**Likumprojekta "Grozījumi Valsts civildienesta likumā" sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Tiesību akta projekta anotācijas kopsavilkums** | |
| Mērķis, risinājums un projekta spēkā stāšanās laiks (500 zīmes bez atstarpēm) | Likumprojekts "Grozījumi Valsts civildienesta likumā" (turpmāk – Likumprojekts) paredz noteikt, ka iestādes vadītājs, Valsts kancelejas direktors, Pārresoru koordinācijas centra vadītājs varēs ieņemt amatu ne vairāk kā divus termiņus pēc kārtas.  Tāpat Likumprojekts paredz, ka gadījumos, ja rodas šaubas par uzdevuma likumīgumu, iestādes vadītājam, Valsts kancelejas direktoram, Pārresoru koordinācijas centra vadītājam ir tiesības vērsties pie tiesībsarga ar sūdzību par rīkojuma vai uzdevuma likumīgumu.  Likumprojektā noteikti termiņi valsts civildienesta attiecību izbeigšanai, kā arī precizēts regulējums par ierēdņa atstādināšanu un noteikts, ka, pārceļot ierēdni zemākā amatā, iepriekšējo mēnešalgu saglabā sešus mēnešus.  Likumprojekts stāsies spēkā vispārējā kārtībā atbilstoši Oficiālo publikāciju un tiesiskās informācijas likumam. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **I. Tiesību akta projekta izstrādes nepieciešamība** | | |
| 1. | Pamatojums | Ministru prezidenta 2020. gada 24. februāra rezolūcija Nr. 7.8.5./2020-DOC-281-365, kurā, ņemot vērā vēstulē "Par demokrātisku, tiesisku, efektīvu, atklātu un sabiedrībai pieejamu valsts pārvaldi" minēto, lūgts izstrādāt priekšlikumus tiesiskā regulējuma pilnveidei un līdz 2020. gada 1. jūnijam iesniegt attiecīgo tiesību akta projektu izskatīšanai Ministru kabinetā.Valdības rīcības plāna Deklarācijas par Artura Krišjāņa Kariņa vadītā Ministru kabineta iecerēto darbību īstenošanai (apstiprināts ar Ministru kabineta 2019. gada 7. maija rīkojumu Nr. 210 "Par Valdības rīcības plānu Deklarācijas par Artura Krišjāņa Kariņa vadītā Ministru kabineta iecerēto darbību īstenošanai") 241.1. apakšpunkts, kas paredz veikt izvērtējumu par Saeimas un Ministru kabineta iecelto iestāžu vadītāju pilnvaru termiņa ierobežojumu noteikšanu un, ja nepieciešams, sagatavoti grozījumi tiesību aktos. Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva (ES) 2019/1152 (2019. gada 20. jūnijs) par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem Eiropas Savienībā (turpmāk – Direktīva 2019/1152). |
| 2. | Pašreizējā situācija un problēmas, kuru risināšanai tiesību akta projekts izstrādāts, tiesiskā regulējuma mērķis un būtība | Direktīva 2019/1152 paredz, ka valsts civildienesta ierēdnis ir jāinformē par darba attiecību būtiskajiem elementiem, tai skaitā:  - apmaksātā atvaļinājuma ilgumu, procedūras šāda atvaļinājuma piešķiršanai un noteikšanai;  - procedūru, tostarp formālās prasības un paziņošanas termiņus, kas jāievēro darba devējam un darba ņēmējam, ja viņu darba attiecības tiek pārtrauktas;  - atalgojumu, tostarp atalgojuma, uz kuru darba ņēmējam ir tiesības, sākotnējo pamatsummu, jebkādas citas sastāvdaļas, ja tādas ir, ko norāda atsevišķi, kā arī izmaksas biežumu un veidu;  - noteikumus par virsstundu darbu un atalgojumu;  - to sociālā nodrošinājuma iestāžu identitāti, kuras saņem sociālās iemaksas, kas saistītas ar darba attiecībām, un jebkādu aizsardzību attiecībā uz sociālo nodrošinājumu, ko nodrošina darba devējs.  Saskaņā ar Direktīvas 2019/1152 5. panta 2. punktu dalībvalstis informācijas sniegšanai var izstrādāt veidnes un paraugus un nodot tos darba ņēmēju un darba devēju rīcībā, tostarp, darot tos pieejamus vienotā oficiālā valsts tīmekļa vietnē vai citos piemērotos veidos.  Ievērojot minēto un to, ka Valsts kanceleja izstrādā un koordinē valsts civildienesta attīstības politiku, nepieciešams paredzēt, ka vienota informācija par valsts civildienesta ierēdņu atlīdzības noteikšanas un civildienesta attiecību izbeigšanas nosacījumiem, kā arī informācija par sociālo iemaksu veikšanu ir pieejama Valsts kancelejas tīmekļvietnē.  Termins "atlīdzība" tiek lietots Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma izpratnē un ietver – darba samaksu, sociālās garantijas un atvaļinājumus.  Norādāms, ka Valsts kancelejas tīmekļvietnē būs norādīta vispārīga informācija atbilstoši Valsts civildienesta likumā (turpmāk – Likums), Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā un Darba likumā noteiktajam, ko katra iestāde varēs papildināt (piemēram, ar nosacījumiem par papildatvaļinājuma piešķiršanu, nosacījumiem piemaksu un prēmiju piešķiršanai), tādējādi, ieceļot pretendentu ierēdņa amatā, tiks sniegta viņam visa nepieciešamā informācija par valsts civildienesta būtiskajiem elementiem.  Ievērojot minēto, Likumprojekts paredz papildināt Likuma 4. panta otro daļu ar jaunu punktu, nosakot, ka Valsts kanceleja savā tīmekļvietnē nodrošina informāciju par valsts civildienesta ierēdņu atlīdzības noteikšanas un civildienesta attiecību izbeigšanas nosacījumiem, kā arī informāciju par sociālo iemaksu veikšanu.  Tāpat Likumprojekts paredz papildināt Likuma 11. pantu ar jaunu daļu, kas paredz, ka, ieceļot pretendentu ierēdņa amatā, viņam sniedz informāciju par valsts civildienesta ierēdņu atlīdzības noteikšanas un civildienesta attiecību izbeigšanas nosacījumiem, kā arī informāciju par sociālo iemaksu veikšanu.  Likuma 9. panta pirmās daļas 1. punktā noteikts, ka pretendentu atbilstību vakantajam ierēdņa amatam izvērtē pretendentu un ierēdņu vērtēšanas komisija, kuru konkursam uz iestādes vadītāja amatu izveido attiecīgais ministrs. Personu sarakstu, kuras var tikt iekļautas pretendentu un ierēdņu vērtēšanas komisijā, apstiprina Ministru kabinets pēc attiecīgā ministra ieteikuma.  Ievērojot minēto, lai varētu izvērtēt pretendentus uz iestādes vadītāja amatu, tiek veidotas komisijas, ko apstiprina ar Ministru kabineta rīkojumu. Šobrīd, lai apstiprinātu komisiju, attiecīgā ministrija izstrādā Ministru kabineta rīkojuma projektu "Par pretendentu un ierēdņu vērtēšanas komisiju", ko saskaņo ar visām iesaistītajām amatpersonām, tai skaitā citu iestāžu amatpersonām, un pēc saskaņošanas virza rīkojuma projektu apstiprināšanai Ministru kabineta sēdē.  Šāda kārtība rada lielu administratīvo slogu un nespēju ātri un savlaicīgi reaģēt uz iesaistīto amatpersonu maiņu. Tāpat jebkuras izmaiņas komisijas sastāvā rada nepieciešamību izstrādāt, saskaņot un apstiprināt grozījumus Ministru kabineta rīkojumā, kas ne tikai rada lielu administratīvo slogu, bet arī veicina normatīvo aktu skaita pieaugumu.  Līdz ar to Likumprojekts paredz izslēgt Likuma 9. panta pirmās daļas 1.punkta otro teikumu. Tādējādi mazinot administratīvo slogu un normatīvo aktu skaita pieaugumu.  Norādāms, ka turpmāk pretendentu un ierēdņu vērtēšanas komisiju apstiprinātu ar attiecīgā ministra rīkojumu. Valdības rīcības plāna Deklarācijas par Artura Krišjāņa Kariņa vadītā Ministru kabineta iecerēto darbību īstenošanai (apstiprināts ar Ministru kabineta 2019. gada 7. maija rīkojumu Nr. 210 "Par Valdības rīcības plānu Deklarācijas par Artura Krišjāņa Kariņa vadītā Ministru kabineta iecerēto darbību īstenošanai") 241.1. apakšpunktā noteikts, ka ir jāveic izvērtējums par Saeimas un Ministru kabineta iecelto iestāžu vadītāju pilnvaru termiņa ierobežojumu noteikšanu un, ja nepieciešams, jāsagatavo grozījumi tiesību aktos.Ievērojot to, ka demokrātiskas valsts iekārtas principu stiprina amatpersonu maiņa pēc noteikta termiņa un ka vairāku pilnvaru termiņu ierobežojums pēc kārtas pildīt kādu vadošu amatu sekmē jebkuras institūcijas attīstībai nepieciešamo dinamiku un rada labus priekšnosacījumus vajadzīgajām pārmaiņām, secināms, ka amatpersonu, t.sk. iestāžu vadītāju (arī valsts sekretāru), mobilitāte var būt kā instruments, kas veicina valsts iestāžu attīstību. Progresīvākās valstis viennozīmīgi atzīst, ka mūsdienu vides dinamiskajā attīstībā ir svarīgi, ka vadītāji ir elastīgi, spēj ātri pielāgoties pārmaiņām un mērķtiecīgi, nepārtraukti pilnveido savas profesionālās zināšanas un kompetences.Ievērojot minēto, un to, ka Latvijā jau šobrīd daudzām augstākām amatpersonām ir noteikti ierobežojumi ieņemt amatu vairāk kā divus termiņus pēc kārtas, piemēram, tiesībsargam, Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja priekšniekam, Datu valsts inspekcijas direktoram, ģenerālprokuroram, Latvijas Bankas prezidentam utt., tad arī valsts pārvaldē ir jāparedz līdzīgi ierobežojumi, tādējādi veicinot arī valsts iestāžu attīstību.Saskaņā ar Likuma 6. panta otro daļu Likuma izpratnē ministrijas valsts sekretārs ir uzskatāms par iestādes vadītāju. Līdz ar to minētā kārtība attiektos arī uz valsts sekretāriem, izņemot Ārlietu ministrijas valsts sekretāru, jo saskaņā ar Likuma 2. panta trešo un 3. panta otro daļu Likuma 11. pants uz viņu neattiecas.Lai gan saskaņā ar Diplomātiskā un konsulārā dienesta likuma 14. panta 1.2 daļu Ārlietu ministrijas valsts sekretāra amata pildīšanas laiks ir četri gadi (Ārlietu ministrijas valsts sekretāra amata pienākumus var pildīt ne vairāk kā divus termiņus pēc kārtas), tomēr lielākoties visu citu augstāko amatpersonu pilnvaru termiņš ir noteikts pieci gadi, kā arī šobrīd Likumā noteikts, ka pretendentu iestādes vadītāja, Valsts kancelejas direktora un Pārresoru koordinācijas centra vadītāja amatā ieceļ uz pieciem gadiem, tāpēc Likumprojekts paredz saglabāt piecu gadu termiņu, nosakot, ka viena un tā pati persona varēs būt par iestādes vadītāju, Valsts kancelejas direktoru un Pārresoru koordinācijas centra vadītāju ne vairāk kā divus termiņus pēc kārtas, tas ir, kopā 10 gadus.Lai nodrošinātu pēctecību un pārmantojamību, kā arī tiesisko paļāvību par iepriekš lemto, Likumprojekts paredz papildināt pārejas noteikumus, nosakot, ka vadītājam, kurš iecelts vai kuram pagarināts termiņš līdz šā likuma 11. panta otrajā daļā noteiktā ierobežojuma ieņemt amatu ne vairāk kā divus termiņus pēc kārtas spēkā stāšanās dienai, pamatojoties uz ministra vai attiecīgi Ministra prezidenta pieņemto lēmumu, pēc termiņa beigām var tikt pagarināts termiņš uz pieciem gadiem.Ievērojot minēto, tiem vadītājiem, kuri ieņems amatu grozījumu spēkā stāšanās brīdi, būs iespēja pēc termiņa beigām ieņemt amatu vēl uz pieciem gadiem, ja ministrs vai attiecīgi Ministru prezidents pieņems šādu lēmumu. Tas ir, būs iespēja pagarināt vienu reizi neatkarīgi no tā, cik termiņus pēc kārtas pirms tam šī persona amatu ieņēmusi.Šāds regulējums arī nodrošinās, ka nenotiek vienlaicīga visu augstākā līmeņa vadītāju nomaiņa.Tā kā nenoliedzami augstākā līmeņa vadītāji, kam ir liela pieredze valsts darbā, ir nenovērtējams resurss un var tik izmantots citu iestāžu pilnveidē, attīstībā, tad Likumprojekts paredz Likuma 11. panta otrajā daļā noteikt, ka sešus mēnešus pirms termiņa beigām ministrs vai attiecīgi Ministru prezidents izskata iespēju pieņemt lēmumu par ierēdņa pārcelšanu citā amatā valsts interesēs, ievērojot Likuma 37. pantā noteikto.Vienlaikus norādāms, ka saskaņā ar judikatūras atziņām tas, vai amata termiņš tiks pagarināts, ir atkarīgs gan no pašas iestādes personālpolitikas vajadzībām, gan arī no valsts pārvaldes vajadzībām kopumā, jo labas pārvaldības princips prasa, lai valstī funkcionētu godīgs, kompetents un motivēts civildienests (sk. Satversmes tiesas 2003.gada 18.decembra sprieduma lietā Nr.2003- 12-01 9.2.punktu). Minētais būtu attiecināms arī uz pārcelšanas iespējām, jo Likuma 37. pants paredz, ka ierēdnis tiek pārcelts, lai nodrošinātu labu pārvaldību, it sevišķi civildienesta uzdevumu efektīvu izpildi un sabiedrības uzticību civildienestam, kā arī veicinātu ierēdņa kvalifikācijas izaugsmi. Tādējādi tiktu nodrošināts, ka valstī funkcionē kompetents, profesionāls, atklāts, taisnīgs un efektīvs valsts civildienests.Norādāms, ka pārcelšanai nav obligāti jābūt tikai sava resora ietvaros, tā var būt uz citu iestādi, ministriju. Valsts kanceleja varēs apkopot un sniegt informāciju iestādei par vakantajām amata vietām valsts pārvaldē.Likumprojekts paredz precizēt Likuma 35. panta otro daļu, nosakot, ka iestādes vadītāja darbību un tās rezultātu ne retāk kā reizi divos gados novērtē komisija, kuru Ministru kabineta noteiktajā kārtībā izveido attiecīgais Ministru kabineta loceklis. Iestādes vadītāju novērtē pārbaudes termiņa beigās (ja bijis noteikts), kārtējā novērtēšanā un pirms šā likuma 11. panta otrajā daļā noteiktā lēmuma pieņemšanas. Pirms lēmuma pieņemšanas, tiks veikts arī vispusīgs vadības kompetenču novērtējums, piesaistot ārējo pakalpojuma sniedzēju.Tādējādi ir noteikts, ka iestādes vadītājs, Valsts kancelejas direktors, Pārresoru koordinācijas centra vadītājs sešus mēnešus pirms termiņa beigām un pirms tiek pieņemts lēmums par termiņa pagarināšanu, pārcelšanu vai atbrīvošanu ir obligāti novērtējams.Lai nodrošinātu amatpersonām, kurām netiek pagarināts termiņš vai arī tās netiek pārceltas un tiek atbrīvotas no valsts civildienesta sakarā ar termiņa izbeigšanos, vienreizēju finansiālu atbalstu, ņemot vērā to, ka augstākā līmeņa amatpersonām pēc pilnvaru termiņa beigām saskaņā ar likumu "Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā" var būt noteikti ierobežojumi darba (amata) ieņemšanai, vienlaikus ar šo Likumprojektu tiek virzīts likumprojekts "Grozījumi Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā" paredzot, ka Ministru kabineta ieceltai vai apstiprinātai vai ministra ieceltai amatpersonai, tai atstājot amatu sakarā ar termiņa izbeigšanos, ar nosacījumu, ka tā nav atkārtoti apstiprināta vai iecelta šajā pašā amatā, vai pārcelta citā amatā, izmaksā atlaišanas pabalstu trīs mēnešalgu apmērā.Tā kā Likumprojekts paredz augsta līmeņa amatpersonām termiņu ierobežojumu, tad tas veicinās ierēdņu pārcelšanu citos amatos, kas var būt arī zemāki.Saskaņā ar Likuma 37. panta ceturto daļu, pārceļot ierēdni citā ierēdņa amatā, ierēdnim nosaka amata mēnešalgu, kas nav zemāka par iepriekšējo, saglabā pastāvīgās piemaksas, kas saistītas ar dienestu, un sociālās garantijas, kā arī specializētajā civildienestā noteiktās dienesta pakāpes. Šāds regulējums neatbilst valstī noteiktai valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu atlīdzības politikai, kas paredz, ka valsts un pašvaldību institūcijās amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanā tiek ievēroti līdzvērtīgi nosacījumi. Tāpat nenoliedzami krasi atšķirīga atlīdzība viena līmeņa amatpersonām iestādē var radīt spriedzi un neapmierinātību pārējos, kas par līdzvērtīgu amatu un amata pienākumiem saņem zemāku mēnešalgu.Tāpat norādāms, ka ierēdni var pārcelt, lai nodrošinātu labu pārvaldību, it sevišķi civildienesta uzdevumu efektīvu izpildi un sabiedrības uzticību civildienestam, kā arī veicinātu ierēdņa kvalifikācijas izaugsmi. Viens no būtiskajiem apstākļiem ir sabiedrības uzticība, kuru neveicina šaubas par valsts budžeta līdzekļu nelietderīgu izmantošanu, kuras var rasties, ilgstoši izmaksājot amata prasībām neatbilstošu atalgojumu.Vienlaikus, ievērojot to, ka šāda pārcelšana var skart ierēdņa cilvēktiesības uz īpašumu, ir jāparedz saprātīgs laiks, lai varētu pielāgoties jaunajiem apstākļiem un nākotnes atalgojuma samazinājumam, tāpēc Likumprojekts paredz, ka, pārceļot ierēdni zemākā ierēdņa amatā, ierēdnim sešus mēnešus saglabā iepriekšējā amata mēnešalgu, pastāvīgās piemaksas, kas saistītas ar dienestu, un sociālās garantijas, kā arī specializētajā civildienestā noteiktās dienesta pakāpes, izņemot gadījumus, kad ierēdni pārceļ, ja tiek likvidēta iestāde vai ierēdņa amats, tiek samazināts ierēdņu skaits, ir pieņemts lēmums par ierēdņa neatbilstību ieņemamam amatam, kā arī pēc ierēdņa lūguma. Savukārt pēc sešiem mēnešiem iestāde pārskata pārceltā ierēdņa mēnešalgu atbilstoši normatīvajiem aktiem un iestādē noteiktajai darba samaksas sistēmai.Norādāms, ka ierēdnim atbilstoši Valsts civildienesta likuma 22. panta 1. punktam ir tiesības uz pastāvīgu civildienestu, nevis noteiktu amatu un atbilstoši noteiktam amatam noteikto mēnešalgu. Tāpat norādāms, ka Latvijas Republikas Satversmes 105. pantā noteikts ne tikai tas, ka ikvienam ir tiesības uz īpašumu, bet arī tas, ka īpašuma tiesības var ierobežot vienīgi saskaņā ar likumu. Līdz ar to Likumprojekts paredz, ka ar Likumu būs noteikts ierobežojums ierēdnim saņemt iepriekšējo mēnešalgu ilgāk par sešiem mēnešiem, ja ierēdni pārceļ zemākā amatā. Likuma 11. panta piektā daļa noteic, ka pretendentam, kas tiek iecelts ierēdņa amatā pirmo reizi, iestādes vadītājs vai attiecīgā panta otrajā daļā minētā amatpersona nosaka pārbaudes laiku no trim līdz sešiem mēnešiem. Līdz ar to minētā tiesību norma paredz, ka, pirmo reizi ieceļot pretendentu ierēdņa amatā, vismaz trīs mēnešu pārbaudes laiks ir nosakāms obligāti. Ņemot vērā pašreizējo situāciju ierēdņu atlasē, kad civildienestam jābūt elastīgam un spējīgam ātri pielāgoties konkrētās institūcijas vajadzībām un apstākļiem, kā arī ievērojot, ka, jau uzsākot valsts civildienesta gaitu, ierēdnim ir jābūt amatam atbilstošai profesionalitātei un augstākajai izglītībai, regulējums ir zaudējis aktualitāti. Līdz ar to Likumprojekts paredz izslēgt Likuma 11. panta piekto daļu.  Tāpat atbilstoši Direktīvas 2019/1152 8. panta 2. punktam, ja darba attiecībās ir nodibinātas uz noteiktu laiku, dalībvalstis nodrošina, ka šāds pārbaudes laiks ir proporcionāls gaidāmajam līguma darbības laikam un darba specifikai. Ja tiek atjaunots līgums par to pašu funkciju un uzdevumu izpildi, darba attiecībām nepiemēro jaunu pārbaudes laiku.  Vienlaikus tiek saglabāts regulējums, ka, ieceļot pretendentu ierēdņa amatā, iestādes vadītājs vai attiecīgā panta otrajā daļā minētā amatpersona var noteikt pārbaudes laiku, kas nedrīkst pārsniegt sešus mēnešus, līdz ar to pārbaudes laika noteikšana, kā arī tā ilgums – būtu amatpersonas, kas ieceļ pretendentu ierēdņa amatā, kompetence, ņemot vērā amatam izvirzītās prasības un konkrētos apstākļus, tādējādi regulējumu padarot elastīgāku, kas atbilstu arī Direktīvā 2019/1152 noteiktajam.  Norādāms, ka šāds priekšlikums (par Likuma 11. panta piektās daļas izslēgšanu) ir atbalstīts likumprojektā "Grozījumi Valsts civildienesta likumā" (reģ. Nr. 310/Lp13) pirms otrā lasījuma. Tā kā minētā likumprojekta aktīva virzība šobrīd nenotiek, šāds regulējums ietverts Likumprojektā, bet var tikt izņemts, ja tiks pieņemts likumprojekts "Grozījumi Valsts civildienesta likumā" (reģ. Nr. 310/Lp13).  Vēstulē "Par demokrātisku, tiesisku, efektīvu, atklātu un sabiedrībai pieejamu valsts pārvaldi" augstākie valsts civildienesta ierēdņi – Valsts kancelejas direktors un ministriju valsts sekretāri, norādīja, ka nepieciešams nodrošināt ierēdņa aizsardzību pret ministra politisku izrēķināšanos, jo valsts sekretāra lēmumi nedrīkst būt politiski motivēti. Valsts sekretārs nevar akli pildīt ministra politiskos norādījumus un uzstādījumus, ja tie ir pretrunā ar tiesiskas valsts un labas pārvaldības principiem, jo diemžēl pēdējie notikumi valsts pārvaldē liecina, ka šāds aizsardzības mehānisms neeksistē un valsts sekretārs nav pasargāts no politiskas izrēķināšanās situācijās, kad atsakās pildīt, iespējams, prettiesiskus ministra uzdevumus. Vēstules parakstītāji uzskata, ka eksistējošā sistēma ir izkropļota un aicina politiķus un sabiedrību uz diskusiju un aktīvu rīcību esošās sistēmas uzlabošanai vai maiņai. Šīs prakses maiņas mērķis nav tikai valsts sekretāru un citu iestāžu vadītāju aizsardzība pret iespējamo politisko izrēķināšanos, bet arī negāciju samazināšana pret valsts pārvaldi kopumā. Tādēļ vēstulē ir ierosināts steidzami radīt normatīvu regulējumu šādām situācijām, izveidojot mehānismu, kura ietvaros ir iespējams konstatēt, vai valsts sekretāra rīcība ir atbilstoša valsts civildienesta būtībai, novēršot iespējas politiski izrēķināties ar valsts sekretāru.  Turklāt esošā situācija, kad formāli ieviests politiski neitrāls civildienests, taču praksē netiek nodrošināta pienācīga aizsardzība pret nepamatotu politisko ietekmi, būtiski vājina civildienestu un valsts pārvaldi kopumā.  Ievērojot minēto, gadījumos, kad valsts civildienesta augstākā amatpersona apšauba uzdevuma likumīgumu, ir jānodrošina neatkarīgs un neietekmējams sūdzības izskatīšanas mehānisms.  Saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likuma 32. panta otro daļu Ministru kabineta loceklis ir augstākā amatpersona attiecībā uz viņa padotībā esošo iestāžu amatpersonām. Nākamās augstākās amatpersonas ir parlamentārais sekretārs un valsts sekretārs. Tomēr konstatējams, ka esošais regulējums nenodrošina objektīvu strīda izšķiršanu par dotā uzdevuma likumīgumu vai prettiesiskumu, it īpaši, ja politiskie norādījumi un uzstādījumi ierēdņa ieskatā ir pretrunā ar tiesiskas valsts un labas pārvaldības principiem, arī vēstulē, cita starpā ir norādīts, ka vienlaikus publiskajā diskusijā aktualizējas pārlieku lielā ministru politisko padomnieku un politiķu ietekme uz profesionālo ierēdniecību, kas sabiedrībā rada šaubas par valsts pārvaldes caurskatāmu darbību un rīcību.  Tā kā valstī ir izveidots ombuda institūts - Tiesībsarga birojs, kas ne tikai veicina cilvēktiesību aizsardzību, bet arī sekmē, lai valsts vara tiktu īstenota tiesiski, lietderīgi un atbilstoši labas pārvaldības principam, tad tieši tiesībsargs varētu nodrošināt, gadījumos, kad iestādes vadītājs apšauba Ministru kabineta locekļa uzdevuma likumīgumu, sūdzības izskatīšanu, tas ir, pārbaudes lietas ietvaros konstatēt vai valsts varu (doto uzdevumu) īstenojot, tas sekmēs tiesiskumu, lietderību un labas pārvaldības principa ievērošanu.  Ievērojot minēto, Likumprojekts paredz papildināt Likuma 16. panta otro daļu, nosakot, ka iestādes vadītājam, Valsts kancelejas direktoram vai Pārresoru koordinācijas centra vadītājam ir tiesības vērsties pie tiesībsarga ar sūdzību par rīkojuma vai uzdevuma likumīgumu.  Tā kā šādi gadījumi nav bieži, tad nav paredzams, ka Tiesībsarga birojā būtiski pieaugtu pārbaudes lietu skaits.  Norādāms, ka jau šobrīd tiesībsarga funkcijās ietilpst izvērtēt un veicināt labas pārvaldības principa ievērošanu valsts pārvaldē (Tiesībsarga likuma 11. panta 3. punkts). Turklāt, izskatot pārbaudes lietu, tiesībsargs sniedz iestādei ieteikumus un atzinumus par tās darbības tiesiskumu, lietderību un labas pārvaldības principa ievērošanu (Tiesībsarga likuma 12. panta 4. punkts).  Vienlaikus konstatējams, ka ir atsevišķi gadījumi, kad pēc Ministru kabineta locekļa stāšanās amatā neveidojas veiksmīga sadarbība starp Ministru kabineta locekli un iestādes vadītāju, kā rezultātā var tikt ietekmēta valsts pārvaldes attīstība un efektivitāte.  Šādos gadījumos ne vienmēr arī tiek izmantota iespēja, pamatojoties uz Likuma 37. pantu, pārcelt amatpersonu citā amatā. Līdz ar to darbs tiek formāli turpināts bez entuziasma un izaugsmes iespējām.  Ievērojot minēto, Likumā būtu paredzams, ka valsts civildienesta attiecības var izbeigt, pamatojoties uz ministra pamatotu lēmumu, ka sadarbība starp ministru un iestādes vadītāju neveidojas, vai Ministru prezidenta pamatotu lēmumu, ka sadarbība starp Ministru prezidentu un Valsts kancelejas direktoru vai Pārresoru koordinācijas centra vadītāju neveidojas.  Norādāms, ka arī šādos gadījumos lēmumam par valsts civildienesta attiecību izbeigšanu ir jābūt pamatotam. Turklāt arī saskaņā ar Likuma 14. panta trešo daļu šādam lēmumam par valsts sekretāra, Ministru prezidenta biedra sekretariāta vadītāja, īpašu uzdevumu ministra sekretariāta vadītāja, Valsts kancelejas direktora, Pārresoru koordinācijas centra vadītāja un pārraudzībā esošas iestādes vadītāja atbrīvošanu no amata attiecīgā amatpersona pieņems, pamatojoties uz Ministru kabineta lēmumu, līdz ar to nodrošinot arī tiesiskuma un lietderības kontroli.  Lai neveicinātu šāda atbrīvošanas pamata izmantošanu uzreiz pēc augstākās amatpersonas stāšanās amatā un nodrošinātu iespēju tomēr rast sadarbības veidu, kā arī nodrošinātu darbu pēctecību, Likumprojekts paredz, ka šāds atbrīvošanas pamats nevar tikt piemērots ātrāk kā 6 mēnešus pēc sadarbības uzsākšanas.  Savukārt, lai novērstu šāda atbrīvošanas pamata nepamatotu izmantošanu Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā jāparedz, ka šādos gadījumos amatpersonai izmaksājams atlaišanas pabalsts trīs mēnešalgu apmērā.  Likumprojekts paredz precizēt 38. panta otro daļu, paredzot, ka arī sievietes, kas baro bērnu ar krūti nav atļauts nosūtīt komandējumā bez viņu piekrišanas, līdzīgi kā tas ir noteikts Darba likuma 53. panta trešajā daļā.  Likumprojekts paredz izteikt 39. pantu jaunā redakcijā, jo to nepieciešams papildināt ar jaunu daļu un precizēt trīs no piecām panta daļām, tai skaitā:  - precizējot, ka darba samaksa tiek apturēta arī tad, ja iestādes vadītājs atstādina ierēdni no amata pienākumu izpildes, ja to likumā noteiktajos gadījumos pieprasa attiecīgi pilnvarota valsts institūcija;  - precizējot atstādināšanas termiņu disciplinārlietas izskatīšanas gadījumā.  Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta 2017. gada 7. jūnija spriedumā lietā Nr. A420235414 SKA-423/2017 (10., 11. punkts) norādīts, ka nepārprotami darba samaksa ir jāpatur arī tad, kad amatpersonas atstādināšanu pieprasa tam likumā pilnvarota amatpersona, jo tādā gadījumā iestādei nav piešķirta rīcības brīvība šāda lēmuma pieņemšanai. Arī sistēmiski interpretējot Likuma 39. pantu ar Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likuma 14. pantu, kas satur līdzīgu regulējumu, nonākams pie tāda paša secinājuma. Turklāt minētā likuma 14. pantā ietvertais regulējums salīdzinājumā ar Likuma 39. pantu ir noformulēts gramatiski skaidrāk un detalizētāk, jo tas ir jaunāks likums un ietver detalizētāku regulējumu atbilstoši secīgām izmaiņām Kriminālprocesa likumā.  Ievērojot minēto, nepieciešams precizēt Likuma 39. panta otro un trešo daļu.  Likuma 39. panta otrajā daļā noteikts, ka attaisnošanas gadījumā atstādinātajam ierēdnim izmaksājama darba samaksa par atstādināšanas laiku. Saskaņā ar Kriminālprocesa likuma 519. pantu tiesa taisa attaisnojošu spriedumu, ja nav noticis noziedzīgs nodarījums vai apsūdzētā izdarītajā nodarījumā nav noziedzīga nodarījuma sastāva vai apsūdzētā piedalīšanās noziedzīgā nodarījumā nav pierādīta.  Tomēr kriminālprocesu pret ierēdni var izbeigt arī uz reabilitējoša pamata. Šādos gadījumos līdzīgi kā Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likuma 14. panta ceturtajā daļā noteiktajam būtu atstādinātajam ierēdnim izmaksājama darba samaksa par atstādināšanas laiku.  Norādāms, ka kriminālprocesu var izbeigt kā uz reabilitējošiem, tā arī uz nereabilitējošiem apstākļiem. Kriminālprocesa likuma 380. pantā ir definēti personu nereabilitējošie apstākļi, proti, persona netiek reabilitēta, ja kriminālprocesu izbeidz ar lēmumu, kāds paredzēts Kriminālprocesa likuma 377. panta pirmās daļas 3., 4., 5. un 9. punktā, 379. panta pirmajā un otrajā daļā, 410. panta pirmajā daļā, 415. pantā, 415.1 panta pirmajā daļā, 421. pantā, 605. panta pirmajā daļā, 615. panta trešajā daļā, kā arī notiesājoša sprieduma gadījumā. Tikai izbeidzot kriminālprocesu uz reabilitējoša pamata, var uzskatīt, ka persona nav vainojama noziedzīga nodarījuma izdarīšanā. Ievērojot minēto, Likumprojekts paredz, ka atstādinātajam ierēdnim izmaksājama darba samaksa par atstādināšanas laiku, ja atstādināto ierēdni tiesa attaisno vai kriminālprocess pret to tiek izbeigts ar reabilitējošu lēmumu.  Likuma 39. panta ceturtajā daļā noteikts, ka attiecīgās iestādes vadītājs, ministrs, Ministru prezidents var atstādināt ierēdni no amata pienākumu izpildes ne ilgāk kā uz visu disciplinārlietas izmeklēšanas laiku, saglabājot amata mēnešalgu, sociālās garantijas, normatīvajos aktos noteiktās pastāvīgās piemaksas, kas saistītas ar dienestu, kā arī specializētajā civildienestā noteiktās dienesta pakāpes. Savukārt Valsts civildienesta ierēdņu disciplināratbildības likuma, kas ir jaunāks likums, 21. panta pirmajā daļā noteikts, ka pēc tam, kad pieņemts lēmums par disciplinārlietas ierosināšanu, ierēdni ar motivētu lēmumu uz laiku, bet ne ilgāk kā līdz disciplinārsoda izpildes uzsākšanai, saglabājot mēnešalgu un sociālās garantijas, var atstādināt no amata pienākumu izpildes.  Ievērojot šo divu likumu pretrunas attiecībā uz termiņu līdz kuram vara atstādināt ierēdni (ne ilgāk kā uz visu disciplinārlietas izmeklēšanas laiku vai ne ilgāk kā līdz disciplinārsoda izpildes uzsākšanai) Likumprojekts paredz precizēt Likuma 39. pantu, nosakot, ka ierēdni no amata pienākumu izpildes var atstādināt uz laiku, bet ne ilgāk kā līdz disciplinārsoda izpildes uzsākšanai. Šāds regulējums nepieciešams, lai nodrošinātu skaidru un nepārprotamu tiesisko regulējumu, attiecībā uz termiņu, uz kuru ierēdni var atstādināt. Norādāms, ka ņemot vērā, lēmumā par disciplinārlietas ierosināšanu ietverto, attiecīgās iestādes vadītājs, ministrs, Ministru prezidents lēmumā par ierēdņa atstādināšanu lems par termiņu, uz kuru atstādināms ierēdnis, piemēram, uz visu disciplinārlietas izmeklēšanas laiku vai līdz disciplinārsoda izpildes uzsākšanai.  Likumprojekts paredz papildināt Likuma 39. pantu ar jaunu daļu nosakot, ka iestādes vadītājam ir tiesības uz laiku, bet ne ilgāk kā mēnesi atstādināt ierēdni no amata pienākumu izpildes, apturot darba samaksas izmaksu par turpmāko laiku no atstādināšanas dienas, ja ierēdnis, pildot amata pienākumus, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī, kā arī citos gadījumos, kad ierēdņa neatstādināšana no amata pienākumu izpildes var kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai vai sabiedrības interesēm. Ja ierēdņa atstādināšana bijusi nepamatota, atstādinātajam ierēdnim izmaksā atlīdzību par atstādināšanas laiku.  Šāda atstādināšana ir ierobežota laikā, proti, ne ilgāk kā uz mēnesi. Pamatojums atstādināšanai noteikts līdzīgi kā darbiniekiem (Darba likuma 58. pants).  Šāda regulējuma nepieciešamība īpaši aktualizējās ārkārtas situācijas laikā Covid-19 dēļ, kad ierēdņi, kuriem bija jāievēro pašizolācija, nāca uz darbu, tādējādi apdraudot gan kolēģus, gan sabiedrību kopumā. Tā kā diemžēl nav iespējams izslēgt, ka nākotnē nebūs gadījumu, kad, kāds ierēdnis ar savu rīcību var kaitēt savai vai trešo personu drošībai un veselībai vai sabiedrības interesēm, šāds regulējums nepieciešams, lai to varētu piemērot arī pēc ārkārtas situācijas beigām. Turklāt šāda regulējuma esamība varētu arī preventīvi novērst šādu gadījumu rašanos, proti, atturēt ierēdni no tādas rīcības, kā rezultātā, viņu varētu atstādināt un ieturēt darba samaksas izmaksu par atstādināšanas laiku.  Norādāms, ka atstādināšana nav pašmērķis, bet preventīvs pasākums, lai novērstu kaitējumu ierēdņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai vai sabiedrības interesēm, un tās pamatā jābūt objektīviem apstākļiem. Atstādināšana pieļaujama par faktiem, kas nodrošina pietiekamu pamatu uzskatīt, ka neatstādināšanas gadījumā var rasties kaitējums ierēdņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai vai sabiedrības interesēm. Lai varētu atstādināt ierēdni ir jābūt rīkojumam, attiecīgi, kurā tiks norādīts gan pamatojums, gan atstādināšanas termiņš. Līdz ar to pārbaudot rīkojuma tiesiskumu var konstatēt vai atstādināšana bija vai nebija pamatota. Ja ierēdņa atstādināšana bijusi nepamatota, atstādinātajam ierēdnim izmaksā atlīdzību par atstādināšanas laiku.  Direktīva 2019/1152 paredz, ka darbinieki, tai skaitā valsts civildienesta ierēdņi ir jāinformē par uzteikuma termiņiem.  Šobrīd Likumā nav ietverti uzteikuma termiņi, tos nosaka iestāde pati, ņemot vērā, ka arī Darba likuma normas par uzteikuma termiņiem valsts civildienesta attiecībās nav piemērojamas.  Ievērojot to, ka ir jāpārņem Direktīvas 2019/1152 prasības, Likumprojekts paredz papildināt 41. pantu ar termiņiem, kādos var izbeigt valsts civildienesta attiecības.  Ievērojot to, ka valsts pārvalde un tajā strādājošie ierēdņi īsteno izpildvaru Latvijas Republikā un to, ka, lai valsts pārvalde būtu efektīva, ir nepieciešams nodrošināt valsts pārvaldes funkciju izpildes nepārtrauktību (*Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta 2014. gada 17. decembra sprieduma lietā Nr. A420523212 SKA-318/2014 6. punkts*), tad Likumprojekts paredz, atsevišķos gadījumos īsākus termiņus uzteikumam nekā Darba likums. Likumprojekts paredz, ka minimālais termiņš kādā tiek brīdināts ierēdnis par valsts civildienesta attiecību izbeigšanu ir trīs darbdienas. Norādāms, ka valsts civildienesta attiecības ir īpašas attiecības starp personu un valsti (*Satversmes tiesas 2007. gada 10. maija sprieduma lietā Nr.2006-29-0103 12.2.punkts*). Tas arī nozīmē, ka šo personu tiesības ir ierobežotas un tām tiek uzlikti īpaši pienākumi (*Satversmes tiesas 2006. gada 11. aprīļa sprieduma lietā Nr. 2005-24-01 7. punkts*). Turklāt 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. (Satversmes tiesas 2003. gada 18. decembra sprieduma lietā Nr. 2003-12-01 8. punkts.) Līdz ar to, nepieciešams nodrošināt, ka, ņemot vērā atbrīvošanas pamata specifiku, atbrīvošanas termiņš ļauj savlaicīgi reaģēt un valstij nodrošināt savu funkciju un uzdevumu kvalitatīvu un nepārtrauktu izpildi.  Par šādu termiņu ir izvēlētas trīs darba dienas vai mēnesis atkarībā no valsts civildienesta attiecību izbeigšanas pamata. Trīs darbdienas būtu optimāls termiņš, lai pie noteiktiem atbrīvošanas pamatiem, varētu nodrošināt lietu nodošanu un norēķinu veikšanu ar iestādi.  Tādējādi Likumprojekts paredz, ja tiek izbeigtas valsts civildienesta attiecības pēc iestādes ierosinājuma, ierēdni brīdina rakstiski šādos termiņos:  1) trīs darbdienas – ja valsts civildienesta attiecības izbeidz, pamatojoties uz Likuma 41. panta pirmās daļas 1. punkta "c", "d", "e", "i" vai "m" apakšpunktu;  2) viens mēnesis – ja valsts civildienesta attiecības izbeidz, pamatojoties uz Likuma 41. panta pirmās daļas 1. punkta "f", "g" vai "h" apakšpunktu.  Savukārt, ja valsts civildienesta attiecības tiek izbeigtas pēc ierēdņa ierosinājuma pārbaudes laikā, tad tās izbeidz triju darbdienu laikā. Citos gadījumos valsts civildienesta attiecības pēc ierēdņa ierosinājuma izbeidz ne vēlāk kā mēnesi pēc ierēdņa iesnieguma saņemšanas.  Šajā regulējumā nav iekļauti gadījumi, kurus regulē speciālās tiesību normas un kur atsevišķs brīdinājums par valsts civildienesta attiecību izbeigšanu nav nepieciešams (piemēram, valsts civildienesta attiecības tiek izbeigtas sakarā ar atbrīvošanu no ierēdņa amata disciplinārlietas ietvaros vai sakarā ar tiesas spriedumu krimināllietā). |
| 3. | Projekta izstrādē iesaistītās institūcijas un publiskas personas kapitālsabiedrības | Valsts kanceleja. |
| 4. | Cita informācija | Nav. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **II. Tiesību akta projekta ietekme uz sabiedrību, tautsaimniecības attīstību un administratīvo slogu** | | |
| 1. | Sabiedrības mērķgrupas, kuras tiesiskais regulējums ietekmē vai varētu ietekmēt | Tiešās valsts pārvaldes iestādes.  Valsts civildienesta ierēdņi, aptuvenais mērķgrupas lielums 11 355.  Tiesībsarga birojs. |
| 2. | Tiesiskā regulējuma ietekme uz tautsaimniecību un administratīvo slogu | Valsts kancelejai un iestādēm radīsies administratīvais slogs informācijas apkopošanai un dokumenta sagatavošanai par valsts civildienesta ierēdņu atlīdzības noteikšanas un civildienesta attiecību izbeigšanas nosacījumiem, kā arī informāciju par sociālo iemaksu veikšanu. Tā kā šāda informācija ir vienreiz jāsagatavo un tikai regulējuma izmaiņu gadījumā jāprecizē, tad minētais būtiski nepalielina administratīvo slogu.  Iestādēm un Ministru kabinetam mazināsies administratīvais slogs, jo turpmāk nebūs jāizstrādā, jāsaskaņo, jāpieņem Ministru kabineta rīkojuma projekti "Par pretendentu un ierēdņu vērtēšanas komisiju".  Tiesībsargam palielināsies administratīvais slogs, jo turpmāk būs jāskata valsts iestādes vadītāja, Valsts kancelejas direktora vai Pārresoru koordinācijas centra vadītāja sūdzības par rīkojuma vai uzdevuma likumīgumu. Tā kā nav paredzams, ka šādas sūdzības būs biežas, tad administratīvais sloga palielinājums nav būtisks. |
| 3. | Administratīvo izmaksu monetārs novērtējums | Likumprojekts šo jomu neskar. |
| 4. | Atbilstības izmaksu monetārs novērtējums | Likumprojekts šo jomu neskar. |
| 5. | Cita informācija | Nav. |

|  |
| --- |
| **III. Tiesību akta projekta ietekme uz valsts budžetu un pašvaldību budžetiem** |
| Likumprojekts šo jomu neskar. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **IV. Tiesību akta projekta ietekme uz spēkā esošo tiesību normu sistēmu** | | |
| 1. | Saistītie tiesību aktu projekti | Likumprojekts "Grozījumi Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā", paredzot atlaišanas pabalstus Ministru kabineta ieceltai vai apstiprinātai vai ministra ieceltai amatpersonai, tai atstājot amatu sakarā ar termiņa izbeigšanos, ar nosacījumu, ka tā nav atkārtoti apstiprināta vai iecelta šajā pašā amatā, vai pārcelta citā amatā, kā arī Ministru kabineta ieceltai vai apstiprinātai vai ministra ieceltai amatpersonai, tai atstājot amatu sakarā ar sadarbības neveidošanos ar Ministru kabineta locekli, ar nosacījumu, ka tā nav pārcelta citā amatā.  Pēc Likumprojekta pieņemšanas otrajā lasījumā virzāmi grozījumi Ministru kabineta 2012. gada 10. jūlija noteikumos Nr. 494 "Noteikumi par valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbināto darba izpildes novērtēšanu", lai precizētu iestādes vadītāja darba izpildes novērtēšanas procesu. |
| 2. | Atbildīgā institūcija | Valsts kanceleja. |
| 3. | Cita informācija | Nav. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **V. Tiesību akta projekta atbilstība Latvijas Republikas starptautiskajām saistībām** | | |
| 1. | Saistības pret Eiropas Savienību | Likumprojekts nodrošina Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvā (ES) 2019/1152 (2019. gada 20. jūnijs) par pārredzamiem un paredzamiem darba apstākļiem Eiropas Savienībā (jāpārņem līdz 2022.gada 1.augustam) ietverto normu pārņemšanu Latvijas normatīvajos aktos. |
| 2. | Citas starptautiskās saistības | Nav |
| 3. | Cita informācija | Nav |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1. tabula Tiesību akta projekta atbilstība ES tiesību aktiem** | | | | |
| Attiecīgā ES tiesību akta datums, numurs un nosaukums | Eiropas Parlamenta un Padomes 2019.gada 20.jūnija direktīvas (ES) 2019/1152 par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem Eiropas Savienībā. | | | |
| A | B | C | | D |
| Attiecīgā ES tiesību akta panta numurs (uzskaitot katru tiesību akta vienību – pantu, daļu, punktu, apakšpunktu) | Projekta vienība, kas pārņem vai ievieš katru šīs tabulas A ailē minēto ES tiesību akta vienību, vai tiesību akts, kur attiecīgā ES tiesību akta vienība pārņemta vai ieviesta | Informācija par to, vai šīs tabulas A ailē minētās ES tiesību akta vienības tiek pārņemtas vai ieviestas pilnībā vai daļēji. Ja attiecīgā ES tiesību akta vienība tiek pārņemta vai ieviesta daļēji, sniedz attiecīgu skaidrojumu, kā arī precīzi norāda, kad un kādā veidā ES tiesību akta vienība tiks pārņemta vai ieviesta pilnībā. Norāda institūciju, kas ir atbildīga par šo saistību izpildi pilnībā | | Informācija par to, vai šīs tabulas B ailē minētās projekta vienības paredz stingrākas prasības nekā šīs tabulas A ailē minētās ES tiesību akta vienības. Ja projekts satur stingrākas prasības nekā attiecīgais ES tiesību akts, norāda pamatojumu un samērīgumu. Norāda iespējamās alternatīvas (t. sk. alternatīvas, kas neparedz tiesiskā regulējuma izstrādi) – kādos gadījumos būtu iespējams izvairīties no stingrāku prasību noteikšanas, nekā paredzēts attiecīgajos ES tiesību aktos |
| Direktīvas 2019/1152 3. pants | Likumprojekta 3. panta pirmā daļa.  Likuma 11. panta pirmā daļa, 20. pants.  Administratīvā procesa likuma 67. pants. | Atbilst pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2019/1152 4. panta 1. punkts | Likumprojekta 1. pants un 3. panta pirmā daļa. Likuma 11. panta pirmā daļa, 20. pants.  Administratīvā procesa likuma 1. panta trešā daļa, 67. pants. | Atbilst pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2019/1152 4. panta 2. punkta "a" apakšpunkts | Likuma 11. panta pirmā daļa.  Administratīvā procesa likuma 1. panta trešā daļa, 67. panta otrās daļas 1. un 2. punkts. | Atbilst pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2019/1152 4. panta 2. punkta "b" apakšpunkts | Likuma 11. panta pirmā daļa.  Administratīvā procesa likuma 1. panta trešā daļa, 67. panta otrās daļas 5. punkts. | Atbilst pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2019/1152 4. panta 2. punkta "c" apakšpunkta "i" punkts | Likuma 11. panta pirmā daļa.  Administratīvā procesa likuma 1. panta trešā daļa, 67. panta otrās daļas 5. punkts. | Atbilst pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2019/1152 4. panta 2. punkta "c" apakšpunkta "ii" punkts | Likuma 11. panta pirmā daļa, 20. pants. | Atbilst pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2019/1152 4. panta 2. punkta "d" apakšpunkts | Likuma 11. panta pirmā un otrā daļa.  Administratīvā procesa likuma 1. panta trešā daļa, 67. panta otrās daļas 5. punkts. | Atbilst pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2019/1152 4. panta 2. punkta "e" apakšpunkts | Likuma 11. panta pirmā daļa.  Administratīvā procesa likuma 1. panta trešā daļa, 67. panta otrās daļas 5. punkts. | Atbilst pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2019/1152 4. panta 2. punkta "f" apakšpunkts | Nav jāpārņem, jo neattiecas uz civildienesta ierēdņiem[[1]](#footnote-2). | Nav jāpārņem | | Nav jāpārņem |
| Direktīvas 2019/1152 4. panta 2. punkta "g" apakšpunkts | Likumprojekta 1. pants un 3. panta pirmā daļa.  Likuma 11. panta pirmā, ceturtā un piektā daļa.  Administratīvā procesa likuma 1. panta trešā daļa, 67. panta otrās daļas 5. punkts. | Atbilst pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2019/1152 4. panta 2. punkta "h" apakšpunkts | Nav jāpārņem, Likums neparedz ierēdnim tiesības uz iestādes sniegtu apmācību. | Nav jāpārņem | | Nav jāpārņem |
| Direktīvas 2019/1152 4. panta 2. punkta "i" apakšpunkts | Likumprojekta 1. pants un 3. panta pirmā daļa. | Atbilst pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2019/1152 4. panta 2. punkta "j" apakšpunkts | Likumprojekta 1. pants, 3. panta pirmā daļa, 9. panta otrā daļa. | Atbilst pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2019/1152 4. panta 2. punkta "k" apakšpunkts | Likumprojekta 1. pants un 3. panta pirmā daļa. Likuma 2. panta ceturtā daļa, 11. panta pirmā daļa.  Administratīvā procesa likuma 1. panta trešā daļa, 67. panta otrās daļas 5. punkts.  Darba likuma 69. un 70. pants. | Atbilst pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2019/1152 4. panta 2. punkta "l" apakšpunkts | Likumprojekta 1. pants un 3. panta pirmā daļa.  Likuma 11. panta pirmā, ceturtā un piektā daļa.  Administratīvā procesa likuma 1. panta trešā daļa, 67. panta otrās daļas 5. punkts. | Atbilst pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2019/1152 4. panta 2. punkta "m" apakšpunkts | Nav jāpārņem.  Valsts civildienesta ierēdņiem darba režīms ir pilnīgi vai lielākoties paredzams. | Nav jāpārņem | | Nav jāpārņem |
| Direktīvas 2019/1152 4. panta 2. punkta "n" apakšpunkts | Likumprojekta 3. panta pirmā daļa. | Atbilst pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2019/1152 4. panta 2. punkta "o" apakšpunkts | Likumprojekta 1. pants un 3. panta pirmā daļa. | Atbilst pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2019/1152 4. panta 3. punkts | Likumprojekta 1. pants un 3. panta pirmā daļa. | Atbilst pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2019/1152 5. panta 1. punkts | Likumprojekta 1. pants un 3. panta pirmā daļa. | Atbilst pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2019/1152 5. panta 2. punkts | Likumprojekta 1. pants un 3. panta pirmā daļa. | Atbilst pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2019/1152 5. panta 3. punkts | Likumprojekta 1. pants un 3. panta pirmā daļa. | Atbilst pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2019/1152 6. pants | Likuma 11. panta pirmā daļa.  Administratīvā procesa likuma 1. panta trešā daļa, 67. panta otrās daļas 1. un 2. punkts. | Atbilst pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2019/1152 7. pants | Nav jāpārņem, jo valsts civildienesta regulējums neparedz nosūtīt ierēdni uz citu dalībvalsti vai trešo valsti valsts civildienesta pienākumu veikšanai. | Nav jāpārņem | | Nav jāpārņem |
| Direktīvas 2019/1152 8. panta 1. punkts | Likuma 11. panta ceturtā daļa.  Likumprojekta 3. panta trešā daļa. | Atbilst pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2019/1152 8. panta 2. punkts | Likuma 11. panta ceturtā daļa.  Likumprojekta 3. panta trešā daļa. | Atbilst pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2019/1152 8. panta 3. punkts | Nav jāpārņem  Inf.tab.nobeig. | Nav jāpārņem | | Nav jāpārņem |
| Direktīvas 2019/1152 9. pants | Likuma 17. pants.  Likums "Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā". | Atbilst pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2019/1152 10. pants | Nav jāpārņem  Inf.tab.nobeig. | Nav jāpārņem | | Nav jāpārņem |
| Direktīvas 2019/1152 11. pants | Nav jāpārņem  Inf.tab.nobeig. | Nav jāpārņem | | Nav jāpārņem |
| Direktīvas 2019/1152 12. pants | Nav jāpārņem  Inf.tab.nobeig. | Nav jāpārņem | | Nav jāpārņem |
| Direktīvas 2019/1152 13. pants | Nav jāpārņem  Inf.tab.nobeig. | Nav jāpārņem | | Nav jāpārņem |
| Direktīvas 2019/1152 14. pants | Nav jāpārņem  Inf.tab.nobeig. | Nav jāpārņem | | Nav jāpārņem |
| Direktīvas 2019/1152 15. pants | Likuma 4. panta pirmā daļa. | Atbilst pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2019/1152 16. pants | Likuma 4. pants,  Administratīvā procesa likums. | Atbilst pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2019/1152 17. pants | Likuma 2. panta ceturtā daļa, 4. panta pirmā daļa. Darba likuma 9. pants. | Atbilst pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2019/1152 18. pants | Likuma 2. panta ceturtā daļa, 4. panta pirmā daļa, Administratīvā procesa likums. Darba likuma 9. pants. | Atbilst pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2019/1152 19. pants | Likuma 2. panta ceturtā daļa, 4. panta pirmā daļa. Darba likuma 9. pants un 162. pants, kas stāsies spēkā 2020. gada 1. jūlijā. | Atbilst pilnībā | | Neparedz stingrākas prasības |
| Direktīvas 2019/1152 20. pants | Nav jāpārņem | Nav jāpārņem | | Nav jāpārņem |
| Direktīvas 2019/1152 21. pants | Nav jāpārņem | Nav jāpārņem | | Nav jāpārņem |
| Direktīvas 2019/1152 22. pants | Nav jāpārņem | Nav jāpārņem | | Nav jāpārņem |
| Direktīvas 2019/1152 23. pants | Nav jāpārņem | Nav jāpārņem | | Nav jāpārņem |
| Direktīvas 2019/1152 24. pants | Nav jāpārņem | Nav jāpārņem | | Nav jāpārņem |
| Direktīvas 2019/1152 25. pants | Nav jāpārņem | Nav jāpārņem | | Nav jāpārņem |
| Kā ir izmantota ES tiesību aktā paredzētā rīcības brīvība dalībvalstij pārņemt vai ieviest noteiktas ES tiesību akta normas? Kādēļ? | Ar likumprojektu nav pārņemta Direktīvas2019/1152 8. panta 3. punktā, 10. pantā, 11. pantā, 12. pantā, 13. pantā 14. pantā paredzētā rīcības brīvība, jo tiesību normās ietvertie nosacījumi neatbilst Latvijas Republikas civildienesta tiesiskā regulējuma pamatprincipiem. | | | |
| Saistības sniegt paziņojumu ES institūcijām un ES dalībvalstīm atbilstoši normatīvajiem aktiem, kas regulē informācijas sniegšanu par tehnisko noteikumu, valsts atbalsta piešķiršanas un finanšu noteikumu (attiecībā uz monetāro politiku) projektiem | Likumprojekts šo jomu neskar. | | | |
| Cita informācija | Nav. | | | |
| **2. tabula Ar tiesību akta projektu izpildītās vai uzņemtās saistības, kas izriet no starptautiskajiem tiesību aktiem vai starptautiskas institūcijas vai organizācijas dokumentiem. Pasākumi šo saistību izpildei** | | | | |
| Attiecīgā starptautiskā tiesību akta vai starptautiskas institūcijas vai organizācijas dokumenta (turpmāk – starptautiskais dokuments) datums, numurs un nosaukums | Likumprojekts šo jomu neskar. | | | |
| A | B | | C | |
| Starptautiskās saistības (pēc būtības), kas izriet no norādītā starptautiskā dokumenta. Konkrēti veicamie pasākumi vai uzdevumi, kas nepieciešami šo starptautisko saistību izpildei | Ja pasākumi vai uzdevumi, ar ko tiks izpildītas starptautiskās saistības, tiek noteikti projektā, norāda attiecīgo projekta vienību vai dokumentu, kurā sniegts izvērsts skaidrojums, kādā veidā tiks nodrošināta starptautisko saistību izpilde | | Informācija par to, vai starptautiskās saistības, kas minētas šīs tabulas A ailē, tiek izpildītas pilnībā vai daļēji. Ja attiecīgās starptautiskās saistības tiek izpildītas daļēji, sniedz skaidrojumu, kā arī precīzi norāda, kad un kādā veidā starptautiskās saistības tiks izpildītas pilnībā. Norāda institūciju, kas ir atbildīga par šo saistību izpildi pilnībā | |
| Likumprojekts šo jomu neskar | Likumprojekts šo jomu neskar. | | Likumprojekts šo jomu neskar. | |
| Vai starptautiskajā dokumentā paredzētās saistības nav pretrunā ar jau esošajām Latvijas Republikas starptautiskajām saistībām | Likumprojekts šo jomu neskar. | | | |
| Cita informācija | Nav | | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VI. Sabiedrības līdzdalība un komunikācijas aktivitātes** | | |
| 1. | Plānotās sabiedrības līdzdalības un komunikācijas aktivitātes saistībā ar projektu | Par likumprojektu informēta sabiedrība, informāciju publicējot Ministru kabineta tīmekļvietnē. |
| 2. | Sabiedrības līdzdalība projekta izstrādē | Likumprojekts 2020. gada 15. maijā publicēts:  Ministru kabineta tīmekļvietnē, adrese: <http://www.mk.gov.lv/content/ministru-kabineta-diskusiju-dokumenti>  Sabiedrības pārstāvjiem tika dota iespēja līdzdarboties likumprojekta izstrādē, rakstveidā sniedzot viedokli par likumprojektu līdz 2020. gada 29. maijam. |
| 3. | Sabiedrības līdzdalības rezultāti | Viedoklis par likumprojektu netika sniegts. |
| 4. | Cita informācija | 2020. gada 27. maijā tika publiskoti aptaujas rezultāti par to, vai iedzīvotāji atbalsta ierobežojuma iestādes vadītājam ieņemt vairāk kā divus termiņus pēc kārtas ieviešanu. Aptauju, kurā piedalījās Latvijas iedzīvotāji vecumā no 18 līdz 60 gadiem, veica pētījumu un konsultāciju kompānija "Kantar".  Aptauja liecina, ka vairākums jeb 71 % aptaujāto ir norādījuši, ka atbalstītu šādu ierobežojumu.  Savukārt aptuveni piektā daļa – 18% iedzīvotāju ir norādījuši, ka neatbalstītu ierobežojumu valsts iestāžu vadītājiem ieņemt šo amatu ne ilgāk par diviem termiņiem.  Vēl aptuveni desmitajai daļai (11%) iedzīvotāju nav konkrēta viedokļa šajā jautājumā.[[2]](#footnote-3) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VII. Tiesību akta projekta izpildes nodrošināšana un tās ietekme uz institūcijām** | | |
| 1. | Projekta izpildē iesaistītās institūcijas | Tiešās valsts pārvaldes institūcijas.  Tiesībsarga birojs. |
| 2. | Projekta izpildes ietekme uz pārvaldes funkcijām un institucionālo struktūru. Jaunu institūciju izveide, esošu institūciju likvidācija vai reorganizācija, to ietekme uz institūcijas cilvēkresursiem | Projekta izpildes rezultātā nav paredzēta esošu institūciju likvidācija vai reorganizācija. Iestāžu institucionālā struktūra netiek ietekmēta, papildus cilvēkresursi nav nepieciešami.  Projekta izpilde notiks esošo funkciju ietvaros. |
| 3. | Cita informācija | Nav. |

Ministru prezidents A. K. Kariņš

Vīza: Valsts kancelejas direktors J. Citskovskis

Stone 67082954

[kristine.stone@mk.gov.lv](mailto:kristine.stone@mk.gov.lv)

1. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/104/EK (2008. gada 19. novembris) par pagaidu darba aģentūrām attiecas uz darba ņēmējiem, kam ir darba līgums vai darba attiecības ar pagaidu darba aģentūru un kas norīkoti lietotājuzņēmumos veikt pagaidu darbu to uzraudzībā un vadībā [↑](#footnote-ref-2)
2. <https://skaties.lv/zinas/latvija/sabiedriba/aptauja-vai-valsts-iestazu-vaditajiem-butu-jalauj-atrasties-amata-ilgak-neka-divus-terminus/> [↑](#footnote-ref-3)