeimaLIVS10.nsf/0/03C7FBE80D9D14EFC225788E00499E59?OpenDocument> [aplūkots 2012.gada 18.martā].
296. Ministru kabineta noteikumu projekta „Grozījumi Ministru kabineta 2010.gada 29.jūnija noteikumos Nr.601 „Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm amatiem atbilstošajām augstākajām speciālajām dienesta pakāpēm” anotācija. Pieejams: <http://www.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40232837&mode=mk&date=2012-01-17> [aplūkots 2012.gada 11.martā].
297. No 1.februāra piektdienas būs brīvdienas septiņās Jelgavas pašvaldības iestādēs. Pieejams [www.zz.lv](http://www.zz.lv) [aplūkots 2011.gada 11.martā].
298. Profesionālā izglītība un darba tirgus Latvijā. Pieejams [www.aic.lv](http://www.aic.lv) [aplūkots 2010.gada 5.maijā].
299. Profesionālās izglītības attīstības koncepcija LTRK skatījumā. Pieejams: [www.chamber.lv](http://www.chamber.lv) [aplūkots 2010.gada 15.maijā].
300. Puse neizturēja atlasī. Pieejams: [http://la.lv/index.php?option=com\\_content&view=article&id=343296%3Apuse-neizturja-atlasi&Itemid=93](http://la.lv/index.php?option=com_content&view=article&id=343296%3Apuse-neizturja-atlasi&Itemid=93) [aplūkots 2012.gada 27.martā].
301. Robežsargiem bez izglītības būs iespēja iegūt profesionālo kvalifikāciju. Pieejams: <http://www.tvnet.lv/zinas/latvija/412553-300-robez-sargiem-bez-izglitibas-bus-iespeja-iegut-profesionalo-kvalifikaciju> [aplūkots 2012.gada 30.martā].
302. Augstākās Padomes sēde likumprojekta „Par policiju” debates. Pieejams: [http://saeima.lv/steno/AP\\_steno/1991/st\\_910319v.htm](http://saeima.lv/steno/AP_steno/1991/st_910319v.htm) [aplūkots 2011.gada 15.janvārī].
303. Augstākās Padomes sēdes stenogramma likumprojekta „Par policiju” debates. Pieejams: [http://saeima.lv/steno/AP\\_steno/1991/st\\_910604.htm](http://saeima.lv/steno/AP_steno/1991/st_910604.htm) [aplūkots 2011.gada 18.aprīlī].

304. Sociāls. Pieejams: <http://www.letonika.lv> [aplūkots 2011.gada 17.oktobrī].
305. Sola stingru atlasi policijā un ārkārtas atestāciju. Pieejams: [http://news.lv/Latvijas\\_Avize/2011/01/27/Sola-stingru-atlasi-policija-un-arkartas-atestaciju](http://news.lv/Latvijas_Avize/2011/01/27/Sola-stingru-atlasi-policija-un-arkartas-atestaciju) [aplūkots 2012.gada 27.martā].
306. Starptautiskā Darba organizācija. Pieejams: [www.ilo.org/travaildatabase/servlet/workingtime?pageClass=org.ilo.legislation.work.web.CategorySearchPage](http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/workingtime?pageClass=org.ilo.legislation.work.web.CategorySearchPage) [aplūkots 2011.gada 10.martā].
307. Turpinot Valsts policijas amatpersonu atlasē, profesionālās apmācības un darba disciplīnas uzlabošanas sistēmas pilnveidošanu, VP grozīti amatpersonu atlasē noteikumi. Pieejams: <http://iem.gov.lv/lat/aktualitates/jaunumi/?doc=23398> [aplūkots 2012.gada 27.martā].
308. Uzticamība Valsts policijai. Pieejams: [http://www.vp.gov.lv/doc\\_upl/prezentacija\\_uzticamiba\\_vp.pdf](http://www.vp.gov.lv/doc_upl/prezentacija_uzticamiba_vp.pdf) [aplūkots 2012.gada 11.janvārī].
309. Valdes locekļu administratīvā atbildība. Pieejams: [http://www.rln.lv/en/publications/2010-01-13\\_Saldo\\_ARH-ED\\_Valdes%20loceklu%20admin%20atbildiba.pdf](http://www.rln.lv/en/publications/2010-01-13_Saldo_ARH-ED_Valdes%20loceklu%20admin%20atbildiba.pdf) [aplūkots 2012.gada 11.februārī].
310. Valsts policijas darbības publiskie pārskati. Pieejams: <http://www.vp.gov.lv/?id=189&said=1> [aplūkots 2012.gada 27.martā].
311. Valsts policijas koledžas darbības publiskie pārskati. Pieejams: <http://www.policijas.skola.gov.lv/?id=97&sa=79&top=> [aplūkots 2012.gada 27.martā].
312. Valsts policijas koledžas darbības rezultātu pārskats par 2011.gadu. Pieejams: [http://www.policijas.koledza.gov.lv/doc\\_upl/vpk\\_darba\\_parskats\\_2011.pdf](http://www.policijas.koledza.gov.lv/doc_upl/vpk_darba_parskats_2011.pdf) [aplūkots 2012.gada 16.maijā].
313. Valsts policijas koledžas darbības rezultātu pārskats par 2010.gadu. Pieejams: [http://www.policijas.koledza.gov.lv/doc\\_upl/vpk\\_darba\\_parskats\\_2010.pdf](http://www.policijas.koledza.gov.lv/doc_upl/vpk_darba_parskats_2010.pdf) [aplūkots 2012.gada 16.maijā].
314. Valsts robežsardzes koledžas 2010.gada darbības pārskats. Pieejams: <http://www.vrk.rs.gov.lv/lat/teksti/parsk/2010.pdf> [aplūkots 2012.gada 16.maijā].
315. [www.jrp.lv/lv/pasvaldibas-policija\\_1](http://www.jrp.lv/lv/pasvaldibas-policija_1) [aplūkots 2011.gada 11.martā].
316. [www.preili.lv/page.php?id=988](http://www.preili.lv/page.php?id=988) [aplūkots 2011.gada 11.martā]
317. Career. Pieejams: <http://www.en.wikipedia.org/wiki/career> [aplūkots 2011.gada 29.martā].
318. Civil service. History. Pieejams: [www.infoplease.com/ce6/history/A0857364.html+history+of+civil+service&cd=6&hl=lv&ct=clnk&gl=lv#ixzz12tNmV0E0](http://www.infoplease.com/ce6/history/A0857364.html+history+of+civil+service&cd=6&hl=lv&ct=clnk&gl=lv#ixzz12tNmV0E0) [aplūkots 2010.gada 23.novembrī].
319. Follow-up survey on Public Sector Pensions. Pieejams: <http://www.dgaep.gov.pt/media/0601010000/finlandia/Follow-up%20survey.pdf> [aplūkots 2012.gada 12.janvārī].
320. History of ranks. Pieejams: [www.508pir.org/history/.../rank-history.htm](http://www.508pir.org/history/.../rank-history.htm) [aplūkots 2011.gada 25.janvārī].
321. How to become a Police Officer. Pieejams: [http://www.politi.dk/en/About\\_the\\_police/admission/](http://www.politi.dk/en/About_the_police/admission/) [aplūkots 2012.gada 29.martā].
322. Later retirement for police and military. Pieejams: <http://www.denmark.dk/en/servicemenu/News/GeneralNews/LaterRetirementForPoliceAndMilitary.htm> [aplūkots 2012.gada 3.martā].
323. Police encouraged to serve longer. Pieejams: <http://spectator.sme.sk/articles/view/20793/1/> [aplūkots 2012.gada 3.martā].
324. Police Unions. Pieejams: <http://www.polisforbundet.se/in-english/> [aplūkots 2012.gada 7.aprīlī].
325. Real American Heroes. Pieejams <http://www.nationalinvestor.com/EJ%20story.htm> [aplūkots 2011.gada 17.martā].

326. Screening. Pieejams: [www.en.wikipedia.org/wiki/Screening\\_test](http://www.en.wikipedia.org/wiki/Screening_test) [aplūkots 2011.gada 26.oktobrī].
327. Social security in Finland. Pieejams: <http://www.enp.nl/downloads/neu/Social%20Security%20in%20Finland.pdf> [aplūkots 2012.gada 7.aprīlī].
328. Working Time. Pieejams [http://en.wikipedia.org/wiki/Working\\_time](http://en.wikipedia.org/wiki/Working_time) [aplūkots 2011.gada 5.martā].
329. Табель о рангах. Pieejams: [www.diclib.com](http://www.diclib.com) un [www.vesture.eu/index.php/Krievijas\\_imp%20rijas\\_armijas\\_civilo\\_un\\_galma\\_amatu\\_pak%20pju\\_tabula](http://www.vesture.eu/index.php/Krievijas_imp%20rijas_armijas_civilo_un_galma_amatu_pak%20pju_tabula) [aplūkots 2010.gada 18.oktobrī].

### Citi avoti

330. Valsts kontroles Revīzijas 2011.gada 19.decembra ziņojums nr.5.1-2-11/2011 „Valsts budžeta līdzekļu izmantošanas likumība un efektivitāte, veicot Iekšlietu ministrijas iestāžu amatpersonu un darbinieku apmācību”. Pieejams: [http://www.lrvk.gov.lv/upload/zin\\_IeM\\_soc\\_gar\\_19Dec2011.pdf](http://www.lrvk.gov.lv/upload/zin_IeM_soc_gar_19Dec2011.pdf) [aplūkots 2012.gada 6.februārī].
331. Iekšlietu ministrijas darbības stratēģija 2007.-2009. Npublicēts materiāls. Spēkā neesošs.
332. Tiesībsarga atbilde J.Plīneram. Pieejams: [www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibsargs/majas\\_lapas\\_jaunumi/in\\_site/tools/download.php?file%3Dfiles%252Fdownloads%252FPar\\_pilsonu\\_un\\_nepilsonu\\_atskiribam\\_Latvija.doc](http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibsargs/majas_lapas_jaunumi/in_site/tools/download.php?file%3Dfiles%252Fdownloads%252FPar_pilsonu_un_nepilsonu_atskiribam_Latvija.doc) [aplūkots 2012.gada 3.aprīlī].
333. 2012.gada 23.marta konferences “Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu personāla profesionālā izglītība” materiāli. Npublicēts materiāls.
334. Latvijas Zinātnes padomes 2001.gada 13.marta lēmums Nr.2-3-1 “Par jauno zinātnes apakšnozaru izveidošanu Juridisko zinātņu nozarē”. Internetā pieejams <http://www.lza.lv/ZV/zv010700.htm#8> [aplūkots 2011.gada 9.maijā].

Es, Kitija Bite, apstiprinu, ka esmu izstrādājusi šo promocijas darbu, kas iesniegts promocijai Latvijas Universitātē juridiskās zinātnes doktora zinātniskā grāda iegūšanai. Promocijas darbs nav iesniegts nevienā citā institūcijā zinātniskā grāda iegūšanai.

Kitija Bite

2012.gada 28.septembrī

# PIELIKUMI