



Ierēdņu pārcelšanas institūts:

dati, tendences un riski

Rīgā, 2025

LATVIJAS REPUBLIKAS

TIESĪBSARGS

Saturs

Saturs	2
Ievads	3
Metodoloģija	5
Terminu skaidrojums	6
1. Respondentu sociāli demogrāfiskais profils.....	7
2. Kopējais vērtējums par ierēdņu pārcelšanas institūtu	9
3. Ierēdņu pārcelšanas institūta efektivitāte un atbilstība labai pārvaldībai praksē	12
4. Ierēdņu pārcelšana kā "izrēķināšanās" ar "neērtiem" ierēdņiem	17
5. Pārcelšanas tiesiskā regulējuma izmaiņu nepieciešamība	22
6. Viedokļi par nepieciešamajām izmaiņām	26
7. Pārcelto ierēdņu īpatsvars laika posmā no 2022. gada līdz 2025. gada 1. pusgadam	33
8. Ierēdņu pārcelšana pēdējo trīs ar pusi gadu laikā	36
9. Ierēdņu pārcelšanas tendences valsts pārvaldes struktūru ietvaros.....	39
10. Ierēdņu pārcelšana uz noteiktu vai nenoteiktu laiku.....	41
11. Pārcelšanas iemesli	43
12. Pārcelšanas procesa saskaņošana	46
13. Komunikācijas vērtējums pārcelšanas procesā.....	49
14. Pārcelto ierēdņu vērtējums par pārcelšanas procesa atbilstību likuma mērķiem.....	52
15. Vērtējums par pārcelšanas procesu kā izrēķināšanās un atreibības līdzekli.....	58
16. Pārcelšanas procesu apstrīdēšanas tendences.....	60
17. Pārcelšanas tendences iestāžu praksē	62
Kopējie secinājumi.....	65
Rekomendācijas	69
Pielikums: Ierēdņu aptaujas anketa.....	71

Ievads

Lai nodrošinātu labu pārvaldību, it sevišķi civildienesta uzdevumu efektīvu izpildi un sabiedrības uzticību civildienestam, kā arī veicinātu ierēdņa kvalifikācijas izaugsmi, ierēdņi, neizsludinot atklātu pretendentu konkursu un motivējot pārcelšanas pieļaujamību un lietderību, var pārcelt jebkurā citā ierēdņa amatā uz noteiktu vai nenoteiktu laiku tajā pašā vai citā iestādē. Pārcelšanas pamatojums var būt arī ierēdņa motivēts lūgums.¹

Minētā Valsts civildienesta likuma norma paredz plašu rīcības brīvību valsts pārvaldes iestādēm pārcelt ierēdņus no viena amata uz citu. Tāpat tā ļauj arī pašiem ierēdņiem izrādīt iniciatīvu un rosināt pārcelšanu citā amatā. Būtiski ņemt vērā, ka likuma formulējums satur vairākas ģenerālklausulas, kas katrā individuālā gadījumā ir piepildāmas ar konkrētu saturu.

Galvenā ģenerālklausula, kas izriet no normas būtības, ir, ka ierēdņu pārcelšanas process ir viena no labas pārvaldības praksēm. Kā norādīts Valsts kancelejas tīmekļvietnē: “Labā pārvaldība ir atbildīgas rīcības un lēmumu priekšnosacījums valsts pārvaldē. Labā pārvaldība ietver atklātību, sabiedrības līdzdalību, atbildību sabiedrības priekšā par sasniegto, ētisku rīcību, arī taisnīgus un pārdomātus lēmumus. (..). Labas pārvaldības centrā ir cilvēks. Labā pārvaldība ļauj labāk īstenot valsts pārvaldes misiju – strādāt sabiedrības labā, veicinot iedzīvotāju uzticēšanos.”²

Ierēdņu pārcelšanas procesā tiktāl, cik tas ir piemērojams, ir īstenojamas minētās labas pārvaldības vērtības. Vienlaikus būtiski ir ņemt vērā, ka bez minētajām vispārīgajām labas pārvaldības vērtībām, Valsts civildienesta likums nosaka arī konkrētus kritērijus, kuri ir jāievēro, lai varētu atzīt, ka ierēdņa pārcelšana citā amatā likuma izpratnē ir tiesiska. Proti, pārcelšanas procesā jābūt vērtētai:

- 1) civildienesta uzdevumu izpildes efektivitātei un sabiedrības uzticībai civildienestam;
- 2) vai pārcelšana veicinās ierēdņa kvalifikācijas izaugsmi.;
- 3) pārcelšanas pieļaujamībai un lietderībai;

¹ Valsts civildienesta likuma 37. panta pirmā daļa

² <https://www.mk.gov.lv/lv/laba-parvaldiba>

- 4) citām Valsts civildienesta likuma prasībām, piemēram, kāda ir paredzēta pārceltā ierēdņa mēnešalga pēc gada, ja ierēdnis pārcelts citā ierēdņa amatā, kurā noteikta zemāka mēnešalga.³

Lūkojoties no “likuma gara” viedokļa, ierēdņu pārcelšanas procesam ir jābūt ar pozitīvu nozīmi, kas patiesi rada efektīvu pienesumu valstij un nodrošina sabiedrības intereses, taču praksē nākas sastapties ar gadījumiem, kur ierēdņu pārcelšana ir izmantota arī negodprātīgi, citu mērķu labad, t.sk., “izrēķināšanās” nolūkos.⁴ Tas attiecīgi ierēdņiem un sabiedrībai kopumā veido noturīgu priekšstatu, ka ierēdņu pārcelšanas institūts kalpo kā “sodīšanas” un citu nelegitīmu mērķu sasniegšanas līdzeklis, tādējādi mazinot ticību un jēgu šī institūta patiesajai būtībai.

Tiesībsarga birojs, ņemot vērā tiesībsarga lomu labas pārvaldības principa ievērošanas izvērtēšanā un cilvēktiesību aizsardzībā⁵, ir veicis ierēdņu aptauju, nolūkā izzināt:

- 1) vai un cik lielā mērā priekšstats par ierēdņu pārcelšanas institūtu kā “sodīšanas līdzekli” ir pamatots un
- 2) kā kopumā tiek vērtēts ierēdņu pārcelšanas institūts un īstenotā prakse, t.sk., vai regulējums ir pietiekami skaidrs un saprotams.

Aptaujas rezultāti un to analīze paredzēta kā platforma plašākai diskusijai gan par to, kāda ir situācija šobrīd, gan par to, vai pārcelšanas institūts civildienestā ir pietiekami efektīvs, gan par iespējamajiem nepieciešamajiem šī institūta uzlabojumiem, gan par tā nozīmi sabiedrībai un valstij.

³ Valsts civildienesta likuma 37. panta ceturtā daļa

⁴ Sk., piemēram, <https://www.tiesibsargs.lv/resource/tiesibsarga-atzinums-parbaudes-lieta-nr-2017-23-27i-par-veselibas-inspekcijas-vaditajas-parcelšanas-cita-amata-tiesiskumu-un-lietderibu/>;
<https://www.tiesibsargs.lv/resource/atzinums-parbaudes-lieta-nr-2022-33-27k-par-labas-parvaldibas-principa-ieverosanu-nva-ieredna-parcelšanas-procesa/>

⁵ Sk. Tiesībsarga likuma 11. pantu un 12. panta 10. punktu

Metodoloģija

Aptauja tika adresēta civildienesta ierēdņiem un speciālā civildienesta ierēdņiem (turpmāk arī – ierēdņi), kuri ir vai nav tikuši pārcelti laika posmā no 2022. gada līdz 2025. gada 1. pusgamam, nolūkā izziņāt viņu viedokli par pārcelšanas institūtu. Aptauja organizēta, izmantojot platformu Google Forms. Aptauja izsūtīta ierēdņiem sadarbībā ar Valsts kanceleju. Aptaujā kopumā piedalījās 1167 respondenti un tā bija anonīma (saskaņā ar Valsts kancelejas sniegto informāciju uz 2025. gada 31. jūliju, t.i., uz aptaujas izsludināšanas brīdi, bija 11 745 nodarbināto civildienesta ierēdņu slodzes). Aptaujas sadaļu, kas attiecas tikai uz ierēdņiem, kuri tikuši pārcelti laika posmā no 2022. gada līdz 2025. gada 1. pusgamam, aizpildīja 213 respondenti.

Aptaujā ir noskaidrots kopējais viedoklis par dažādiem ierēdņu pārcelšanas aspektiem, kā arī attiecīgais viedoklis aplūkots detalizētāk dažādos griezumos – ko par attiecīgo jautājumu domā respondenti atkarībā no to dzimuma, vecuma, kopējā darba stāža civildienestā un konkrētajā iestādē, atkarībā no ieņemamā amata un iestādes, kurā respondents ir nodarbināts.

Paralēli ierēdņu aptaujai, nolūkā gūt priekšstatu par valsts civildienesta ierēdņu pārcelšanas tendencēm valsts pārvaldē, Tiesībsarga birojs izsūtīja aptaujas anketu 85 tiešās valsts pārvaldes iestādēm, kurās ir nodarbināti valsts civildienesta un specializētā valsts civildienesta ierēdņi.⁶ Anketu aizpildīja 60 iestādes. Anketā tika lūgts sniegt informāciju par pārcelšanas procesiem viena – 2024. – gada tvērumā. Aptauja organizēta, izmantojot platformu Google Forms.

⁶ Sk. Valsts civildienesta likuma 3. panta pirmā un otrā daļu, <https://likumi.lv/ta/id/10944#p3>

Terminu skaidrojums

Struktūrvienības vadītājs – ierēdnis, kas ieņem vidēja līmeņa (nodaļas, daļas, departamenta u.tml.) vadītāja amatu tiešās valsts pārvaldes iestādē.

Speciālists – ierēdnis, kas nodarbināts tiešās valsts pārvaldes iestādē un veic noteiktas jomas pienākumus un uzdevumus, un kas neieņem struktūrvienības vadītāja amatu.

Ministrija/Valsts kanceleja – vadošā tiešās valsts pārvaldes iestāde noteiktā jomā.

Padotības iestāde – vadošajai valsts pārvaldes iestādei pakļautībā vai pārraudzībā esoša iestāde.

1. Respondentu sociāli demogrāfiskais profils

Raksturojot respondentu portretu, uzsverams, ka aptaujā piedalījās 1167 respondenti, no kuriem 79% bija sievietes un 20% vīrieši.

Lūkojoties uz respondentu vecumu, aktīvākie respondenti ir bijuši vecumā no 30 līdz 39 gadiem, t.i., 31% no kopējā respondentu skaita, tiem seko ierēdņi no 18 līdz 29 gadiem (28%), ierēdņi vecuma grupā no 40 līdz 49 (23%) un 17% vecuma grupā virs 50 gadiem.

Aktīvākie viedokļu paudēji ir bijuši ar darba stāžu līdz vienam gadam un stāžu no 10 līdz 19 gadiem.

Vairums aptaujas respondentu, t.i., 77%, ir nodarbināti padotības iestādēs, savukārt 20% - ministrijās vai Valsts kancelejā.

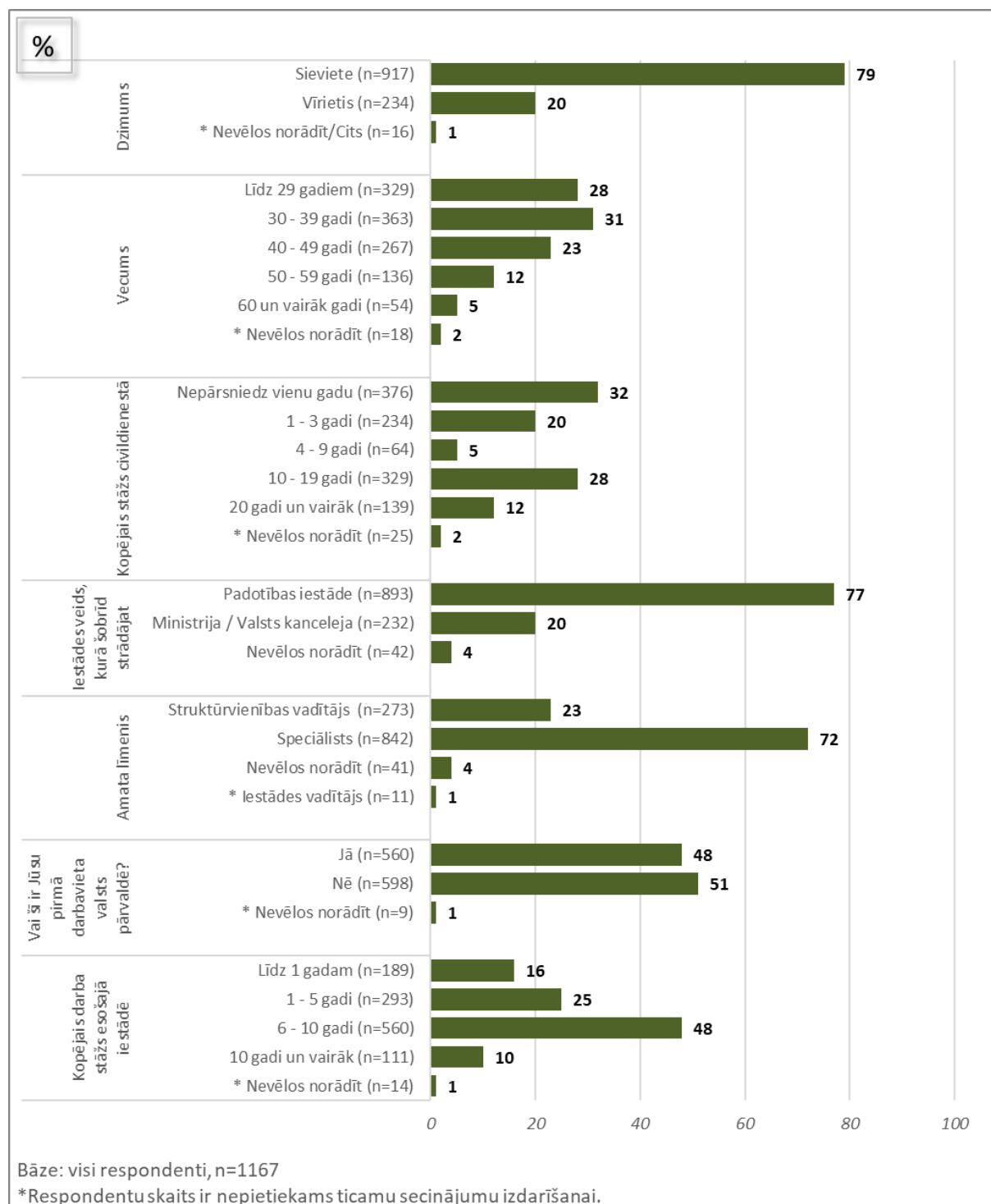
Tāpat vairums no aptaujas respondentiem – 72% – bija speciālista līmeņa ierēdņi un 23% struktūrvienību vadītāji, 1% - iestāžu vadītāji.

Līdzīgās daļās ir sadalīties respondentu skaits atkarībā no darba pieredzes valsts pārvaldē, proti, 48% respondentu šobrīd pirmā darbavieta valsts pārvaldē, savukārt 51% respondentu tā nav pirmā darbavieta valsts pārvaldē.

Runājot par kopējo darba stāžu vienā iestādē, teju puse aptaujas respondentu (48%) vienā iestādē ir nodarbināti no 6 līdz 10 gadiem, 25% no 1 līdz 5 gadiem, 16% līdz 1 gadam un 10% - 10 un vairāk gadus (sk. attēlu Nr. 1).

Respondentu sociāli demogrāfiskais profils

Attēls Nr. 1



2. Kopējais vērtējums par ierēdņu pārcelšanas institūtu

Attēls Nr. 2

Q8 Kā Jūs kopumā vērtējat Valsts civildienesta likuma 37. panta pirmās daļas formulējumu?



2.1. Valsts civildienesta likuma 37. panta pirmā daļa nosaka - lai nodrošinātu labu pārvaldību, it sevišķi civildienesta uzdevumu efektīvu izpildi un sabiedrības uzticību civildienestam, kā arī veicinātu ierēdņa kvalifikācijas izaugsmi, ierēdņi, neizsludinot atklātu pretendentu konkursu un motivējot pārcelšanas pieļaujamību un lietderību, var pārcelt jebkurā citā ierēdņa amatā uz noteiktu vai nenoteiktu laiku tajā pašā vai citā iestādē. Pārcelšanas pamatojums var būt arī ierēdņa motivēts lūgums.

Atbildot uz jautājumu, kā Jūs kopumā vērtējat Valsts civildienesta likuma 37. panta pirmās daļas formulējumu, teju puse respondentu, (46%) atzinuši, ka tas ir piemērots un elastīgs dažādām situācijām.

Pretējs viedoklis ir 16% respondentu, kuri ir atzinuši, ka ierēdņu pārcelšanas institūts nav pietiekami skaidrs.

26% respondentu atzinuši, ka likumā formulētais pārcelšanas institūts ir pārāk plašs, tādējādi radot iespēju ļaunprātīgai interpretācijai.

10% respondentu nav viedokļa, bet 1% uzskata, ka šo institūtu var izmantot gan godprātīgi, gan negodprātīgi (sk. attēlu Nr. 2).

Secinājumi

Kopumā dati rāda, ka gandrīz puse respondentu (46%) Valsts civildienesta likuma 37. panta pirmās daļas formulējumu uztver kā piemērotu un pietiekami elastīgu dažādām situācijām, taču ievērojama daļa norāda uz normatīvā ietvara neskaidrību vai pārlietu plašu interpretācijas iespēju (kopā 42%). Šī fragmentētā uztvere signalizē par nepieciešamību precizēt regulējuma robežas, lai mazinātu ļaunprātīgas piemērošanas riskus un stiprinātu uzticību pārcelšanas institūtam. Starp grupām pastāv atšķirības: vecuma grupa 50–59 gadi to uzskata par neskaidru biežāk nekā vidēji.

2.2. Analizējot šos datus detalizētāk, konstatējams, ka pārliecību par pārcelšanas institūta tiesiskā regulējuma piemērotību un elastīgumu nedaudz virs vidējā rādītāja (46%) pauž:

- ierēdņi vecuma grupā no 30 līdz 49 gadiem (49%), kā arī ierēdņi no 60 un vairāk gadiem (48%). Tātad cilvēki, kas nostabilizējušies dzīvē.
- ierēdņi ar kopējo darba stāžu civildienestā no 4 līdz 19 gadiem. Tātad ierēdņi, kas ir nostrādājuši sistēmā jau noteiktu laiku.
- ierēdņi, kas nodarbināti ministrijās/Valsts kancelejā (50%).
- Struktūrvienību vadītāji (49%) un iestāžu vadītāji (64%).

Tuvu vidējam rādītājam attiecīgā pārliecība ir ierēdņiem:

- līdz 29 gadu vecumam (41%) un vecuma grupā no 50 līdz 59 gadiem (35%);
- ar kopējo darba stāžu civildienestā līdz 1 gadam un no 20 un vairāk gadiem;
- kas nodarbināti padotības iestādēs un speciālistiem.

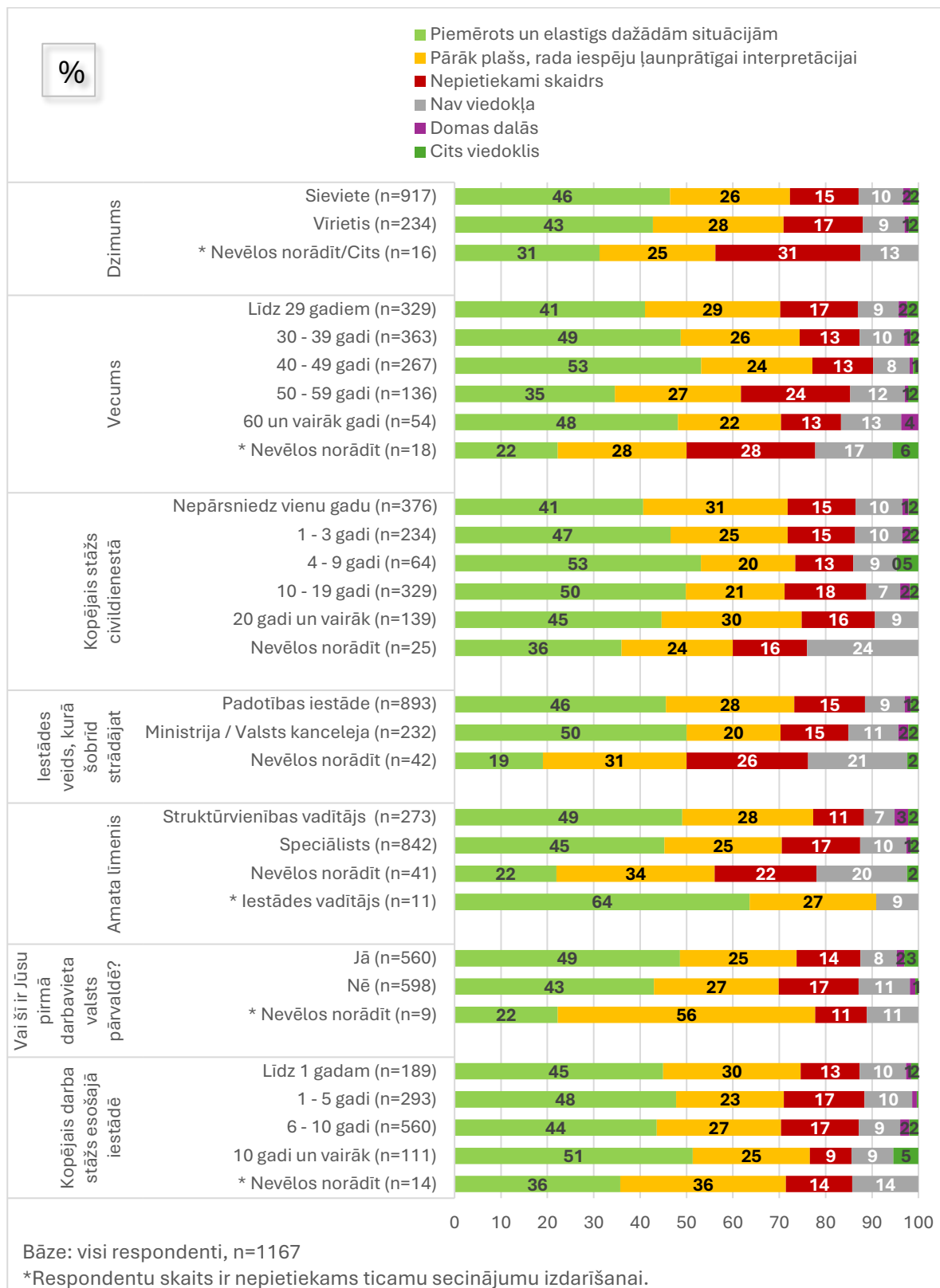
Viedoklis par iespējamu ļaunprātīgu pārcelšanas institūta izmantošanu bija ierēdņiem visās vecuma grupās ar dažādiem darba stāžiem (gan vienā iestādē, gan civildienestā kopumā) dažādos amata līmeņos un tas bija tuvu vidējiem rādītājiem (26%). Minētā pārliecība zem vidējā rādītāja ir ministrijās un Valsts kancelejā nodarbinātajiem (20%).

Viedoklis, ka tiesiskais regulējums ir nepietiekami skaidrs virs vidējā (t.i. 16%) ir vecuma grupā no 50 līdz 59 gadiem (24%). Zem vidējā rādītāja ir struktūrvienību vadītājiem (11%), savukārt iestāžu vadītāji šo viedokli vispār nav akceptējuši. Tāpat izteiktāk, zem vidējā rādītāja, šo viedokli atbalsta ierēdņi, kas vienā iestādē nostrādājuši 10 un vairāk gadus (9%) (sk. attēlu Nr.3).

Kopējais vērtējums par ierēdņu pārcelšanas institūtu

Attēls Nr. 3

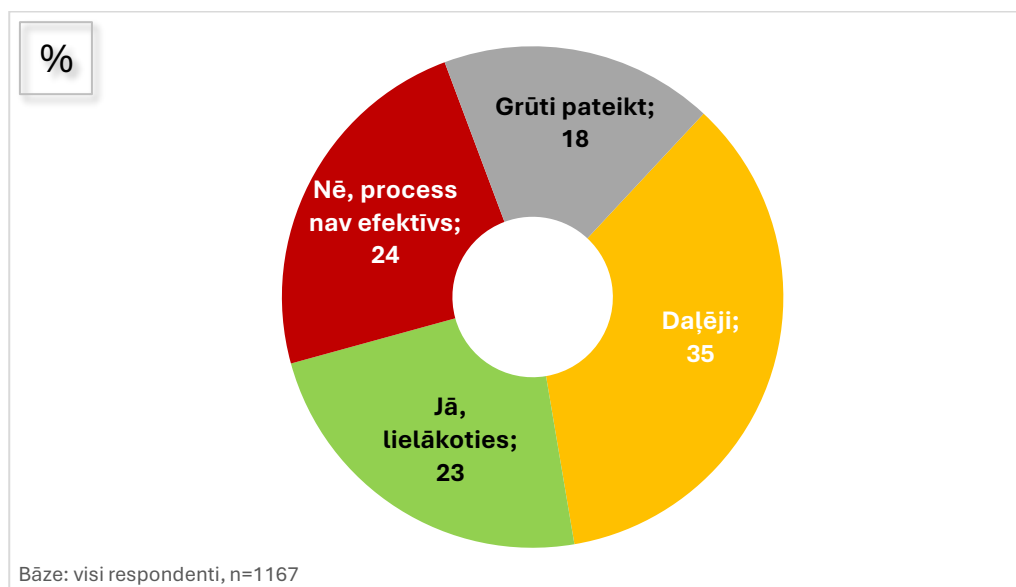
Q8 Kā Jūs kopumā vērtējat Valsts civildienesta likuma 37. panta pirmās daļas formulējumu?



3. Ierēdņu pārceļšanas institūta efektivitāte un atbilstība labai pārvaldībai praksē

Attēls Nr. 4

Q9 Vai, Jūsaprāt, pārceļšanas mehānisms praksē tiek izmantots kā efektīvs rīks labas pārvaldības un civildienesta uzdevumu izpildes nodrošināšanai?



3.1. Lūdzot respondentus atbildēt uz jautājumu, vai pārceļšanas mehānisms praksē tiek izmantots kā efektīvs rīks labas pārvaldības un civildienesta uzdevumu izpildes nodrošināšanai:

- 23% respondentu atbildēja – jā, lielākoties pārceļšanas mehānisms praksē tiek izmantots kā efektīvs rīks labas pārvaldības un civildienesta uzdevumu izpildes nodrošināšanai;
- 24% atbildēja, ka process nav efektīvs;
- 35% uzskatīja, ka tikai daļēji pārceļšanas mehānisms praksē tiek izmantots kā efektīvs rīks labas pārvaldības un civildienesta uzdevumu izpildes nodrošināšanai;
- 18% uz šo jautājumu bija grūti atbildēt.

Secinājumi

Aptaujas dati rāda izteiktu fragmentāciju attieksmē pret institūta praktisko efektivitāti: 23% ierēdņu uzskata mehānismu par efektīvu, 35% – par daļēji efektīvu, bet 24% to vērtē kā neefektīvu. Šī trīsdalīgā sadalījuma stabilitāte norāda uz būtisku uztveres polarizāciju un signālu par nepietiekamu konsekvenci pārceļšanas procesa ieviešanā dažādās iestādēs. Ierēdņi pozitīvāk vērtē likuma mērķus nekā to izpildījumu praksē, kas norāda uz ieviešanas kvalitātes problēmām.

3.2. Analizējot minētos viedokļus detalizētāk, kā būtiskākais izceļams, ka ministrijās un Valsts kancelejā nodarbinātajiem pārliecība par pārcelšanas mehānisma efektivitāti un tā atbilstību labai pārvaldībai ir lielāka par vidējo. Tāpat attiecīgā pārliecība virs vidējā rādītāja ir struktūrvienību vadītājiem un iestāžu vadītājiem. Virs vidējā rādītāja pozitīvs viedoklis par pārcelšanas efektivitāti izceļas arī respondentiem vecumā no 40 līdz 49 gadiem un tiem, kuri nodarbināti civildienestā no 4 līdz 9 gadiem.

Pretēji tam mazliet zem vidējā rādītāja pozitīva pārliecība ir padotības iestādēs nodarbinātajiem un speciālista amata līmenim.

Viedoklis, ka pārcelšanas mehānisms praksē tiek izmantots kā efektīvs rīks labas pārvaldības un civildienesta uzdevumu izpildes nodrošināšanai tikai daļēji, visos detalizācijas kritērijos⁷ vai nu precīzi atbilst vidējam rādītājam (35%) vai ir tuvs tam - kā uz vienu, tā uz otru pusi.

Viedoklis par to, ka praksē ierēdņu pārcelšanas mehānisms nav efektīvs, īpaši izceļas respondentiem, kuru vecums ir 60 un vairāk un kuriem kopējais darba stāžs civildienestā ir 20 un vairāk gadi. Mazāk negatīvi uz šī procesa efektivitāti lūkojas ministrijās un Valsts kancelejā nodarbinātie, kā arī augstākos amatos nodarbinātie ierēdņi (sk. attēlu Nr. 5).

Secinājumi

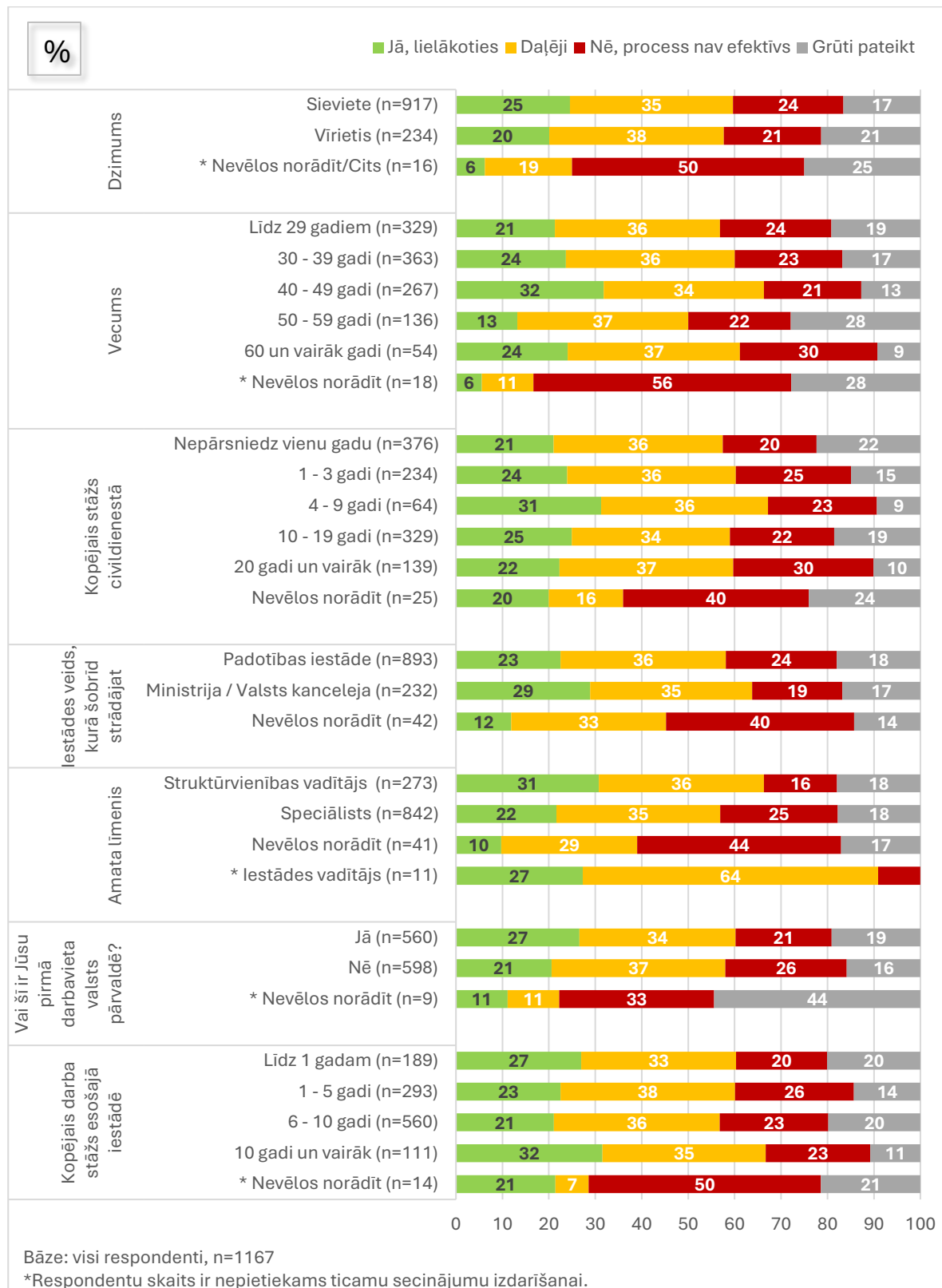
Datu detalizācija liecina, ka institūta efektivitātes vērtējums ir cieši saistīts ar ierēdņu profesionālo statusu un dzīves cikla faktoriem. Gadus vecāki un ar vairāk nekā 20 gadu stāžu civildienestā nodarbinātie biežāk norāda uz neefektivitāti, kas var būt saistīts ar lielāku institucionalizētas pieredzes bagāžu un kritiskāku skatījumu uz strukturālajām pārmaiņām. Savukārt ministrijās un Valsts kancelejā nodarbinātie, kā arī augstākā līmeņa vadītāji biežāk identificē procesu kā efektīvu, kas liecina par atšķirīgu institucionālo kultūru un lielāku iesaisti stratēģiskajos pārcelšanas lēmumos.

⁷ Respondentu dzimums, vecums, kopējais darba stāžs civildienestā un konkrētajā iestādē, ieņemamais amats un iestāde, kurā respondents ir nodarbināts.

Ierēdņu pārcelšanas institūta efektivitāte un atbilstība labai pārvaldībai praksē

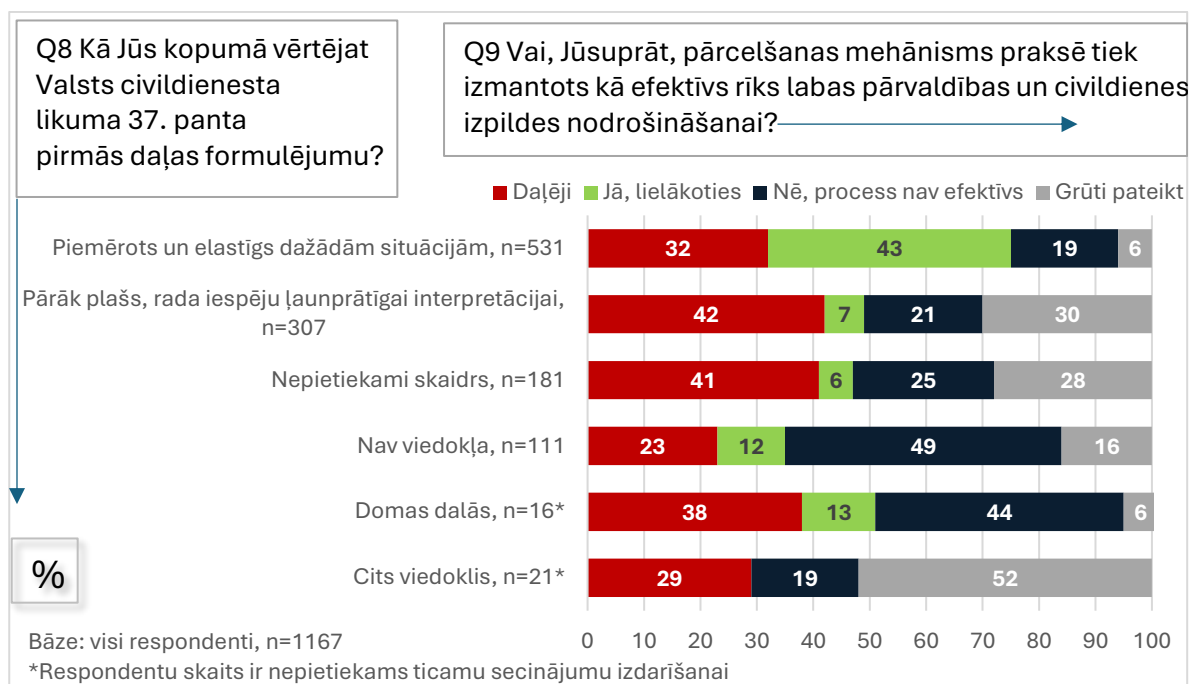
Attēls Nr. 5

Q9 Vai, Jūsaprāt, pārcelšanas mehānisms praksē tiek izmantots kā efektīvs rīks labas pārvaldības un civildienesta uzdevumu izpildes nodrošināšanai?



Pārcelšanas tiesiskā regulējuma kopējā vērtējuma kopsakarība ar tā īstenošanu praksē

Attēls Nr. 6



3.3. Aplūkojot respondentu sniegtās atbildes uz jautājumu, kā kopumā viņi vērtē Valsts civildienesta likuma 37. panta pirmās daļas formulējumu, kopsakarā ar jautājumu, vai respondentu skatījumā pārcelšanas mehānisms praksē tiek izmantots kā efektīvs rīks labas pārvaldības un civildienesta uzdevumu izpildes nodrošināšanai, konstatējami šādi dati.

3.3.1. No visiem 531 respondenta (jeb 46% no kopējā 1167 respondentu skaita, kuri atbildējuši, ka formulējums ir piemērots un elastīgs, sk. attēlu Nr. 2), 43% uzskata, ka praksē mehānisms lielākoties tiek izmantots kā efektīvs rīks labas pārvaldības un civildienesta uzdevumu izpildes nodrošināšanai, 32% - daļēji un 19% saka, process praksē nav efektīvs.

Secinājumi

Respondentu vērtējums par pārcelšanas tiesiskā regulējuma piemērotību un tā īstenošanu praksē neveido tiešu sakritību. Šī neatbilstība liecina, ka problēmas pamatā nav normatīvā ietvara saturs, bet gan tā praktiskā ieviešana dažādās iestādēs. Respondentu vidū pastāv skaidra atšķirība starp normatīvo uztveri un faktisko pieredzi, kas norāda uz nepieciešamību uzlabot pārcelšanas procesa konsekvenci, caurskatāmību un metodisko vienotību.

3.3.2. No visiem 307 respondentiem (jeb 26% respondentu no kopējā 1167 respondentu skaita, kuri atbildējuši, ka formulējums ir pārāk plašs un rada iespēju ļaunprātīgai interpretācijai, sk. attēlu Nr. 2), tikai 7% uzskata, ka praksē mehānisms lielākoties tiek izmantots kā efektīvs rīks labas pārvaldības un civildienesta uzdevumu izpildes nodrošināšanai, lielākā daļa šī viedokļa paudēju, t.i. 42% - uzskata, ka praksē mehānisms tikai daļēji tiek izmantots kā efektīvs rīks, un 21% uzskata, ka tas nav efektīvs rīks.

Secinājumi

Tātad respondentiem, kuriem ir šaubas par tiesiskā regulējuma piemērotību, pārliecinoši ir šaubas arī par efektīvu īstenošanu praksē.

3.3.3. Savukārt no visiem 181 respondentiem (jeb 16% no kopējā 1167 respondentu skaita, kas saka, ka formulējums ir nepietiekami skaidrs, sk. attēlu Nr.2), tikai 6 % uzskata, ka praksē mehānisms var tikt izmantots efektīvi, 41% - daļēji un 25% saka - tas nav efektīvs rīks (sk. attēlu Nr. 6).

Secinājumi

Tātad respondentu grupa, kuri uzskata likuma formulējumu par nepietiekami skaidru, konsekventi vērtē arī tā īstenošanu praksē kā problemātisku. Šī sakritība starp normatīvā ietvara uztveri un praktiskās darbības vērtējumu norāda uz uzticēšanās deficītu un liecina, ka neskaidrs regulējums tieši ietekmē negatīvu skatījumu uz procesu kopumā.

3.3.4. No 111 respondentiem (9,5% no kopējā 1167 respondentu skaita), kuriem nebija viedokļa par pārceļšanas tiesisko regulējumu, ir pauduši viedokli par tā efektivitāti praksē, proti, 12% ir atzinuši, ka tas lielākoties ir efektīvs rīks likuma mērķu sasniegšanai, 23% uzskatīja, ka daļēji efektīvs, bet lielākā daļa – 49%, atzina, ka tas nav efektīvs. 16% respondentu atturējušies paust jebkādu viedokli.

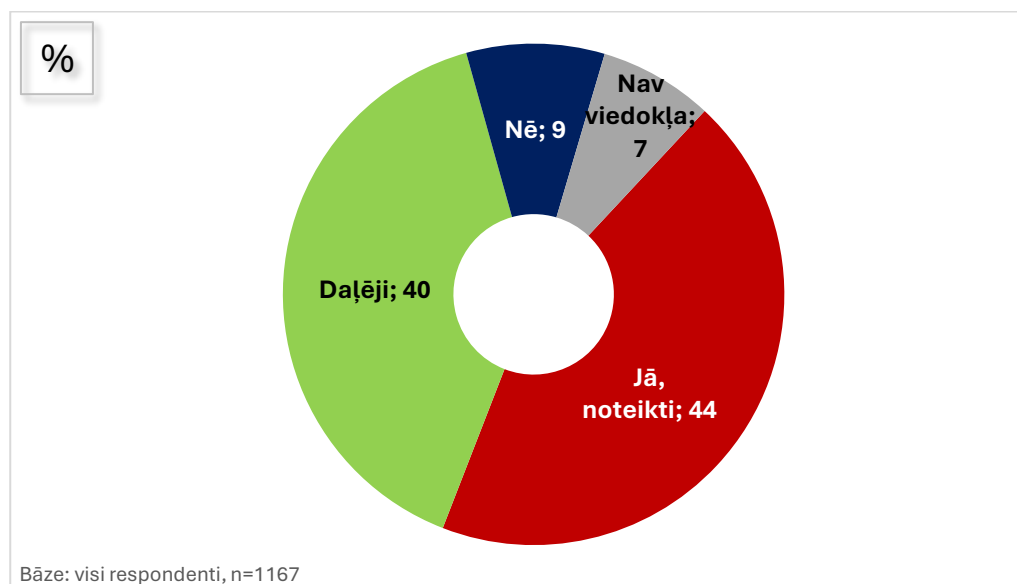
Secinājumi

Respondenti, kuriem nav viedokļa par pārceļšanas tiesiskā regulējuma saturu, ievērojami biežāk pauž negatīvu vērtējumu par mehānisma praktisko darbību. Tas norāda, ka neizpratne vai distancēta attieksme pret normatīvo ietvaru nav neitralitāte, bet gan signāls par zemu uzticēšanos procesam kopumā un nepietiekamu informētību par pārceļšanas mehānisma īstenošanu iestādēs.

4. Ierēdņu pārceļšana kā "izrēķināšanās" ar "neērtiem" ierēdņiem

Attēls Nr. 7

Q10 Vai, Jūsaprāt, pārceļšanas mehānisms praksē var tikt izmantots kā "izrēķināšanās" ar "neērtiem" ierēdņiem?



4.1. Lūdzot respondentus atbildēt uz jautājumu, vai pārceļšanas mehānisms praksē var tikt izmantots kā "izrēķināšanās" par "neērtiem" ierēdņiem:

Lielākā daļa respondentu uzskata, ka pārceļšanas mehānisms praksē var tikt izmantots kā "izrēķināšanās" instruments: 40 % to uzskata par daļēji iespējamu, bet 44 % – par noteikti iespējamu. Tikai 9 % pilnībā noliedz šādu risku (sk. attēlu Nr. 7).

Secinājumi

Šie dati norāda uz augsti uztvertu negodprātīgas rīcības iespējamību civildienestā un atklāj, ka ierēdņu profesionālajā vidē pastāv ievērojams uzticēšanās trūkums attiecībā uz pārceļšanas mehānisma izmantošanas godprātību.

4.2. Analizējot minētos viedokļus detalizētāk, izceļams - viedokli, ka pārceļšanas mehānismu var izmatot kā iespējamu "izrēķināšanos", biežāk pauž respondenti vecuma grupā līdz 29 gadiem un no 50 līdz 59 gadiem (49%), respondenti, kuriem darba stāžs valsts pārvaldē ir no 10 līdz 19 gadiem (48%), respondenti, kuri vienā iestādē ir strādājuši no 6 līdz 10 gadiem (48%). Tātad šādu uzskatu pauž ierēdņi ar pieredzi.

Minētais viedoklis atbilst vidējiem rādītājiem vai ir tuvu tiem gan struktūrvienību vadītāju, gan speciālistu vidū, kā arī ministrijās un padotības iestādēs nodarbinātajiem. Iestāžu vadītāji tā uzskata 36% gadījumu.

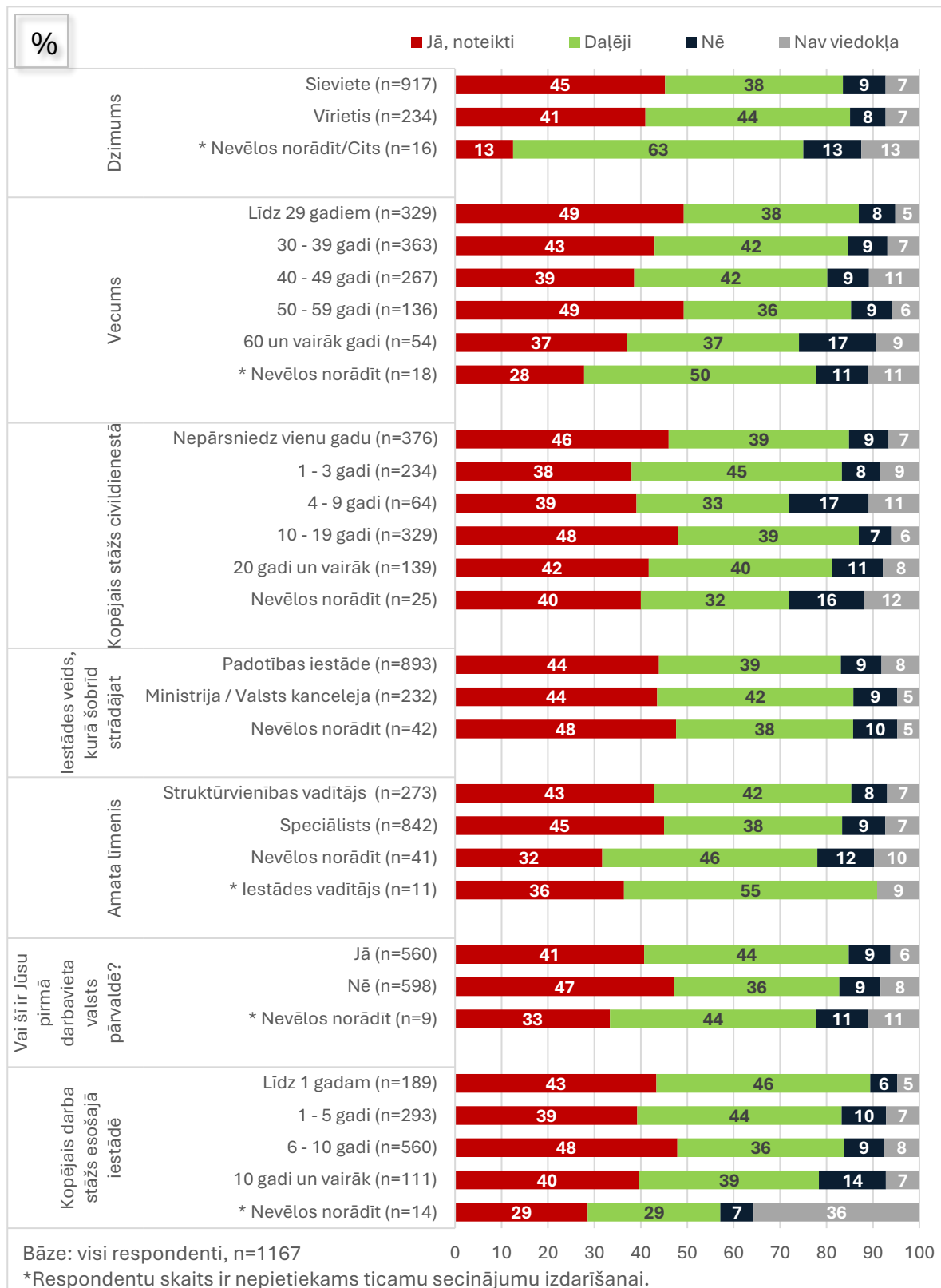
Viedokli, ka pārceļšanas mehānisms **netiek** izmatots kā “izrēķināšanās”, ar lielāku pārliecību ir atzīmējuši respondenti vecumā no 60 un vairāk gadiem, kā arī respondenti ar kopējo darba stāžu civildienestā no 4 līdz 9 gadiem (17%). Tātad ierēdņi ar pieredzi. Minētais viedoklis atbilst vidējiem rādītājiem vai ir tuvi tiem gan struktūrvienību vadītāju, gan speciālistu vidū, kā arī ministrijās un padotības iestādēs nodarbinātajiem.

Zīmīgs ir fakts - viedokli, ka pārceļšanas mehānisms **netiek** izmatots kā “izrēķināšanās”, nav atzinis neviens aptaujātais iestādes vadītājs (sk. attēlu Nr. 8).

Ierēdņu pārcelšana kā "izrēķināšanās" ar "neērtiem" ierēdņiem

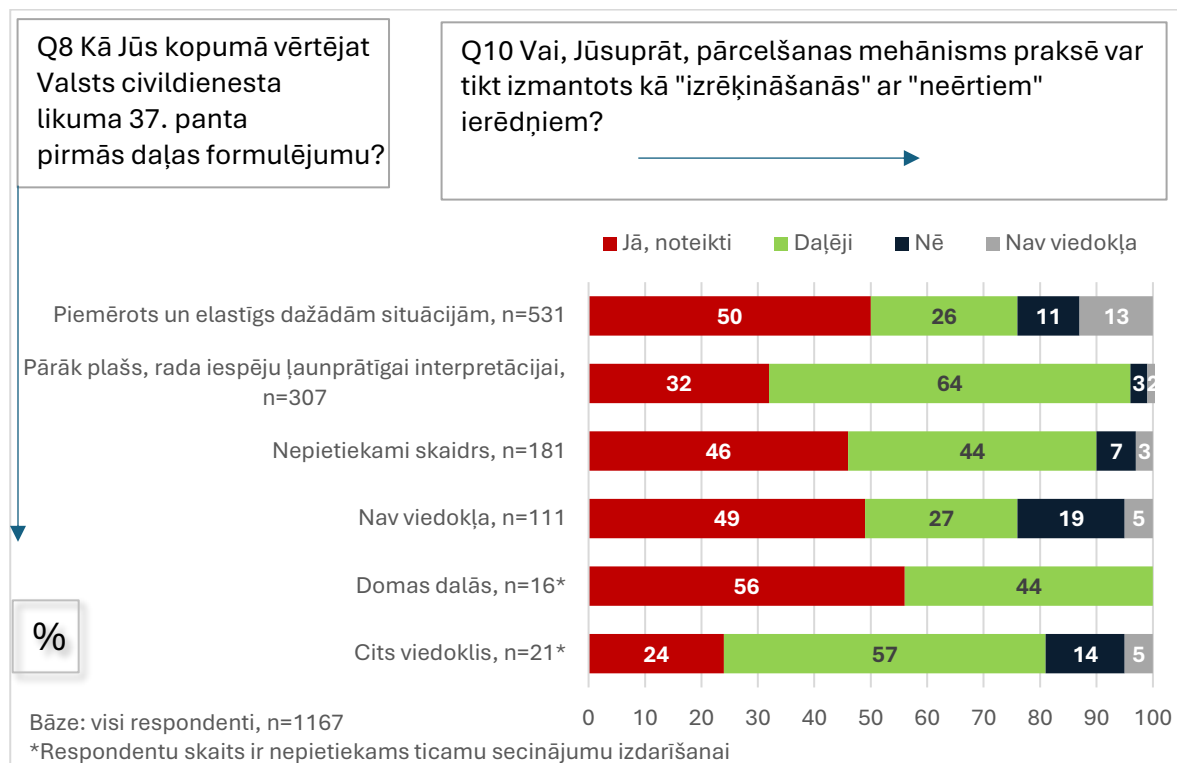
Attēls Nr. 8

Q10 Vai, Jūsaprāt, pārcelšanas mehānisms praksē var tikt izmantots kā "izrēķināšanās" ar "neērtiem" ierēdņiem?



Pārceļšanas tiesiskā regulējuma kopējā vērtējuma kopsakarība ar tā iespējamu īstenošanu negodprātīgiem mērķiem

Attēls Nr.9



4.3. Aplūkojot respondentu sniegtās atbildes uz jautājumu, kā viņi kopumā vērtē Valsts civildienesta likuma 37. panta pirmās daļas formulējumu, kopsakarā ar jautājumu, vai, respondentu skatījumā, pārceļšanas mehānisms praksē var tikt izmantots kā "izrēķināšanās" ar "neērtiem" ierēdņiem, konstatējami šādi dati.

No visiem 531 respondentiem (jeb 46% no kopējā 1167 respondentu skaita, kuri atbildējuši, ka formulējums ir piemērots un elastīgs, sk. attēlu Nr. 2), 50% uzskata, ka praksē mehānisms var tikt izmantots kā izrēķināšanās, 26% - daļēji un 11% saka - nē.

Savukārt no visiem 307 respondentiem (jeb 26% no kopējā 1167 respondentu skaita, kas atbildējuši, ka formulējums ir pārāk plašs un rada iespēju ļaunprātīgai interpretācijai, sk. attēlu Nr. 2), 32% uzskata, ka praksē mehānisms var tikt izmantots kā izrēķināšanās, 64% - daļēji un 3% saka - nē.

No 181 respondenta (jeb 16% no kopējā 1167 respondentu skaita, kuri atbildējuši, ka formulējums ir nepietiekami skaidrs, sk. attēlu Nr. 2), 46% uzskata praksē mehānisms var tikt izmantots kā izrēķināšanās, 44% - daļēji un 7% saka - nē.

No 111 respondentiem (9,5% no kopējā 1167 respondentu skaita), kuriem nebija viedokļa par pārceļšanas tiesisko regulējumu, 49% ir pauduši viedokli, ka praksē mehānisms var tikt izmantots kā izrēķināšanās, 27% ir atzinuši - daļēji, 19% uzskatīja, ka netiek izmantots ļaunprātīgi. Bez jebkāda viedokļa palika tikai 5% respondentu (sk. attēlu Nr. 9). Tātad respondentiem, kuriem nav viedokļa par tiesiskā regulējuma formulējumu, ir viedoklis par tā izmantošanu negodprātīgiem mērķiem, un tas lielā mērā sakrīt ar šo respondentu pausto vērtējumu par pārceļšanas efektivitāti praksē (sk. attēlu Nr. 6). No šiem datiem var secināt, ka tie respondenti, kuriem nebija viedokļa par pārceļšanas tiesiskā mehānisma efektivitāti praksē, drīzāk varētu sliekties uzskatīt, ka lielākoties tas tiek izmantots efektīvi.⁸

Secinājumi

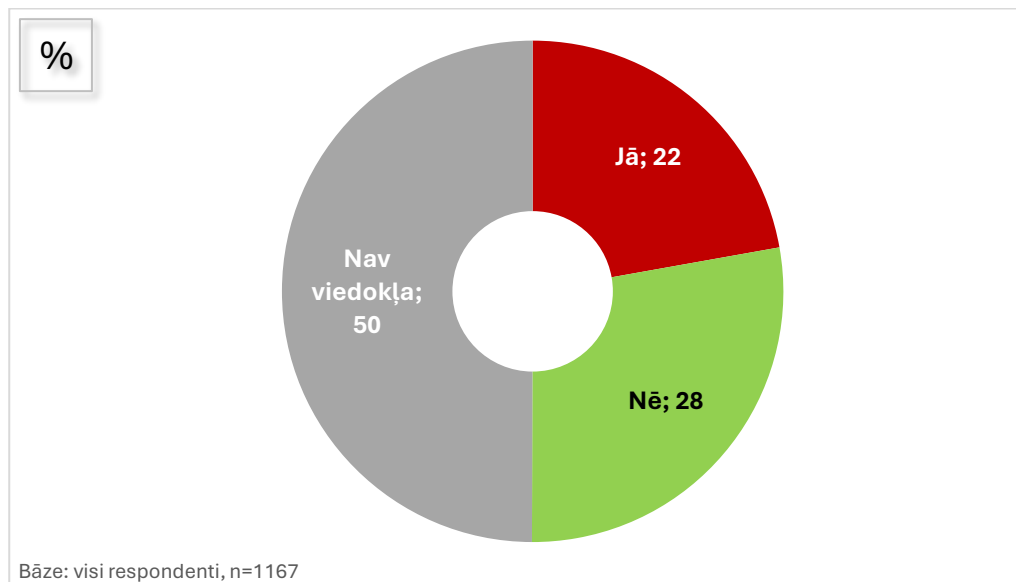
Analizējot tiesiskā regulējuma uztveri kopsakarā ar viedokli par “izrēķināšanās” risku, redzams konsekvents noskaņojums - neatkarīgi no tā, vai pārceļšanas regulējums respondentiem šķiet piemērots, pārāk plašs vai nepietiekami skaidrs, vairākums katrā no grupām atzīst, ka praksē mehānisms var tikt izmantots negodprātīgi. Šie dati apliecina, ka uztvertais iespējamais “izrēķināšanās” risks pārsniedz tiesiskā regulējuma kvalitātes uztveres robežas un atklāj strukturāli zemu uzticēšanās līmeni pārceļšanas mehānisma godprātīgai piemērošanai valsts pārvaldē.

⁸ Par to liecina fakts, ka jautājumā par pārceļšanas institūta negodprātīgu izmantošanu ir krietni mazāks respondentu skaits, kuriem nav viedokļa, salīdzinot ar šāda viedokļa paudējiem jautājumā par pārceļšanas efektivitāti praksē (sk. attēlu Nr. 6 un 9).

5. Pārcelšanas tiesiskā regulējuma izmaiņu nepieciešamība

Attēls Nr. 10

Q11 Vai, Jūsprāt, būtu nepieciešams mainīt likumā vai praksē noteikto kārtību par ierēdņu pārcelšanu?



5.1. Lūdzot respondentus atbildēt uz jautājumu, vai būtu nepieciešams mainīt likumā vai praksē noteikto kārtību par ierēdņu pārcelšanu, 50% respondentu nav viedokļa, 28% skatījumā nekas nav jāmaina un 22 % respondentu uzskata, ka izmaiņas ir nepieciešamas (sk. Attēlu Nr. 10).

Secinājumi

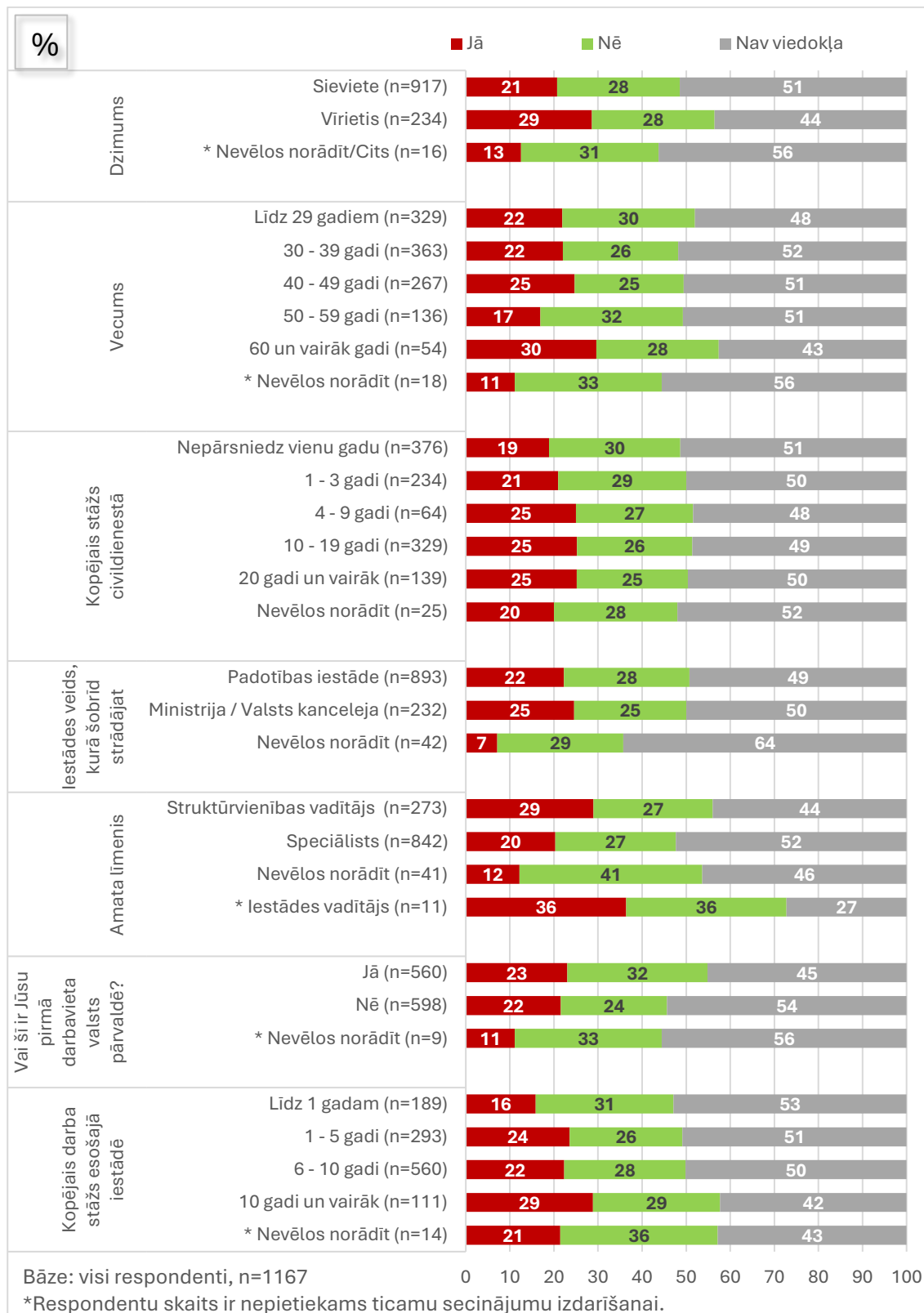
Minētie rezultāti daļēji saskan ar jautājumu par kopējo ierēdņu pārcelšanas institūta vērtējumu.

5.2. Analizējot minētos viedokļus detalizētāk, konstatējams, ka biežāk nekā vidēji par izmaiņām iestājās ierēdņi vecumā no 60 gadiem un vairāk, iestāžu un struktūrvienību vadītāji, kā arī ierēdņi, kuri vienā iestādē nodarbināti 10 un vairāk gadus (sk. attēlu Nr. 11).

Pārcelšanas tiesiskā regulējuma izmaiņu nepieciešamība

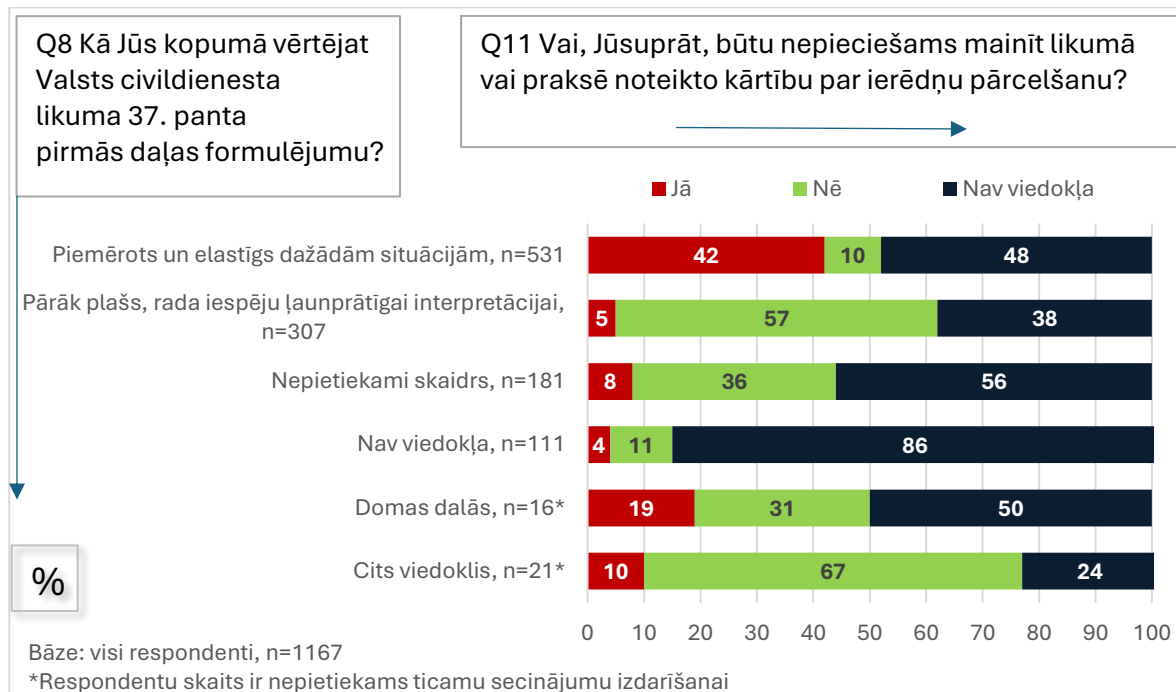
Attēls Nr. 11

Q11 Vai, Jūsaprāt, būtu nepieciešams mainīt likumā vai praksē noteikto kārtību par ierēdņu pārcelšanu?



Pārceļšanas tiesiskā regulējuma kopējā vērtējuma kopsakarība ar nepieciešamību mainīt likumu un praksi

Attēls Nr. 12



5.3. Aplūkojot respondentu sniegtās atbildes uz jautājumu, kā viņi kopumā vērtē Valsts civildienesta likuma 37. panta pirmās daļas formulējumu kopsakarā ar jautājumu, vai, respondentu skatījumā, būtu nepieciešams mainīt likumā vai praksē noteikto kārtību par ierēdņu pārceļšanu, konstatējami šādi dati.

No visiem 531 respondentiem (jeb 46% no kopējā 1167 respondentu skaita, kuri atbildējuši, ka likuma formulējums ir piemērots un elastīgs, sk. attēlu Nr. 2), 42% uzskata, ka izmaiņas ir nepieciešamas, 10% atbildējuši, ka izmaiņas nav nepieciešamas, savukārt 48% respondentu nav viedokļa par šo.

Savukārt no visiem 307 respondentiem (jeb 26% no kopējā 1167 respondentu skaita, kuri atbildējuši, ka likuma formulējums ir pārāk plašs un rada iespēju ļaunprātīgai interpretācijai (sk. attēlu Nr. 2), 5% uzskata, ka izmaiņas ir nepieciešamas, 57% uzskata, ka izmaiņas nav nepieciešamas, savukārt 38% - nav viedokļa par šo.

No 181 respondentiem (jeb 16% no kopējā 1167 respondentu skaita, kuri atbildējuši, ka formulējums ir nepietiekami skaidrs, sk. attēlu Nr. 2), 8% uzskata, ka izmaiņas ir nepieciešamas, 36% respondentu uzskata, ka izmaiņas nav nepieciešamas, 56 % nav viedokļa.

No 111 respondentiem (9,5% no kopējā 1167 respondentu skaita), kuriem nebija viedokļa par pārceļšanas tiesisko regulējumu, 4% gadījumu uzskata, ka izmaiņas ir nepieciešamas, 11% - izmaiņas nav nepieciešams un 86% nav viedokļa par šo (sk. attēlu Nr. 12).

Secinājumi

Aptaujas dati atklāj izteiktu neviennozīmību attiecībā uz pārceļšanas tiesiskā regulējuma un prakses izmaiņu nepieciešamību. Lielai daļai respondentu nav nostājas par šo jautājumu, kas var liecināt gan par ierobežotu iesaisti pārceļšanas procesā, gan par to, ka regulējuma saturs vai praktiskās sekas viņu profesionālo darbību nav skārušas tiešā veidā. Vienlaikus respondentu grupā, kuriregulējumu uztver kā piemērotu un elastīgu (46%), ievērojama daļa – 42% – tomēr uzskata, ka izmaiņas būtu nepieciešamas, kas norāda uz problēmām mehānisma praktiskajā ieviešanā⁹, nevis tā normatīvajā saturā. Savukārt tie respondenti, kuri regulējumu raksturo kā pārāk plašu vai nepietiekami skaidru, biežāk uzskata, ka izmaiņas nav vajadzīgas, un lielai daļai šajā grupā nav viedokļa par šo jautājumu. Šī pretējā tendence norāda uz iespējamu distancēšanos vai zemu ticību izmaiņu efektivitātei, kā arī uz to, ka uztvertais risks normatīvajā ietvarā ne vienmēr pārtop par konkrētiem priekšlikumiem tā uzlabošanai.

⁹ Šis secinājums saskan ar attēlu Nr. 4 un attēlu Nr. 7 atspoguļotajiem datiem.

6. Viedokļi par nepieciešamajām izmaiņām

Saistībā ar aptaujas 11. jautājumu, t.i., “Vai, Jūsaprāt, būtu nepieciešams mainīt likumā vai praksē noteikto kārtību par ierēdņu pārcelšanu?” tika uzdots jautājums: “Ja Jūs uzskatāt, ka izmaiņas ir nepieciešamas, lūdzu norādiet, kas tieši būtu jāmaina?”

Šajā sadaļā, izmantojot kvalitatīvo pētniecības metodi, ir apkopotas nozīmīgākās respondentu brīvi paustās atziņas, kas var tikt izmantotas civildienesta attīstības politikas veidošanā:

Pārcelšana tikai ar ierēdņa piekrišanu

Respondenti ir norādījuši, ka taisnīga regulējuma elements būtu - pārcelšana tikai ar ierēdņa piekrišanu. Viens no respondentam, piemēram, uzsver: “Vajadzētu paredzēt, ka ierēdnim ir iespējams arī nepiekrīt pārcelšanai, lai šādu pārcelšanas iespēju nevarētu piemērot ļaunprātīgos nolūkos.”

Cits respondents atzīst: “Jānosaka, ka pārcelšana var notikt tikai ar ierēdņa piekrišanu, jo pretējā gadījumā pastāv risks, ka pārceltajam ierēdnim nebūs pietiekama motivācija godprātīgi veikt amata pienākumus.”

Vēl kāds respondents raksta: “Papildināt ar normu, ka pārcelšana var notikt tikai ar ierēdņa piekrišanu. Savukārt nepiekrīšanas gadījumā ierēdni neatlaiž no darba, bet viņš var turpināt darbu esošajā amatā. Ir vairākkārt piedzīvota situācija, ka konkrēts ministrs izrēķinājies ar noteiktiem ierēdņiem, tos pārceļot darbā citā iestādē. Ja ierēdnis tiek pārcelts uz amatu, kas rada nepatiku, ieguvēji nebūs neviens.”

Pārcelšana tikai pēc ierēdņa motivēta lūguma

Nozīmīgs respondentu skaits ir paudis nostāju, ka pārcelšanai būtu jābūt tikai pēc ierēdņa motivēta lūguma.

Neitrālas iestādes izveidošana un iesaistīšana

Ir pausts viedoklis par nepieciešamību apsvērt ideju par neitrālas iestādes iesaistīšanu, piemēram, kur ierēdnis var ziņot, ja, viņaprāt, pārcelšanai ir izrēķināšanās raksturs.

Viens no respondentiem norāda: “Ja iestādes/ministrijas vadītājs vēlas izrēķināties ar ierēdni, to pārceļot citā amatā, to izdarīt ir vienkārši, atliek tikai piemeklēt pamatojumu (papīrs pacieš visu, to vienmēr var izdarīt). Šobrīd par šo procesu faktiski nav nekādas uzraudzības (rīkojumu par

pārcelšanu var pārsūdzēt tiesā, tomēr tiesa nevērtēs iestādes/ministrijas sniegto pamatojumu pēc būtības, ja vien tas nebūs pilnīgi aplams, jo neiejaucas "organizatoriskajos jautājumos"). Tāpēc tomēr būtu vērtīgi (tikai tāpēc, lai mazinātu risku šo normu piemērot ļaunprātīgi), ja Valsts kanceleja (pirmsšķietami varētu būt neieinteresēta lietas iznākumā, atšķirībā no, piemēram, padotības iestādes gadījumā - ministrijas), piemēram, šādu pārcelšanu saskaņotu gadījumos, kad tā ir iestādes iniciēta pārcelšana, nevis pašas amatpersonas."

Cits savukārt norāda: "Priekšlikums izveidot vienotu pārcelšanas koordinācijas platformu (digitālu vai institucionālu), piemēram, Valsts kanceleja vai kāda cita iestāde varētu darboties kā pārcelšanas procesu koordinējoša iestāde, kas reģistrē pārcelšanas pieteikumus, nodrošina informācijas apmaiņu starp iestādēm, uzrauga procedūras atbilstību."

Vēl kāds respondents norāda: "Iespējams, jānosaka objektīvi kritēriji, kuriem izpildoties, pārcelšana var tikt īstenota. Pārcelšanai būtu nepieciešams izveidot komisiju, kas novērtē pārcelšanas nepieciešamību, iesaistot gan, piemēram, abu iestāžu pārstāvjus, gan ārējos ekspertus, piemēram, no Valsts kancelejas."

"Nepieciešama neatkarīga iestāde (piem. kā bijusī Civildienesta pārvalde), kur ierēdnim vērsties, ja pret viņu... Tāpat, šī iestāde stabilizētu civildienestu, kuru pašlaik ietekmē politiskās personas un tām pietuvinātie ierēdņi..."

Labāk konkurss, nekā pārcelšana

Respondentu vidū kā viens no izteiktiem viedokļiem ir, ka pārcelšanas ideja nav slikta, bet labāk tomēr pieturēties pie amatu konkursiem, t.sk., iekšējiem, tādējādi izskaužot negodīgus pārcelšanas gadījumus, favorītismu utt. Izskan arī viedoklis, ka atklāts konkurss īpaši nozīmīgs būtu uz iestādes vadītāja amatu.

Pārcelšanas procedūru detalizētāka un striktāka reglamentācija

Vairāku respondentu viedokļos tiek pausta nostāja par nepieciešamību detalizētāk un striktāk regulēt pārcelšanas procedūru. Piemēram, kāds no respondentiem atzinis: "Jānosaka precīzi ierēdņa pārcelšanas kritēriji - konkrēti kvalitatīvi ieguvumi, kuri var būt par pamatu ierēdņa pārcelšanai. Jānosaka pienākums katras pārcelšanas gadījumā precīzi pamatot prognozējamos valsts pārvaldes/iestādes/struktūrvienības, uz kuru tiek pārcelts ierēdnis, ieguvumus."

Izskan arī šāds aicinājums: "Izstrādāt pārcelšanas vadlīnijas iestādēm, jo skaidri kritēriji un labās prakses piemēri mazinātu interpretācijas iespējas. Vadlīnijām būtu ieteikuma raksturs, taču ar norādītiem skaidriem termiņiem, nepieciešamajiem dokumentiem u.tml."

"Būtu nepieciešams skaidrāk detalizēt to, kas ir jāietver pārcelšanas pamatojumā, proti, kas ir saprotams ar "pārcelšanas pieļaujamību un lietderību". Šobrīd normatīvie akti neuzliek konkrētus kritērijus un dažādas iestādes saprot dažādi to, kādā veidā jāveido pamatojums."

Pārcelšana kā mobilitātes iespēja valsts pārvaldē

Tiek rosināts domāt, kā pārcelšanu pārveidot par pievilcīgu mobilitātes iespēju ierēdņiem valsts pārvaldē, kas atbilstu šī brīža formulējuma sadaļai "lai veicinātu ierēdņa kvalifikācijas izaugsmi". Respondents aicina popularizēt mobilitātes iespējas valsts pārvaldē, kas palīdzētu noturēt spēcīgus ekspertus valsts pārvaldē, piemēram, ja šī brīža darbavietā ir izveidojusies situācija, ka nevēlas palikt, vai ir vēlēšanās un iespējas iziet ārpus komforta zonas un pamēģināt pilnveidoties kādā citā jomā, dodot pienesumu jau ar uzkrāto zināšanu bagāžu. Mobilitātes iespēja valsts pārvaldē arī palīdzētu celt valsts pārvaldes kā darba devēja prestižu, padarot to pievilcīgāku darba meklētāju acīs.

Kāds respondents norāda: "Es noteikti atbalstu iespēju, ja cilvēks pats lūdz, un ir iespēja izvēlēties uz kuru iestādi. Ne vienmēr sakrīt prasības, bet uzskatu, ka valstij būtu jāveido reģistrs, kur cilvēks var izvēlēties, ja vēlas pats mainīt darba vietu."

Obligātas pārcelšanas ieviešana

Izskan aicinājums: "Veicināt obligātu rotāciju ik pēc 5 gadiem, citādāk departamentu direktoru vai valsts sekretāru vietnieku līmenī pārāk ilgi aizsēžas cilvēki. Tas jau ir ieviests iestāžu vadītājiem (2x5 maksimālais termiņš), bet varētu arī visos līmeņos. Tas veicinātu, ka rotācija vairs nebūtu kā sods, jo visiem tas būtu jāpiedzīvo. Tas arī veicinātu dažādas kompetences un fleksibilitāti ierēdniecībā."

Cits respondents norāda: "Manuprāt, būtu jāmaina, ka pārcelšana vai ierēdņu rotēšana vairāk vai mazāk ir obligāta. Citi ierēdņi sēž savās vietās ar noteikto tēmu jau vairāk kā 10 gadus un neko negrib mainīt. Arī viņi nespēj paskatīties uz esošo jomu ar jaunu skatienu, ieviest ko jaunu."

Viedokļu uzklauššana un izvērtēšana pēc būtības

Vairāki respondenti norāda, ka praksē būtu jāuzklausā viedokļi pēc būtības, nevis tikai formāli jāpajautā.

Atbildība par negodprātīgu pārcelšanu

Izskan viedokļi, ka būtu nepieciešams noteikt skaidri definētu atbildību un sodu, ja pārcelšana kalpo vadītāju personisko interešu, uzskatu vai ambīciju apmierināšanai.

Pārcelšana uz līdzvērtīgu vai augstāku amatu

Lai veicinātu ierēdņa kvalifikācijas izaugsmi, būtu tomēr jāparedz, ka pārcelšana var notikt tikai līdzvērtīgā vai augstākā ierēdņa amatā: "Piemēram, var pārcelt jebkurā citā tāda paša vai augstāka līmeņa ierēdņa amatā. Precīzāk atrunāt, kādos gadījumos var tikt pārcelts uz citām iestādēm."

Izskan arī viedoklis, ka "[...] jārotē uz amata vietu ar līdzvērtīgu mēnešalgu vai augstāku, tad rotācijas mehānisms ir "efektīvs", pretējā gadījumā - tā ir "izrēķināšanās".

Citi viedokļi

Ir paustas **bažas par pārcelšanu uz noteiktu laiku**, norādot, ka praksē varētu būt riski "turpināt darbu pēc šī laika beigām".

Respondenti **sagaida rūpīgu pārceļamā ierēdņa** pieredzes un tās atbilstības jaunajai amata vietai **izvērtējamu**. Atsevišķi respondenti uzskata, ka uzsvars liekams uz samērīgumu, jo pārcelšana ir loģiska tad, kad sakrīt kompetences.

Vairāki respondenti ir pauduši arī viedokli, ka **nekas nav jāmaina**, jo esot bijusi pozitīva pieredze.

Izskan aicinājums **celt iestāžu vadības kultūru**.

Ironiskie un negatīvās prakses viedokļi

"Pārcelšanas mehānisms praksē var nevis tikt izmantots kā "izrēķināšanās" ar "neērtiem" ierēdņiem, bet gan gluži pretēji - "siltu vietu" saglabāšanai kāda skatījumā "ļoti ērtiem" ierēdņiem."

"Nav jāmaina likumdošana, bet gan jāveicina labas prakses ieviešana. Diemžēl ministrijas var joprojām atļauties pavēlēt padotības iestādēm izveidot speciālas amata vietas, lai ar ierēdņa pārcelšanu risinātu problēmas, kas saistītas ar disciplinārlietām, neērtiem/nepaklausīgiem ierēdņiem, kas nepilda politiskos norādījumus u.c."

“Praksē šis instruments var tikt izmantots, piemēram, lai iestādes vadītājs iekārtotu sev tīkamu cilvēku (favorītu, uzticības personu) noteiktā amatā u.tml. Ir nācies dzirdēt, ka 2024.gadā viens iepriekš valsts pārvaldē veiksmīgi strādājis cilvēks pēc veiksmes izmēģināšanas privātā sektorā tika pieņemts departamenta direktora vietnieka amatā vienā ministrijā un pēc ļoti īsa laika bez konkursa iecelts iepriekš aizrotēta valsts sekretāra vietnieka vietā. Izskatās pēc ieejas caur sētas durvīm.”

Pozitīvās prakses un reālistiski pragmatiskie viedokļi

“Ierēdņu rotācija ir lielisks rīks, lai "neiesēdētos" vienā vietā, paplašinātu kompetenču jomu, un mazinātu korupcijas risku. Arī krīzes laikā, kad kādā jomā trūkst specialisti, ierēdņu pārcelšana uz laiku, var atrisināt daudz jautājumu, piemēram, īslaicīgu darbinieku trūkumu, jomas "atsvaidzināšanu". Ierēdņu pārcelšana vai rotācija nedrīkst būt kā sods, tam var radīt jaunu noteikumu punktu.”

“Kopumā teiktu, ka likums darbojas, ja viss ir labi un puses piekrīt. Ja tā nav, ierēdnis pēc būtības netiek ne uzklausīts, ne sadzirdēts un pārcelšana (kombinācijā ar 37.4.) ir pielīdzināma disciplinārsodam.”

Respondentu strukturēti priekšlikumi

Aptaujā ir pausti vērā ņemam priekšlikumi jomas pilnveidošanai. Viens no respondentiem norāda: “Attiecībā uz normatīvo regulējumu:

- 1) jāprecizē pārcelšanas kritēriji - strukturālas reformas, kompetenču trūkums iestādē vai konkrētajā amatā, konkrētā darbinieka karjeras attīstības plāns, darbinieka motivēts, pamatots lūgums;
- 2) jānosaka ilgums, uz kādu notiek pārcelšana - tas var būt konkrēts termiņš ar iespēju pagarināt, ja abas puses piekrīt;
- 3) jādomā par uzticamu mehānismu, kas apstiprina pārcelšanu, lai novērstu jebkādu subjektīvismu;
- 4) paredzēt iespējas un tiesības pārsūdzēt pārcelšanas lietderību un pieļaujamību.

Attiecībā uz praksi:

- 1) vadlīnijas, kā izvērtēt pārcelšanas nepieciešamību, kā sagatavot dokumentus, kā nodrošināt atklātumu un caurredzamību;
- 2) nepieciešama uzraudzība un audits, lai pārlicinātos par pārcelšanas lietderību;

3) pārcelšanai būtu jākalpo par karjeras attīstības instrumentu, tai jābūt plānotai un mērķtiecīgai, pārcelšanu nedrīkstētu izmantot kā administratīvu rīku vai īstermiņa risinājumu.”

Kāds cits no respondentiem pauž viedokli un rosina šādas pārmaiņas:

“1. Lai gan likums pieprasa pamatot pārcelšanas nepieciešamību, praksē, it sevišķi, ja ierēdnim ir konflikts ar iestādes vadību, kā pamatojums tiek lietots tikai vispārīgas frāzes, bez objektīva pamatojuma. Tāpēc **jābūt valsts pārvaldes ietvaros ātram pārcelšanas pamatojuma pēcpārbaudes mehānismam**, jo tiesvedības procesā pārbaudīt to ir ne tikai neefektīvi (jo tiesas atsakās to pārbaudīt pēc būtības), bet arī ilgstoši (tā rezultātā ierēdnis visticamāk jau līdz tiesas procesa beigām jau ir pats aizgājis no amata, jo nav izturējis bosingu).

2. Ievērojot, ka kopš 2021. gada ir pat iespējas pārcelt uz zemāku amatu un līdzšinējā alga tiek saglabāta tikai 1 gadu (attiecīgi pēc šī termiņa iestādei ir tiesības ierēdnim noteikt jaunā amata algu, kas pēc būtības var arī būt būtiski zemāka nekā līdzšinējā alga, piemēram, 30-50% zemākā, jo likums nekādus šķēršļus tam neliek), pastāv reāls risks, ka ar šādu pārcelšanu uz zemāku amatu ierēdnim tiek piemērots faktiski disciplinārsods (attiecīgi, ja disciplinārsodam ir robeža noteikta ne vairāk kā 20% algas samazinājums, tad pārcelšanai tāda robeža nav noteikta). Tādējādi **būtu obligāti jānosaka, ka šāda algas samazināšana nevar būt lielāka kā par 5% (jo pretējā gadījumā pārcelšana kļūst par slēptu disciplinārsodu)**.

3. Ja līdz ar pārcelšanu tiek samazināta alga, ir jāmaina pašreizējā tiesu prakse, panākot, ka šādu pārcelšanas likumību ir tiesības pārbaudīt tiesas procesā (proti, agrāk, kad, pārcelot uz zemāku amatu, nebija tiesības samazināt algu, bet bija jāsaglabā līdzšinējā alga, reti kad kāds ierēdnis tika pazemināts uz būtiski zemāku amatu, jo tas iestādei kļuva ekonomiski neizdevīgi, bet vienlaikus šādu pārcelšanu tiesa nevērtēja, jo alga jeb subjektīvās tiesības netika ietekmētas; savukārt tagad, kad līdz ar pārcelšanu alga faktiski tiek samazināta, sākot ar otro pārcelšanas gadu, būtu tikai loģiski, ka šādas pārcelšanas, kas ietekmē ierēdņa cilvēktiesības, varētu pārvērtēt arī tiesas procesā).”

Secinājumi

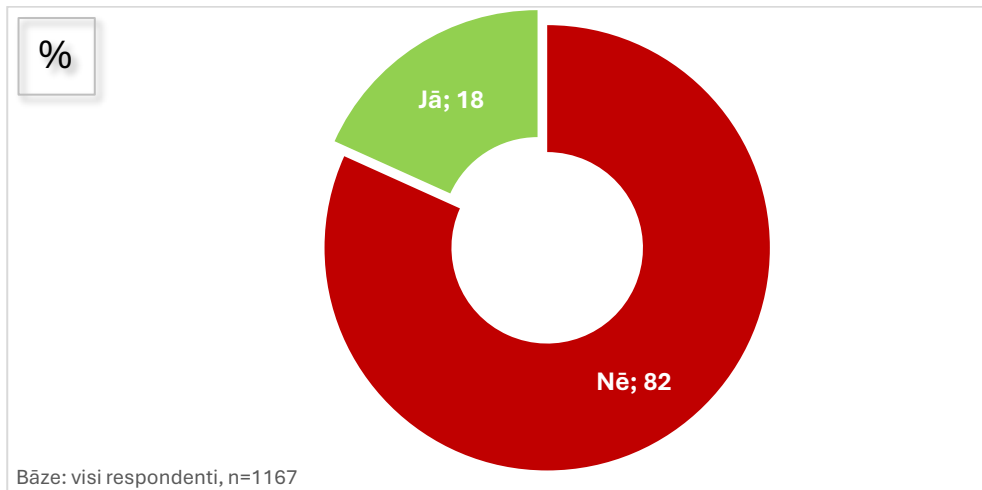
Respondentu viedokļi demonstrē, ka pašreizējais pārcelšanas regulējums nav pietiekami līdzsvarots starp iestādes vajadzībām un ierēdņa tiesisko aizsardzību. Pastāv augsts subjektīvisma un ļaunprātīgas izmantošanas risks, kas grauj uzticēšanos civildienestam kopumā. Lai pārcelšana kļūtu par leģitīmu, caurskatāmu un profesionālu mobilitātes instrumentu, nepieciešams stiprināt gan normatīvo ietvaru, gan institucionālās kontroles mehānismus, gan vadības kultūru.

Pārceļšanas institūta pilnveidei nepieciešama kompleksa pieeja: skaidri kritēriji, neitrāla uzraudzība, drošības garantijas ierēdņiem, atbildības sistēma, vadlīnijas un profesionālās kapacitātes stiprināšana iestādēs.

7. Pārcelto ierēdņu īpatsvars laika posmā no 2022. gada līdz 2025. gada 1. pusgadam

Attēls Nr. 13

Q13 Vai laika periodā no 2022. gada līdz 2025. gada 1. pusgadam Jūs esat ticis/tikusi pārcelts/-a citā ierēdņa amatā?



No aptaujātajiem respondentiem trīs ar pusi gadu ietvaros tika pārcelti 18% aptaujāto ierēdņu (sk. attēlu Nr. 13).

Lūkojoties detalizētāk, var teikt, ka mazliet retāk attiecībā pret vidējo rādītāju ir pārcelti:

- vīrieši (14% no kopējā pārcelto respondentu skaita);
- ierēdņi vecumā no 50 līdz 59 gadiem (12% no kopējā pārcelto respondentu skaita);
- ierēdņi, kuru kopējais stāžs civildienestā ir no 4 līdz 9 gadiem (6% no kopējā pārcelto respondentu skaita) un no 20 un vairāk gadiem (12% no kopējā pārcelto respondentu skaita);
- ierēdņi, kuru kopējais stāžs vienā iestādē ir no 6 līdz 10 gadiem (14 % no kopējā pārcelto respondentu skaita).

Savukārt mazliet biežāk attiecībā pret vidējo rādītāju ir pārcelti:

- ierēdņi vecumā no 40 līdz 49 gadiem (24% no kopējā pārcelto respondentu skaita);
- ierēdņi, kuru kopējais stāžs civildienestā ir no 1 līdz 3 gadiem (26% no kopējā pārcelto respondentu skaita);
- struktūrvienību vadītāji (26% no kopējā pārcelto respondentu skaita);
- ierēdņi, kuriem valsts pārvalde ir pirmā darba vieta (23% no kopējā pārcelto respondentu skaita);

- Ierēdņi, kuru kopējais stāžs vienā iestādē ir līdz 1 gadam (23% no kopējā pārcelto respondentu skaita), kā arī 1 līdz 5 gadiem (22% no kopējā pārcelto respondentu skaita) (sk. attēlu Nr. 14).

Secinājumi

Aptaujas dati norāda uz divām tendencēm.

Pirmkārt, retāk tiek pārcelti ierēdņi ar ilgāku darba stāžu un vecuma grupās, kas tradicionāli tiek asociētas ar stabilu profesionālo pozīciju. Tas var atspoguļot gan institūciju vēlmi saglabāt pieredzējušus darbiniekus, gan pašu ierēdņu zemāku motivāciju mobilitātei.

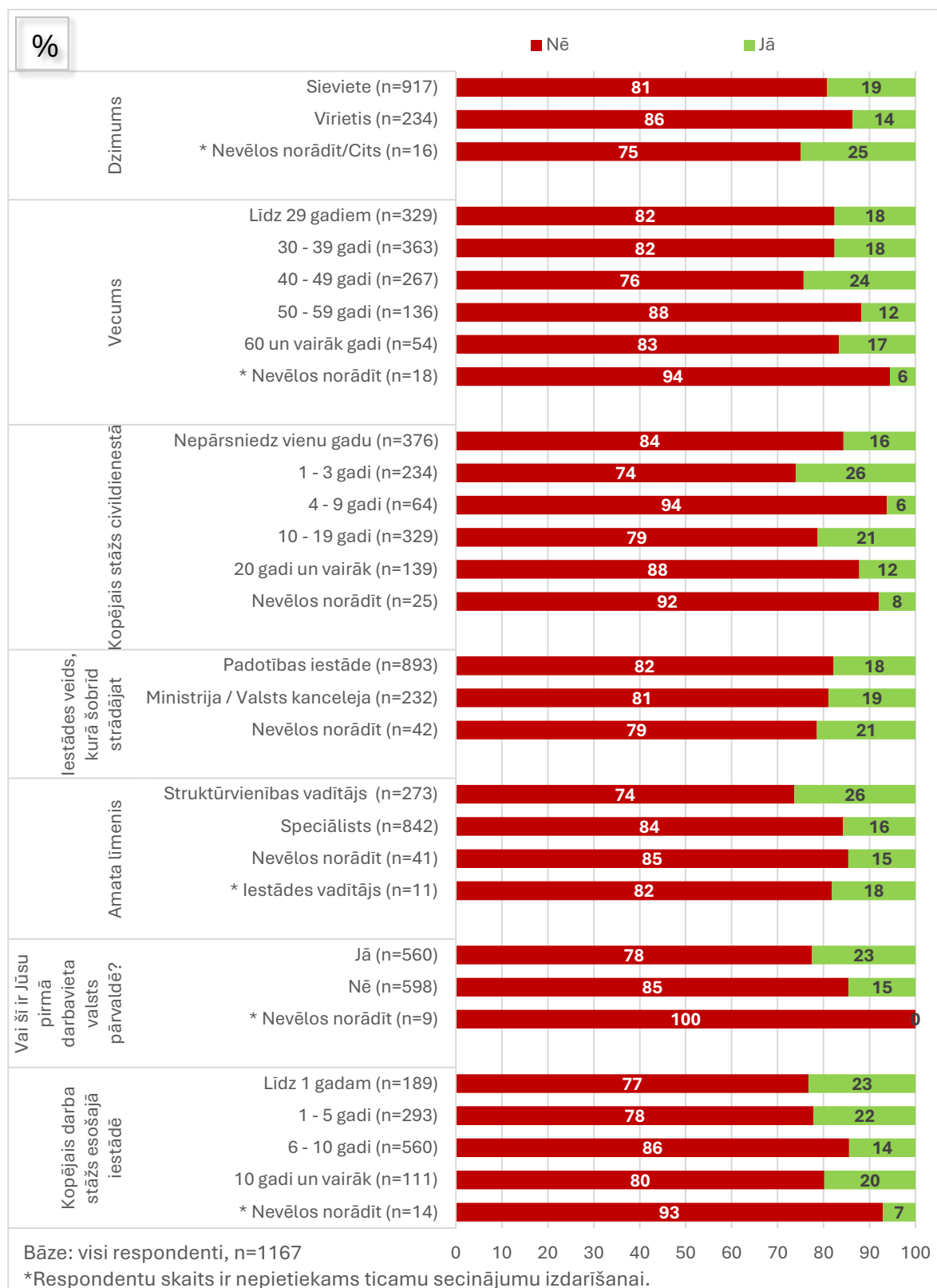
Otrkārt, salīdzinoši biežāk tiek pārcelti pusmūža ierēdņi, darbinieki ar īsāku karjeras stāžu, kā arī struktūrvienību vadītāji. Šīs tendences var būt saistītas ar karjeras attīstības dinamiku, vadības nepieciešamību pārstrukturēt atbildības jomas vai ar augstāku mobilitātes potenciālu šajās grupās.

Amatu līmeņu griezumā konstatējams, ka speciālisti tiek pārcelti retāk nekā struktūrvienību vadītāji, kas norāda uz atšķirīgu mobilitātes profilu starp amatu līmeņiem. Savukārt pārcelšanas biežums ministrijās un padotības iestādēs ir līdzīgs, kas liecina par relatīvi vienmērīgu prakses izplatību dažādos pārvaldes līmeņos.

Pārcelto ierēdņu īpatsvars laika posmā no 2022. gada līdz 2025. gada 1. pusgamam

Attēls Nr. 14

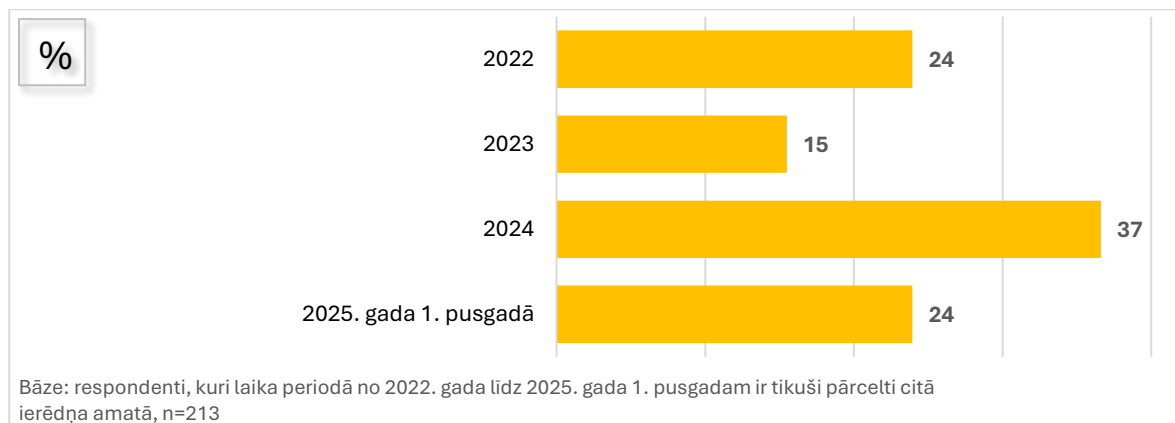
Q13 Vai laika periodā no 2022. gada līdz 2025. gada 1. pusgamam Jūs esat ticis/tikusi pārcelts/-a citā ierēdņa amatā?



8. Ierēdņu pārcelšana pēdējo trīs ar pusi gadu laikā

Attēls Nr. 15

Q14 Kurā gadā notika Jūsu pārcelšana?



Vērtējot pārcelšanas procesu intensitāti noteiktā laika griezumā, konstatējams, ka tā ir nevienmērīga rakstura. (sk. attēlu Nr. 15).

Analizējot pārcelšanas tendences valsts pārvaldē no amatu līmeņu viedokļa, atzīmējams, ka 2022. gadā virs vidējā rādītāja tika pārcelti struktūrvienību vadītāji (31%), pretēji tam speciālisti tika pārcelti tikai 18% gadījumā. Arī 2023. gadā mazliet virs vidējā rādītāja tika pārcelti struktūrvienību vadītāji (18%), savukārt 2024. un 2025. gadā struktūrvienību vadītāji tika pārcelti retāk (attiecīgi 31% un 21%). Ja lūkojas uz speciālistu pārcelšanas procesiem, tad 2023. gadā tie atbilda vidējam rādītājam (15%), savukārt 2024. un 2025. gadā speciālisti ir tikuši pārcelti biežāk – attiecīgi 41% un 26%.

Skatoties uz pārcelšanas tendencēm atkarībā no valsts pārvaldes iestāžu veida, 2022. gadā biežāk tika pārcelti ierēdņi ministrijās un Valsts kancelejā (33%), pretēji tam padotības iestādes pārcelšana bija zem vidējā 21%. 2023. un 2024. gadā mazliet virs vidējā rādītāja tika pārcelti ierēdņi padotības iestādēs (attiecīgi 17% un 38%), savukārt ministrijās un Valsts kancelejā šajos gados tika pārcelti retāk – attiecīgi 14% un 30%. 2025. gadā gan ministrijās un Valsts kancelejā, gan padotības iestādēs ierēdņi tika pārcelti tuvu vidējām līmenim (sk. attēlu Nr. 16).

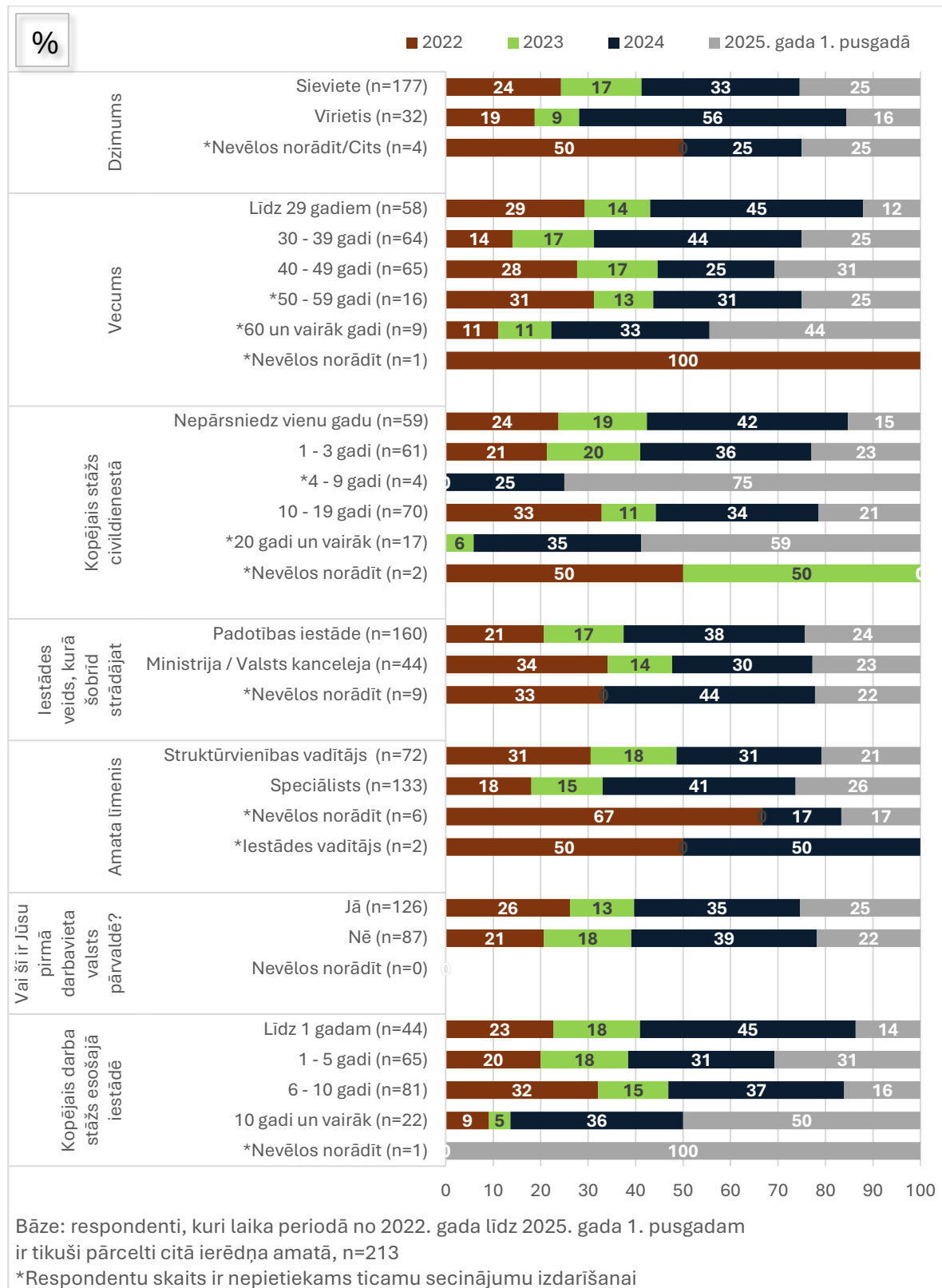
Secinājumi

Pārcelšanas intensitāte nav stabila, bet svārstās gadu griezumā, un šīs svārstības korelē ar konkrētā laika perioda institucionālajām vajadzībām un pārvaldības uzdevumiem. Iespējams, šī dinamika norāda uz adaptīvu, mazāk sistematizētu mobilitātes mehānisma izmantošanu, kur pārcelšanas prakse biežāk reaģē uz īstermiņa resursu pārvaldības vajadzībām, nevis uz vienoti koordinētu civildienesta attīstības politiku.

Ierēdņu pārcelšana pēdējo trīs ar pusi gadu laikā

Attēls Nr. 16

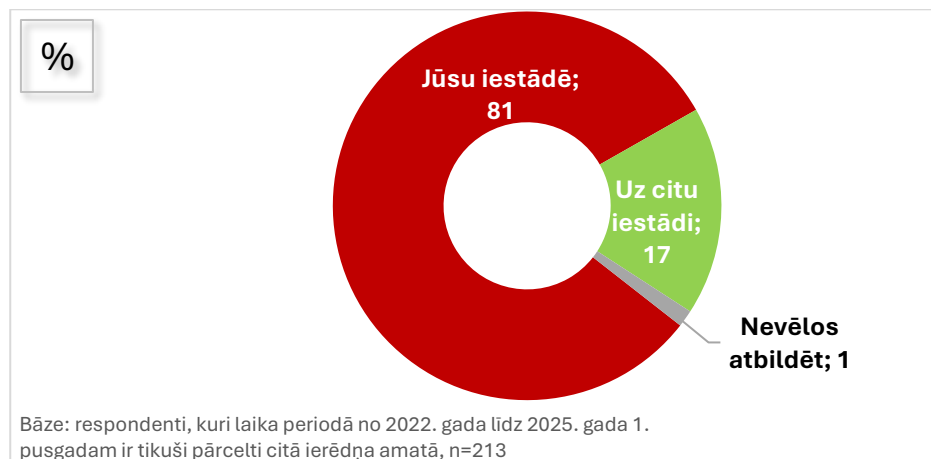
Q14 Kurā gadā notika Jūsu pārcelšana?



9. Ierēdņu pārcelšanas tendences valsts pārvaldes struktūru ietvaros

Attēls Nr. 17

Q15 Jūs pārcēla:



Aptaujas dati apliecina, ka lielākā daļa ierēdņu tiek pārcelti iestādes ietvaros. Samērā reti uz citu iestādi. To arī apliecina valsts pārvaldes iestāžu aptaujas dati (sk. attēlu Nr. 17).

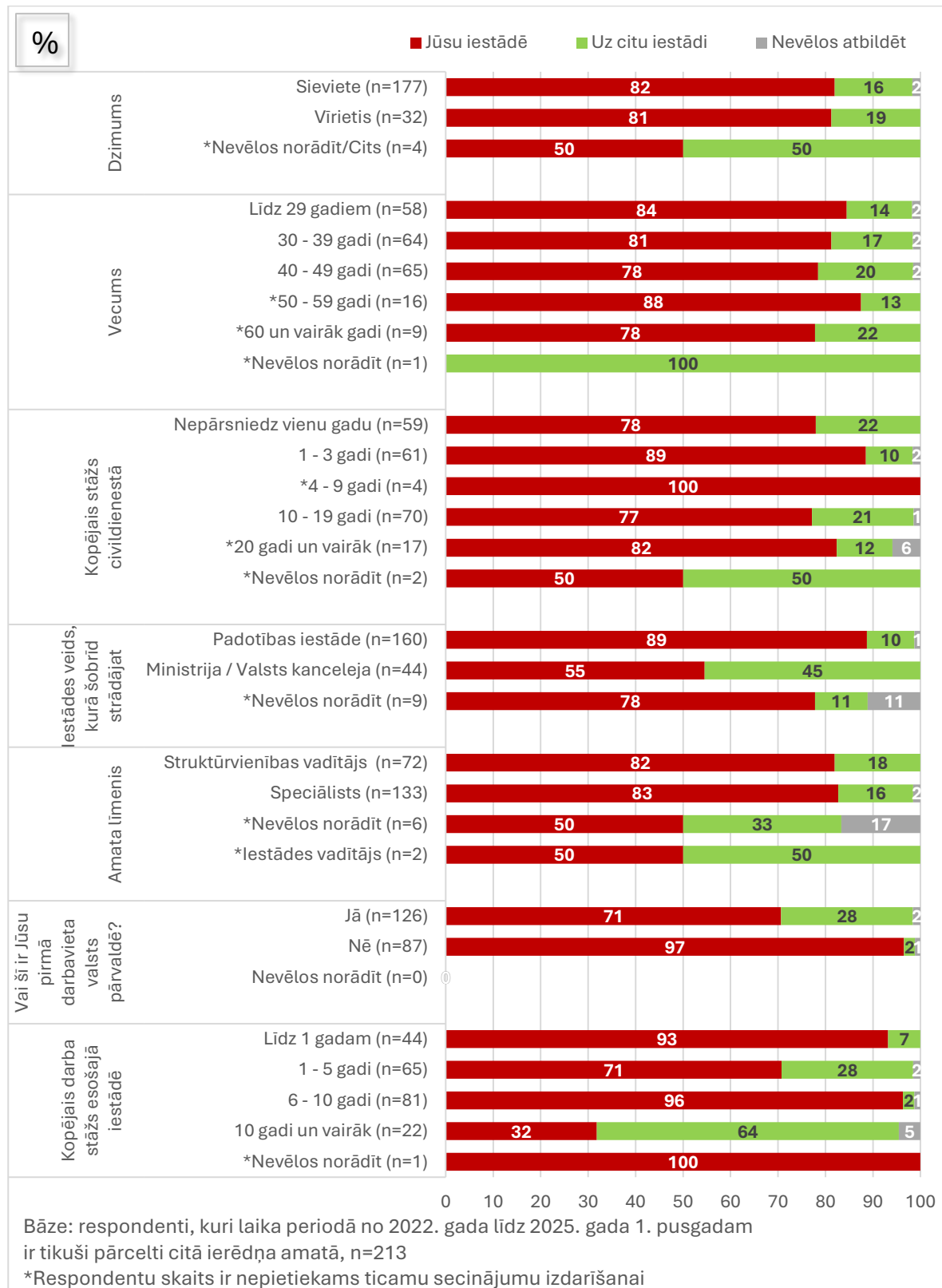
Palūkojoties detalizētāk, konstatējams, ka uz citu iestādi biežāk pārceļ ministriju ietvaros, kā arī ierēdņus, kuriem ir samērā liels darba stāžs vienā iestādē. Retāk pārcelšanas uz citu iestādi notiek padotības iestādēs.

Struktūrvienību vadītāji un speciālisti savas iestādes ietvaros un uz citu iestādi tiek pārcelti apbilstoši vidējiem rādītājiem (sk. attēlu Nr. 18).

Ierēdņu pārcelšanas tendences valsts pārvaldes struktūru ietvaros

Attēls Nr. 18

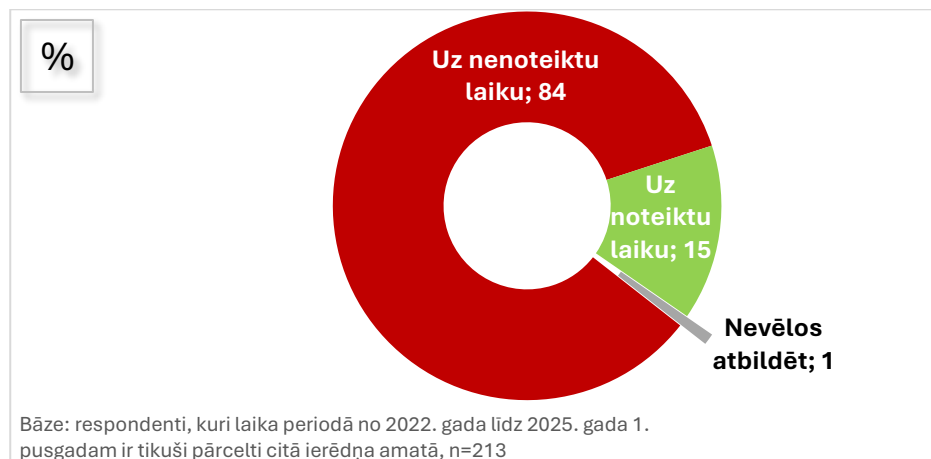
Q15 Jūs pārcēla:



10. Ierēdņu pārcelšana uz noteiktu vai nenoteiktu laiku

Attēls Nr. 19

Q16 Pārcelšana bija:



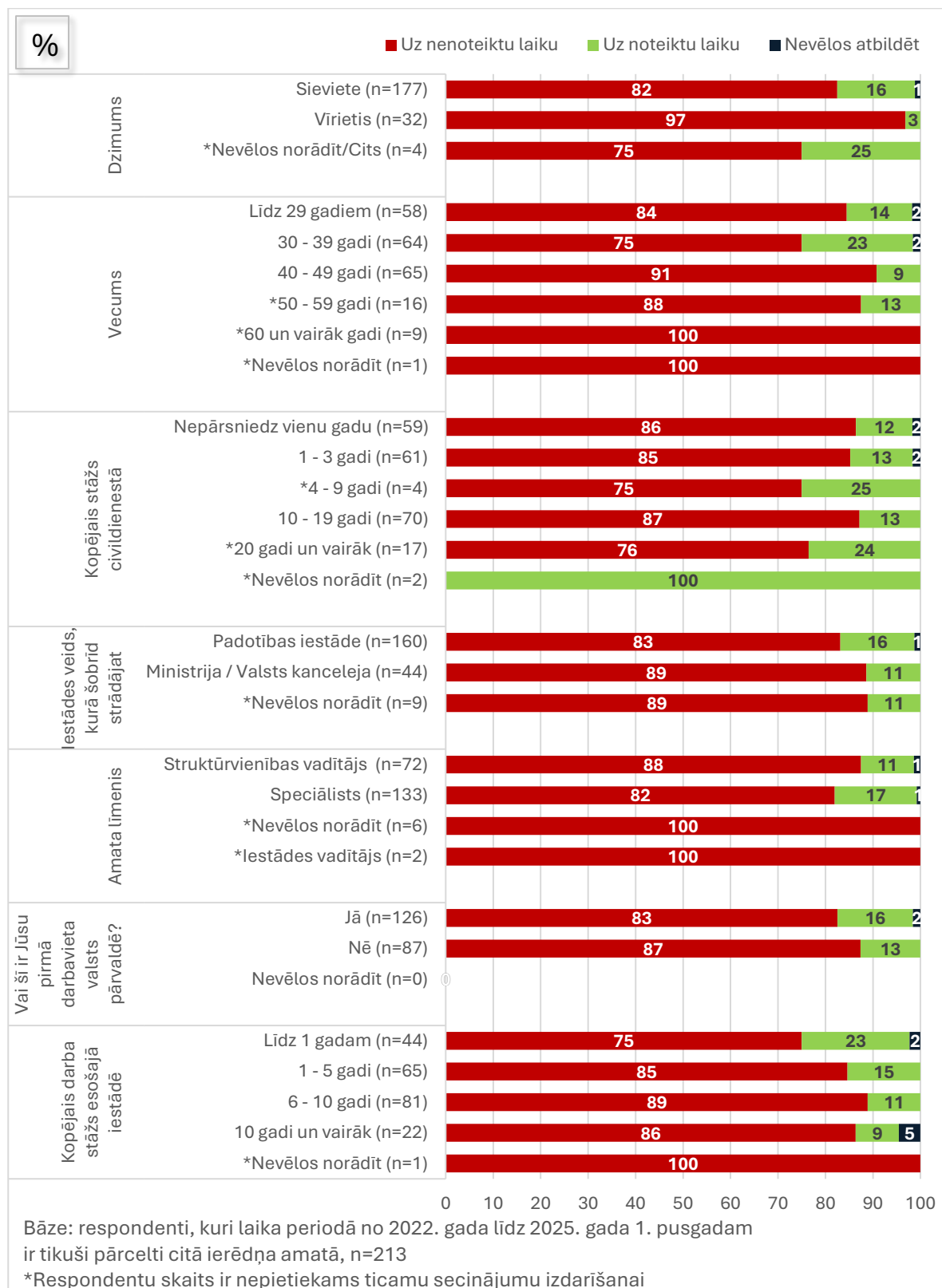
Aptauja pārliecinoši apstiprina, ka lielāko daļu ierēdņu pārcel uz nenoteiktu laiku (sk. attēlu Nr. 19).

Palūkojoties detalizētāk, konstatējams, ka nedaudz biežāk uz nenoteiktu laiku tiek pārcelti speciālisti (17%), struktūrvienību vadītāji uz nenoteiktu laiku tiek pārcelti retāk (11%). Līdzīgas tendences ir padotības iestāžu un ministriju griezumā (attiecīgi 16% un 11%) (sk. attēlu Nr. 20).

Ierēdņu pārcelšana uz noteiktu vai nenoteiktu laiku

Attēls Nr. 20

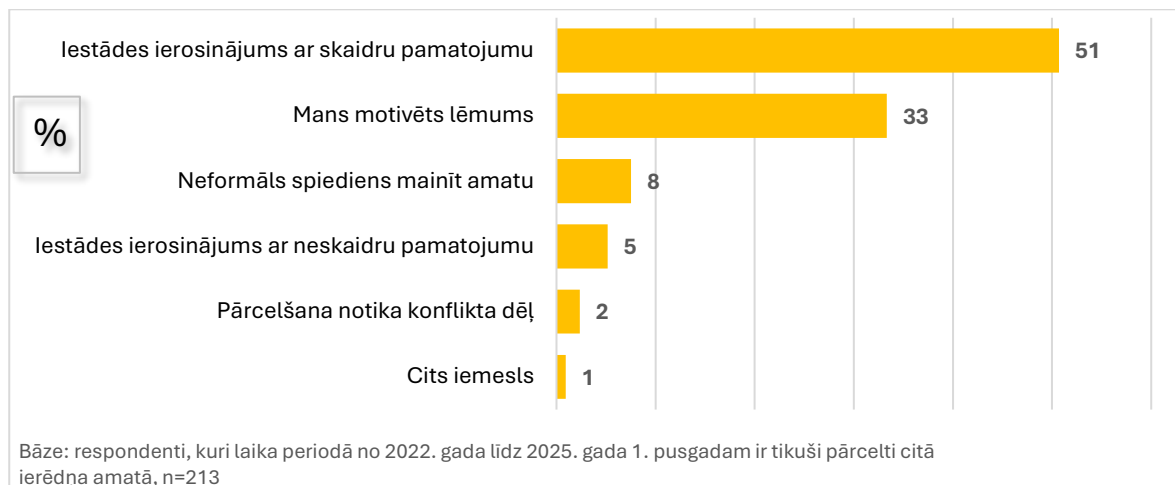
Q16 Pārcelšana bija:



11. Pārcelšanas iemesli

Attēls Nr. 21

Q17 Kāds bija Jūsu pārcelšanas iemesls?



11.1. Atbildot uz jautājumu, kāds bija pārcelšanas iemesls, mazliet vairāk kā puse respondentu ir pauduši uzskatu, ka tas ir bijis iestādes ierosinājums ar skaidru pamatojumu (51%). Ierēdņa motivēts lēmums ir bijis 33% gadījumu. 8% no aptaujātajiem norādīja, ka pārcelšanas procesā ir bijis neformāls spiediens mainīt amatu, 5% - iestādes ierosinājums ar neskaidru pamatojumu un 2% - pārcelšana notika konflikta dēļ (sk. attēlu Nr. 21).

11.2. Analizējot detalizētāk, konstatējams, ka, piemēram, mazliet vairāk gadījumos struktūrvienību vadītāji tiek pārcelti pēc iestādes iniciatīvas ar skaidru pamatojumu (57%), savukārt speciālisti mazliet retāk (47%). Attiecīgi speciālisti biežāk tiek pārcelti pēc savas iniciatīvas, savukārt struktūrvienību vadītāji – retāk.

Ja lūkojas ministriju un padotības iestāžu griezumā, tad konstatējams, ka ministriju un Valsts kancelejas līmenī biežāk pārcelšanas notiek pēc ierēdņa iniciatīvas, retāk - pēc iestādes skaidras iniciatīvas. Savukārt padotības iestādēs biežāk pēc iestādes skaidras iniciatīvas, bet retāk - pēc ierēdņa iniciatīvas.

Gandrīz visos aptaujas griezumos (dzimums, vecums, darba stāžs, amats, iestādes veids u.c.) ir konstatējams, ka ierēdņi saskārušies ar pārcelšanu kā negatīvu procesu (sk. attēlu Nr. 22).

Secinājumi

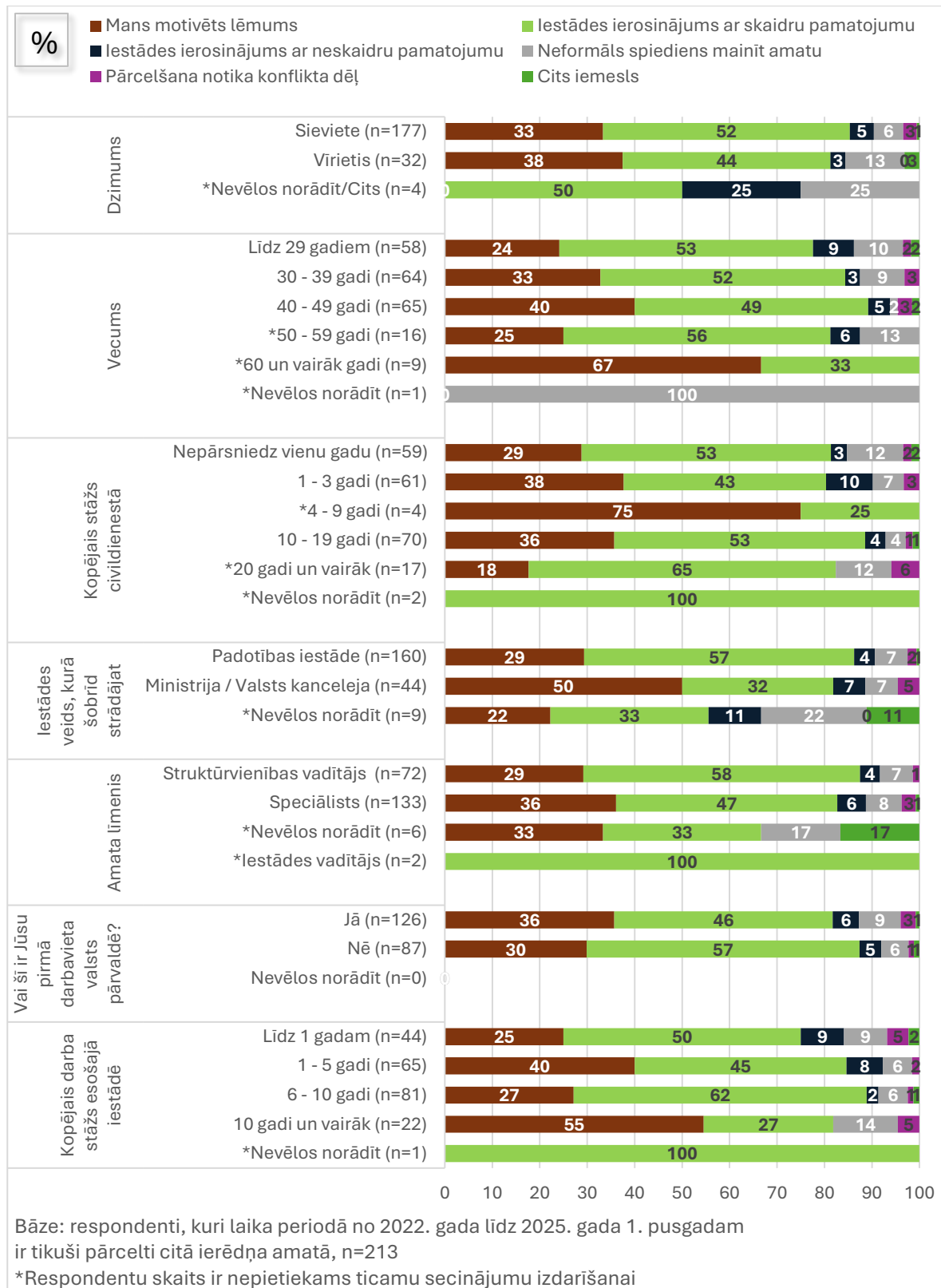
Dati rāda divējādu pārcelšanas pieredzi civildienestā. Lielākā daļa respondentu (84%) savas pārcelšanas iemeslus vērtē kā atbilstošus likuma mērķim un saistītus ar skaidru, apzinātu motivāciju. Tas nozīmē, ka pārcelšanas mehānisms vairākumā gadījumu funkcionē caurskatāmi un atbilstoši normatīvajam ietvaram.

Vienlaikus 16% respondentu norāda uz negatīvām pieredzēm, tostarp neskaidru pamatojumu, neformālu spiedienu vai konfliktsituācijām. Šāda proporcija atklāj, ka pārcelšanas “negatīvā kultūra” nav izzudusi un praksē ir joprojām klātesoša. Lai arī tā nav dominējoša, tās esamība ietekmē ierēdņu uzticēšanos mobilitātes procesiem un rada signālu par nepieciešamību stiprināt uzraudzību un kvalitātes standartus.

Pārcelšanas iemesli

Attēls Nr. 22

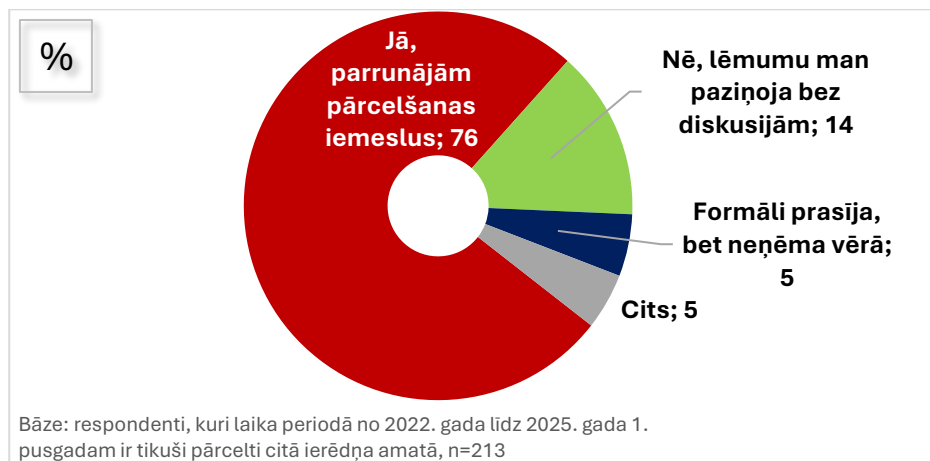
Q17 Kāds bija Jūsu pārcelšanas iemesls?



12. Pārcelšanas procesa saskaņošana

Attēls Nr. 23

Q18 Vai pārcelšanu ar Jums iepriekš saskaņoja (prasīja Jūsu viedokli)?



12.1. Noskaidrojot atbildes uz jautājumu, vai pārcelšanas procesā ar respondentiem iepriekš to saskaņoja, pārliecinoši lielākā daļa apstiprināja, ka pārcelšanas process tika savstarpēji izrunāts (76%). 14% respondentu norādīja, ka lēmums tika pieņemts bez diskusijām, 5% respondentu atzina, ka komunikācija esot bijusi formāla (sk. attēli Nr. 23).

12.2. Analizējot detalizētāk, konstatējams, ka, piemēram, mazliet vairāk gadījumos struktūrvienību vadītāji ir atzinuši, ka saskaņošanas process ir vērtējams pozitīvi (86%), savukārt speciālistu skatījumā saskaņošanas procesa pozitīvais vērtējums samazinās (73%). Attiecīgi speciālisti mazliet vairāk uzsvēruši negatīvo pieredzi, savukārt struktūrvienību vadītāji – negatīvo ir uzsvēruši mazākā mērā.

Lūkojoties ministriju un padotības iestāžu griezumā, konstatējams, ka ministriju un padotības iestāžu līmenī saskaņošanas prakse pārcelšanas procesā vērtēta vienlīdz pozitīvi (75%). Savukārt padotības iestādēs biežāk akcentēts viedoklis, ka pārcelšana notikusi bez diskusijām, mazāk uzvērtā formālā procedūras ievērošana. Ministrijās šī proporcija sadalījusies līdzīgās daļās.

Īpaši uzsverams, ka negatīvu saskaņošanas pieredzi lielākā mērā ir akcentējuši gados jaunāki ierēdņi, kā arī ierēdņi, kuriem kopējais stāžs civildienestā un vienas iestādes ietvaros ir mazāks par vienu gadu (attiecīgi 26%, 24% un 20%) (sk. attēlu Nr. 24).

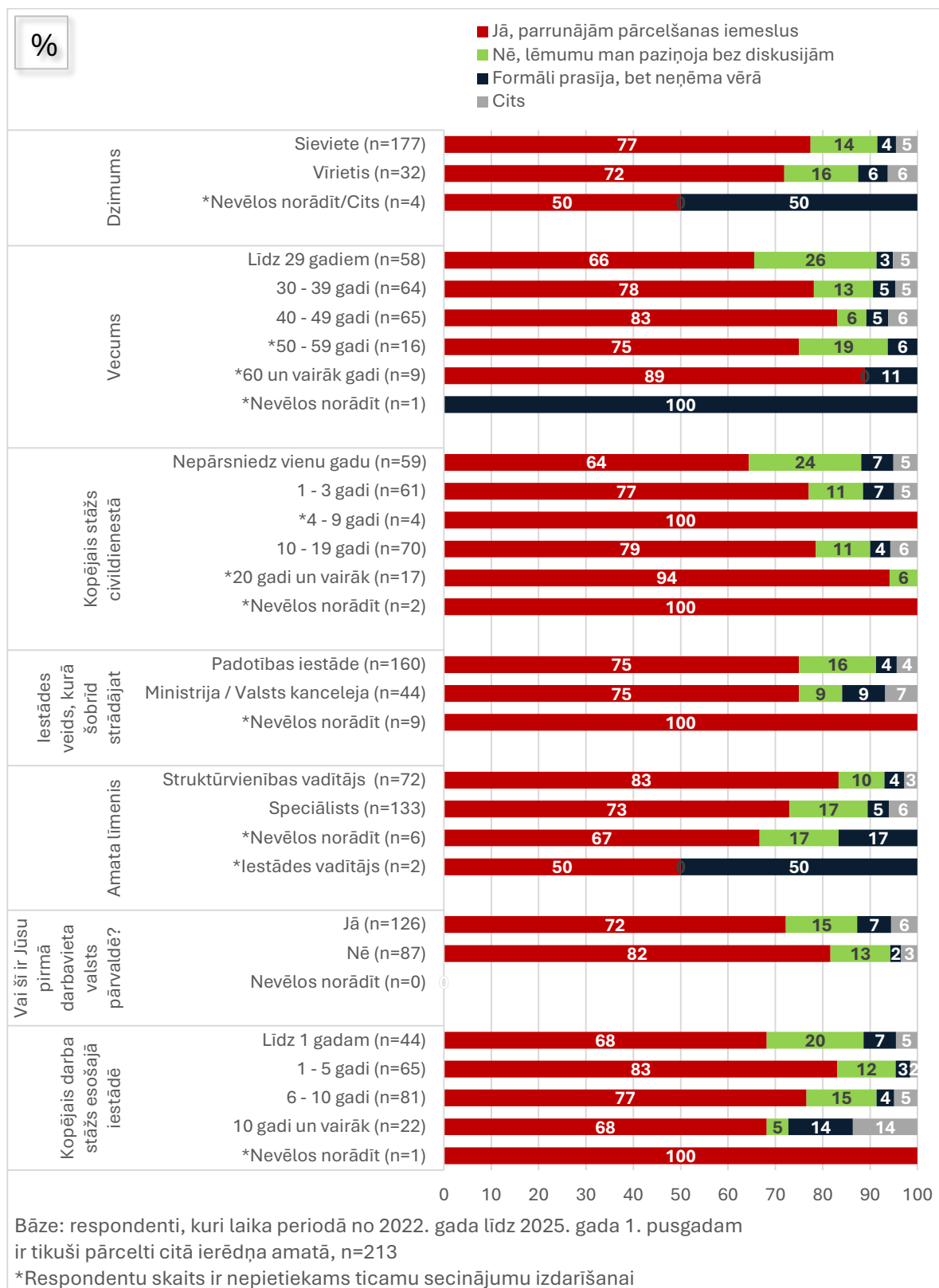
Secinājumi

Kopumā secināms, ka, lai arī saskaņošanas process lielākoties atbilst labas pārvaldības principiem, pastāv nozīmīga daļa gadījumu, kuros šie principi netiek konsekventi ievēroti. Tas norāda uz vajadzību stiprināt saskaņošanas kvalitāti un nodrošināt vienlīdzīgu, caurskatāmu pieeju visās iestādēs un amatu grupās.

Pārcelšanas procesa saskaņošana

Attēls Nr. 24

Q18 Vai pārcelšanu ar Jums iepriekš saskaņoja (prasīja Jūsu viedokli)?

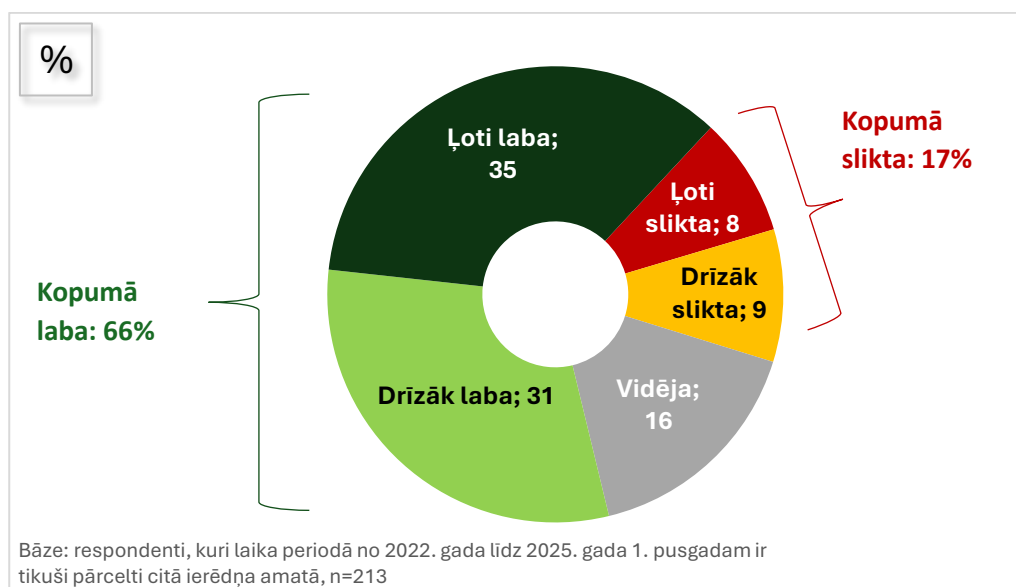


13. Komunikācijas vērtējums pārcelšanas procesā

Attēls Nr. 25

Q19 Kā Jūs vērtējat iestādes informācijas un komunikācijas kvalitāti pārcelšanas procesā?

(1 - ļoti slikta; 2 - drīzāk slikta; 3 - vidēja; 4 - drīzāk laba; 5 - ļoti laba)



13.1. Vērtējot iestādes komunikācijas kvalitāti pārcelšanas procesā, konstatējams, ka to kā ļoti labu novērtējuši 35% respondenti, savukārt kā drīzāk labu – 31%, 16% - kā vidēju un negatīvā gaisotnē komunikāciju ir vērtējuši 17% respondentu, no kuriem 9% to atzinuši kā drīzāk sliktu un 8% kā ļoti sliktu (sk. attēlu Nr. 25).

13.2. Analizējot detalizētāk, konstatējams, ka, piemēram, nedaudz biežāk struktūrvienību vadītāji ir atzinuši, ka iestādes komunikācija ir vērtējama kā ļoti laba un drīzāk laba (attiecīgi 40% un 33%), savukārt speciālisti šādu vērtējumu snieguši retāk (attiecīgi 33% un 29%). Ar līdzīgām tendencēm raksturojams struktūrvienību vadītāju un speciālistu vērtējums attiecībā uz iestādes vidēju un sliktu komunikāciju.

Aplūkojot šo jautājumu no ministrijās un padotības iestādēs nodarbināto ierēdņu perspektīvas, konstatējams, ka ministrijās nodarbinātie ierēdņi mazākā mērā, t.i., zem vidējā rādītāja, vērtē iestāžu komunikāciju kā ļoti labu un drīzāk labu (attiecīgi 27% un 27%), savukārt padotības iestāžu līmenī nodarbinātie ierēdņi attiecīgu vērtējumu snieguši mazliet biežāk attiecībā uz vērtējumu "ļoti labi" - 39% un teju atbilstoši vidējam rādītājam, t.i. 30% attiecībā uz vērtējumu "drīzāk labi".

Viduvējs vērtējums – 16% padotības iestādēs nodarbinātajiem un 18% ministrijās nodarbinātajiem

ierēdņiem. Savukārt vērtējumu “drīzāk slikti” un “ļoti slikti” virs vidējā līmeņa ir paiduši ministrijās nodarbinātie ierēdņi (attiecīgi 16% un 11%). Padotības iestādēs šāds vērtējums būtībā atbilst vidējam rādītājam (sk. attēlu Nr. 26)

Secinājumi

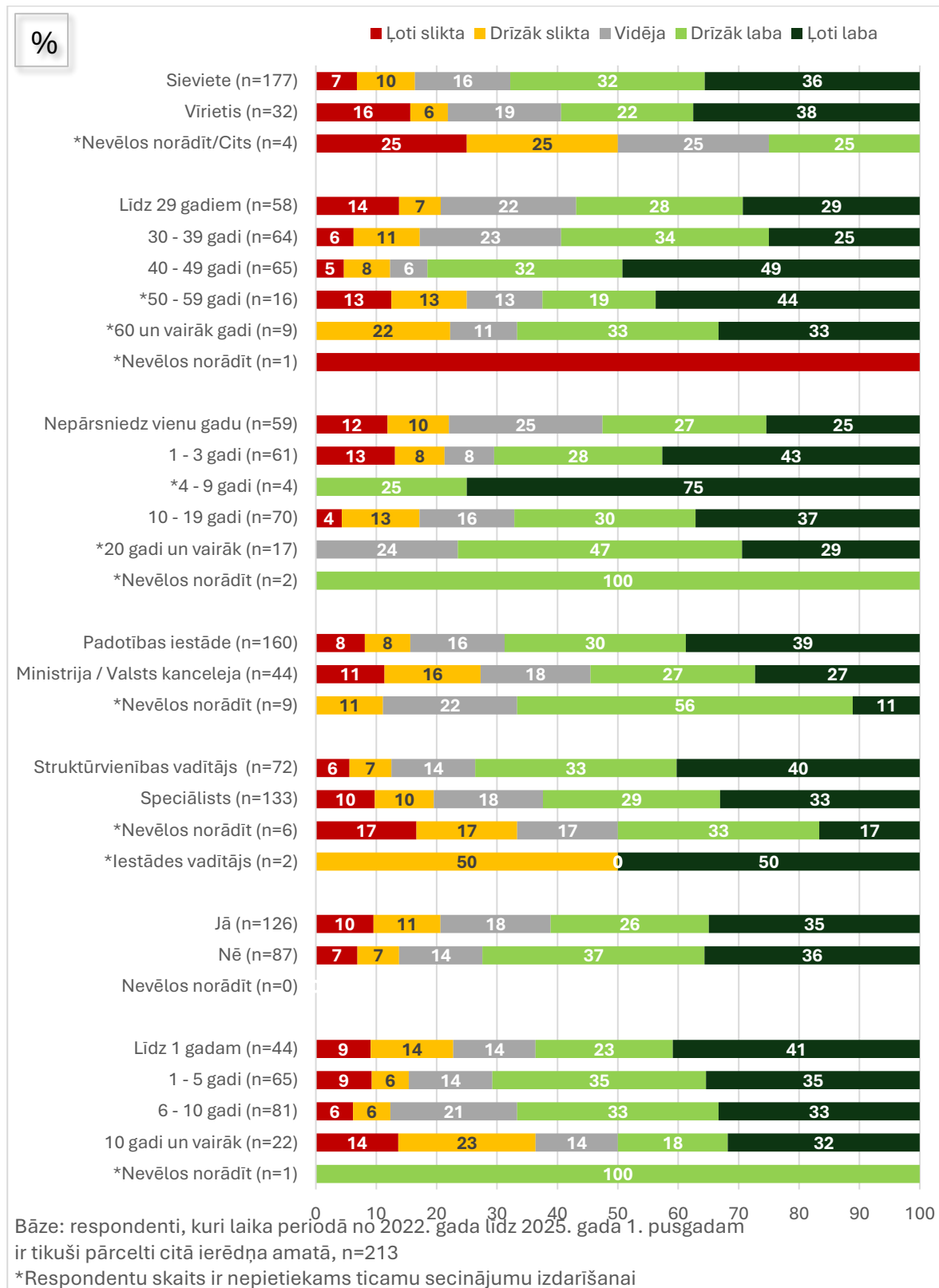
Iestāžu komunikācijas kvalitāte pārceļšanas laikā tiek vērtēta mazliet kritiskāk nekā pats saskaņošanas process. Pozitīvu vērtējumu sniedz 66% respondentu, tomēr ievērojama daļa norāda uz komunikācijas nepilnībām, kas izpaužas kā vidējs vai negatīvs process. Šī pretruna norāda, ka pat gadījumos, kad pārceļšana formāli tiek saskaņota, komunikācijas līmenis ne vienmēr nodrošina pietiekamu skaidrību, atbalstu vai caurskatāmību.

Atšķirības starp iestāžu līmeņiem ir būtiskas: ministrijās nodarbinātie ierēdņi komunikāciju vērtē kritiskāk, savukārt padotības iestādēs strādājošie sniedz nedaudz pozitīvākus vērtējumus. Tas liecina par nevienmērīgu komunikācijas praksi valsts pārvaldē, kas var būt saistīta gan ar iestāžu kultūru, gan ar vadības stila un kapacitātes atšķirībām.

Komunikācijas vērtējums pārcelšanas procesā

Attēls Nr. 26

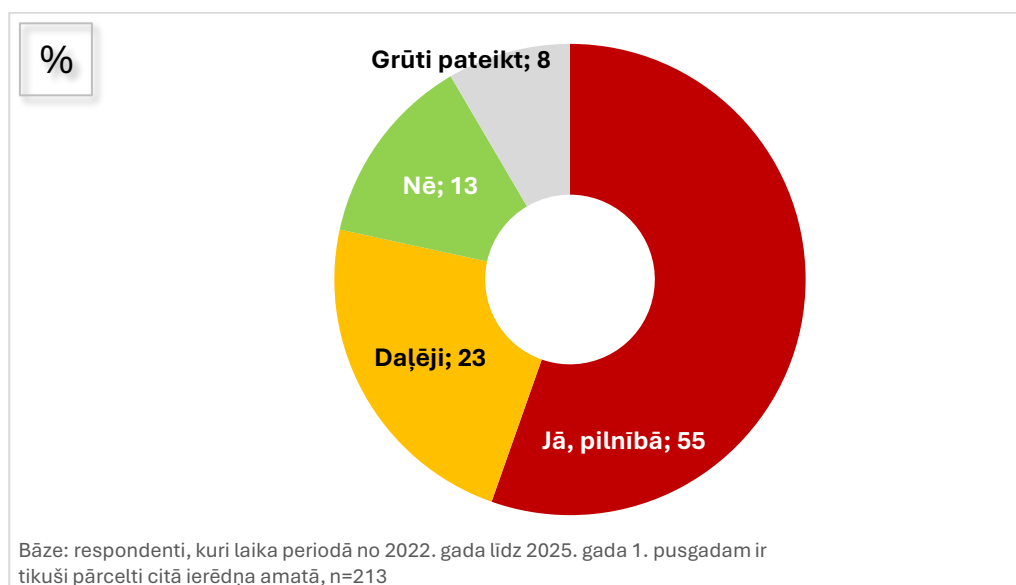
Q19 Kā Jūs vērtējat iestādes informācijas un komunikācijas kvalitāti pārcelšanas procesā? (1 - ļoti slikta; 2 - drīzāk slikta; 3 - vidēja; 4 - drīzāk laba; 5 - ļoti laba)



14. Pārcelto ierēdņu vērtējums par pārcelšanas procesa atbilstību likuma mērķiem

Attēls Nr. 27

Q20 Vai Jūs uzskatāt, ka Jūsu pārcelšanas gadījumā tika sasniegti Valsts civildienesta likuma 37. panta mērķi, piemēram, efektivitāte, sabiedrības uzticības veicināšana, kvalifikācijas paaugstināšana?



14.1. Atbildot uz jautājumu, vai respondentu skatījumā, viņu pārcelšanas gadījumā tika sasniegti Valsts civildienesta likuma 37. panta mērķi - efektivitāte, sabiedrības uzticības veicināšana, kvalifikācijas paaugstināšana, vairāk nekā puse, t.i., 55% respondentu ir pauduši uzskatu, ka mērķi tika sasniegti pilnībā. Uz mērķu daļēju sasniegšanu norādīja 23% respondentu, bet viedokli, ka tie netika sasniegti pauda 13% un grūtības noformulēt viedokli bija 8% respondentu (sk. attēlu Nr. 27).

14.2. Analizējot detalizētāk, konstatējams, ka pārliecinošu apstiprinājumu šī procesa atbilstībai likuma mērķiem ir pauduši struktūrvienību vadītāji (68%). Speciālistu līmenī šī pārliecība ir mazliet zem vidējā rādītāja (50%). Toties speciālisti mazliet lielākā mērā ir pauduši atbalstu viedoklim par daļēju likuma mērķu sasniegšanu, t.i., 27%, bet struktūrvienību vadītāji šim viedoklim piekrituši retāk – 17%. Līdzīgas tendences ir vērojamas arī attiecībā uz viedokli, ka mērķis nav ticis sasniegts (speciālisti - 14%, struktūrvienību vadītāji – 10%). Tātad var teikt, ka struktūrvienību vadītāji kopumā pozitīvāk vērtē likuma mērķu sasniegšanu ar savu pārcelšanu, nekā specialistu līmeņa ierēdņi.

Ja palūkojas, kā šo jautājumu ir vērtējuši ierēdņi atkarībā no tā, kur viņi ir nodarbināti, tad jāsecina, ka gan ministriju, gan padotības iestāžu līmenī mazliet biežāk dominē viedoklis, ka mērķi ir tikuši sasniegti (attiecīgi 57% un 57%). Viedoklis, ka likuma mērķi tika sasniegti tikai daļēji, padotības iestādēs atbilda vidējam rādītājam (23%), savukārt ministrijās to atbalstīja 20% respondentu. Attiecīgi ministrijās mazliet lielāks respondentu skaits ir paudis negatīvu viedokli – ka konkrētā pārcelšana nav sasniegusi likuma mērķi (16%). Padotības iestādēs negatīvais viedoklis atbilst vidējam rādītājam. Tātad, lai arī padotības un ministriju līmenī pārcelšanas procesu no likuma mērķu sasniegšanas viedokļa kopumā vērtē pārsvarā pozitīvi, tomēr galēji kritiskais skatījums vairāk ir ministriju līmenī.

Izceļams, ka īpaši pozitīvs šī jautājuma vērtējums ir ierēdņiem vecuma grupā no 40 līdz 49 gadiem (78%), kā arī ierēdņiem ar ievērojamu darba stāžu (sk. attēlu Nr. 28)

Secinājumi

Dati rāda, ka vairāk nekā puse pārcelto ierēdņu (55%) uzskata, ka Valsts civildienesta likuma 37. pantā noteiktie mērķi – efektivitāte, sabiedrības uzticības stiprināšana un kvalifikācijas paaugstināšana – viņu gadījumā ir sasniegti. Tas apliecina, ka pārcelšanas institūts kopumā funkcionē atbilstoši likuma iecerei un lielākajā daļā gadījumu sniedz ieguvumus gan ierēdņim, gan iestādei.

Vienlaikus ievērojama daļa respondentu pauž piesardzīgāku vai kritiskāku skatījumu: 23% mērķu izpildi vērtē kā daļēju, 13% uzskata, ka mērķi nav sasniegti, savukārt 8% nav spējuši formulēt viedokli. Tas nozīmē, ka apmēram ceturtdaļa norāda uz nepilnībām, bet katrs sestais sniedz skaidri negatīvu vērtējumu.

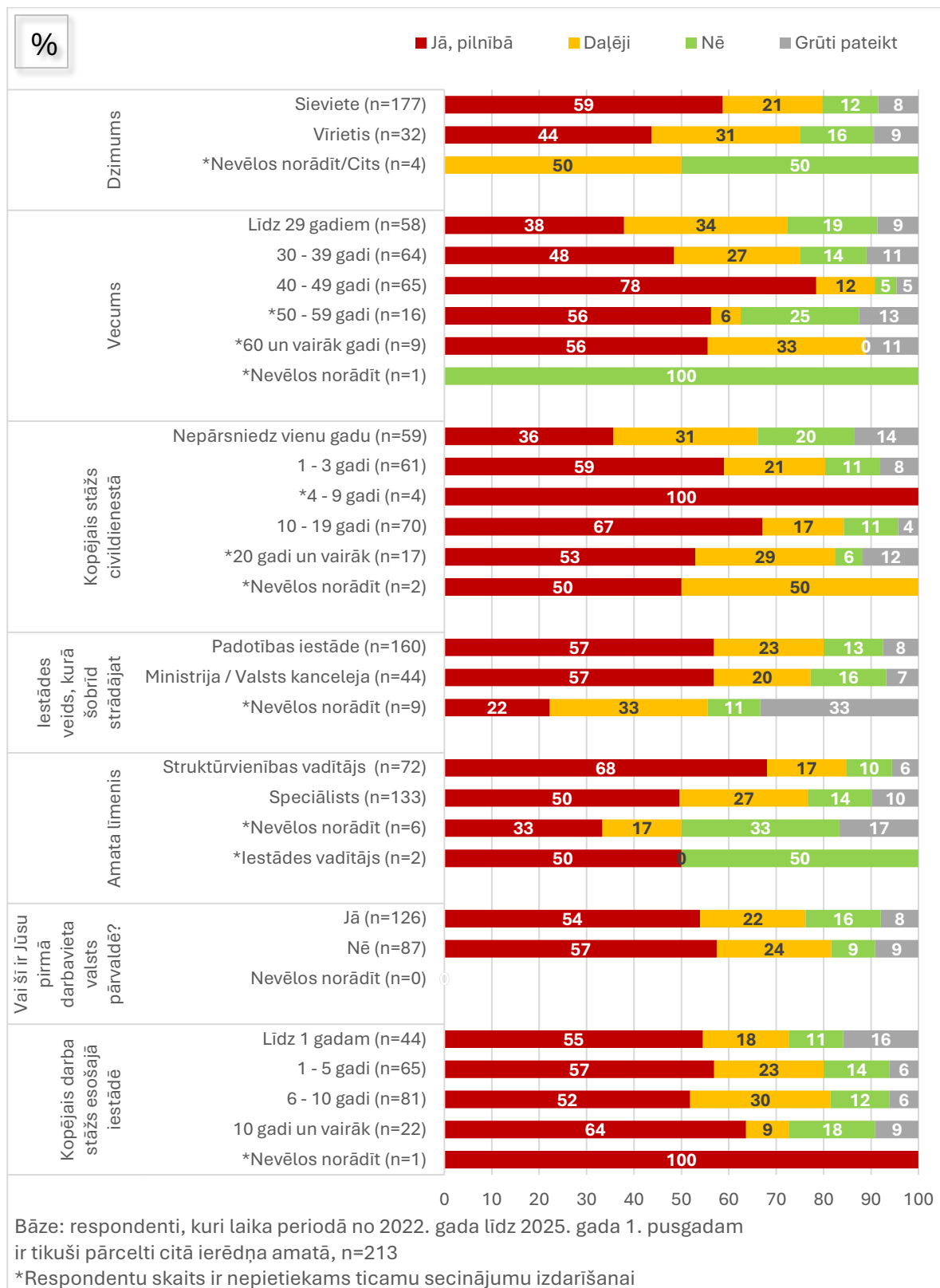
Tendences starp grupām liecina, ka struktūrvienību vadītāji būtiski pozitīvāk vērtē pārcelšanas rezultātus nekā speciālisti, un padotības iestāžu darbinieki sniedz līdzsvarotāku vērtējumu, kamēr ministriju ierēdņi biežāk akcentē kritiku. Īpaši augsti vērtējumi ir vecuma grupā 40–49 gadi un ierēdņiem ar ilgāku darba stāžu.

Kopumā tas norāda uz pārcelšanas mehānisma funkcionēšanu, taču arī uz būtiskiem kvalitātes svārstīguma riskiem. Lai mazinātu negatīvo pieredzi un nodrošinātu vienmērīgu likumā noteikto mērķu izpildi, nepieciešama dziļāka analīze par tiem procesiem un prakses elementiem, kas atsevišķās iestādēs vai amatu grupās rada zemāku vērtējumu.

Pārcelto ierēdņu vērtējums par pārcelšanas procesa atbilstību likuma mērķiem

Attēls Nr. 28

Q20 Vai Jūs uzskatāt, ka Jūsu pārcelšanas gadījumā tika sasniegti Valsts civildienesta likuma 37. panta mērķi, piemēram, efektivitāte, sabiedrības uzticības veicināšana, kvalifikācijas paaugstināšana?



14.3. Respondenti par likuma mērķu sasniegšanu viņu individuālajos gadījumos ir arī paiduši pārdomas, kuras ir vērts ņemt vērā, veidojot civildienesta politiku.

Pozitīvās pieredzes

Kāds respondents norāda: “Tika novērtēta mana pieredze, uzcītība un mērķtiecība, ka arī spēja analizēt dažādus procesus, ieviest skatu no malas.”

Cits no respondentiem atzīst: “Savu pārcelšanu uzskatu gan par iestādes, kurā strādāju, gan par savu ieguvumu, jo tās rezultātā man bija mērķis veicināt savu kvalifikācijas celšanu, iegūstot papildus amatam atbilstošu augstāko izglītību, kā arī papildinot zināšanas jau daudz plašākā skatījumā. Pārcelšanas gadījumā uzskatu, ka efektivitāte un sabiedrības uzticības veicināšana arī bija sasniegta, jo iepriekš sevi esmu pierādījusi iestādē kā atbildīgu, mērķtiecīgu un uz zināšanām vērstu darbinieku, kā arī darbinieku uz kuru var paļauties mērķu sasniegšanā un cieņas ievērošanu pret sabiedrību, veicot savus amata pienākumus.”

“Līdz 2022. gada vasarai strādāju citas ministrijas padotības iestādē, kur bija grūti saskatīt kādas izaugsmes iespējas. Saņēmu piedāvājumu pāriet strādāt uz ministriju (citā nozarē), kur bija izaicinošāki darba pienākumi, tika apgūtas jaunas lietas, kuras es nebūtu apguvis iepriekšējā darbā, kā arī atalgojumus būtiski paaugstinājās, kas arī bija lielākais iemesls, kāpēc gribēju pārcelties uz citu iestādi.”

Kā pozitīvs vadmotīvs pārcelšanai atzīstams šāds komentārs: “Karjeras civildienests rada motivējošu vidi, proti, ierēdnis var rēķināties, ka kvalitatīva darba rezultātā viņam ir iespēja iegūt "labāku"/sev vēlamu amatu un nav nolemts rutīnas darbam.”

Domas dalās

“Iestādē, uz kuru tiku pārcelta uzlabojās darba efektivitāte, jo aizpildīju amata vietu ierēdņa ilgstošas prombūtnes laikā. Mana kvalifikācija ir paaugstināta, savukārt iestādē, no kuras tiku pārcelta darba efektivitāte pasliktinājās, jo nebija cilvēka, kurš aizvietotu mani.”

“Iestādei nodeva jaunas funkcijas, manas zināšanas bija nepieciešamas, bet savu kvalifikāciju es neuzlaboju, bija jādara savādāks darbs.”

“Efektivitāte (finanšu un cilvēkresursu ziņā) – apvienojot divas iestādes, jā, noteikti, taču es personīgi neuztveru un nejūtu, ka sabiedrības uzticība veicinātos un mana kvalifikācija būtu paaugstinājusies, jo faktiski es daru to pašu darbu, tikai formāli "citā iestādē”.”

“Manā gadījumā tā bija manis izrādīta interese un vadītāja atbalsts pārejai uz augstāku amatu citā departamentā tajā pašā iestādē, kad amats bija vakants. Attiecībā uz sevi neesmu saskārusies ar vēlmi "izrēķināties". Tomēr esmu to redzējusi citos gadījumos, kad darbinieku pārceļ pretēji paša vēlmēm, tā ka darbinieks nav gatavs sadarboties ar jauno vadītāju un iekļauties jaunajā plānotajā struktūrā, un tādējādi atstāj negatīvu iespaidu uz kopējo struktūrvienības morāli.”

Kritiskie vērtējumi

“Daži mazie nodaļu vadītāji sevi uzskata par cariem, uzpūš savu nodaļu ar darbiniekiem un pazemo citus (gan savus padotos, gan citu nodaļu darbiniekus). Ja kāds neļaujas pazemošanai, tad to piespiež “pārcelties”. Nekādus likuma mērķus nerasniedz – tikai savus personiskos.”

“[Iestādē] ir ierasta prakse, ka amatā paceļ tikai “uz augšu” sev vēlamus cilvēkus, netiek rīkoti ne konkursi, ne izvirzīti kritēriji, lai uz amatu varētu pretendēt labākais, nevis noderīgākais. Vismaz pēdējos 10 gados augstākos amatos nekad nav konkursu, viss notiek aizmuguriski un ar sarunāšanu.”

“Pārcēlos uz zemāk kvalificētu un vērtētu amatu. Sabiedrībai bija ieguvums, valsts pārvaldei zaudējums.”

Savukārt kāds respondents atzīmē novērojumu: “Manā iepriekšējā amatā tika pārcelts vadītājam tuvu pazīstams ģimenes draugs.”

Savukārt cits atzīst: “Tā kā pārcelšana notika ar pamatojumu, ka ierēdnis ir sasniedzis augstus rezultātus savā amatā, kā rezultātā viņš tiek pārcelts uz citu iestādi, bet uz zemāku amatu, ar zemāku algu, tad nav iespējams loģiski sasniegt likumā noteiktos mērķus, jo ne es kā ierēdnis esmu turpmāk motivēts strādāt valsts pārvaldē, ne arī valsts pārvalde kaut ko no tā iegūst (ja neskaita iestādes vadības slēpto prettiesisko mērķu sasniegšanu).”

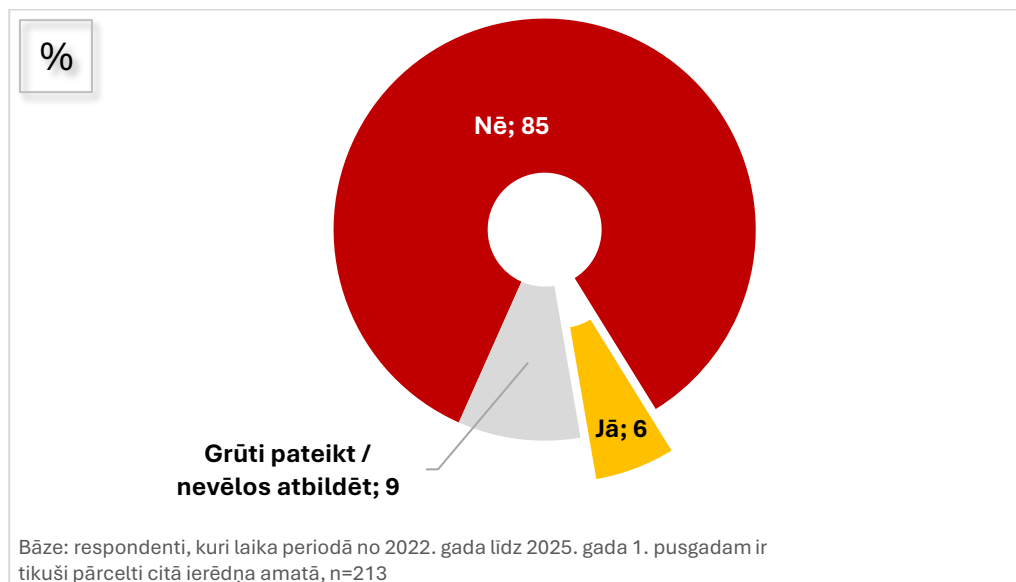
Secinājumi

Respondentu pārdomas parāda, ka pārceļšanas ietekme uz likumā noteikto mērķu sasniegšanu ir ļoti nevienmērīga. Pozitīvā pieredze apliecina, ka pārceļšana var veicināt profesionālo izaugsmi, darba efektivitāti un motivāciju, savukārt dalītie viedokļi uzsver, ka izmaiņas var radīt gan ieguvumus, gan zaudējumus dažādās iestādēs. Kritiskās atsauksmes izgaismo nopietnas problēmas: subjektīvismu, necaurskatāmu personāla politiku un pārceļšanas izmantošanu kā spiediena vai sankciju instrumentu. Kopumā komentāri liecina, ka pārceļšanas institūta kvalitāte ir ļoti atkarīga no konkrētās iestādes vadības kultūras un procesu caurskatāmības.

15. Vērtējums par pārcelšanas procesu kā izrēķināšanās un atriebības līdzekli

Attēls Nr. 29

Q22 Vai, Jūsaprāt, Jūsu gadījumā pārcelšana bija saistīta ar "izrēķināšanos" vai "atriebību" saistībā ar Jūsu izteikumiem vai rīcību?



Atbildot uz jautājumu, vai, respondentu skatījumā, viņu pārcelšanas gadījums bija saistīts ar "izrēķināšanos" vai "atriebību" saistībā ar kādiem respondentu izteikumiem vai rīcību, lielākais vairums sniedza atbildi - nē (85%). Tikai 6% respondenti pārliecinoši atbildēja - jā, un 9% - respondenti ir norādījuši, ka grūti pateikt (sk. attēlu Nr. 29).

Detalizētāku sadalījumu par dažādām respondentu grupām sk. attēlā Nr. 30.

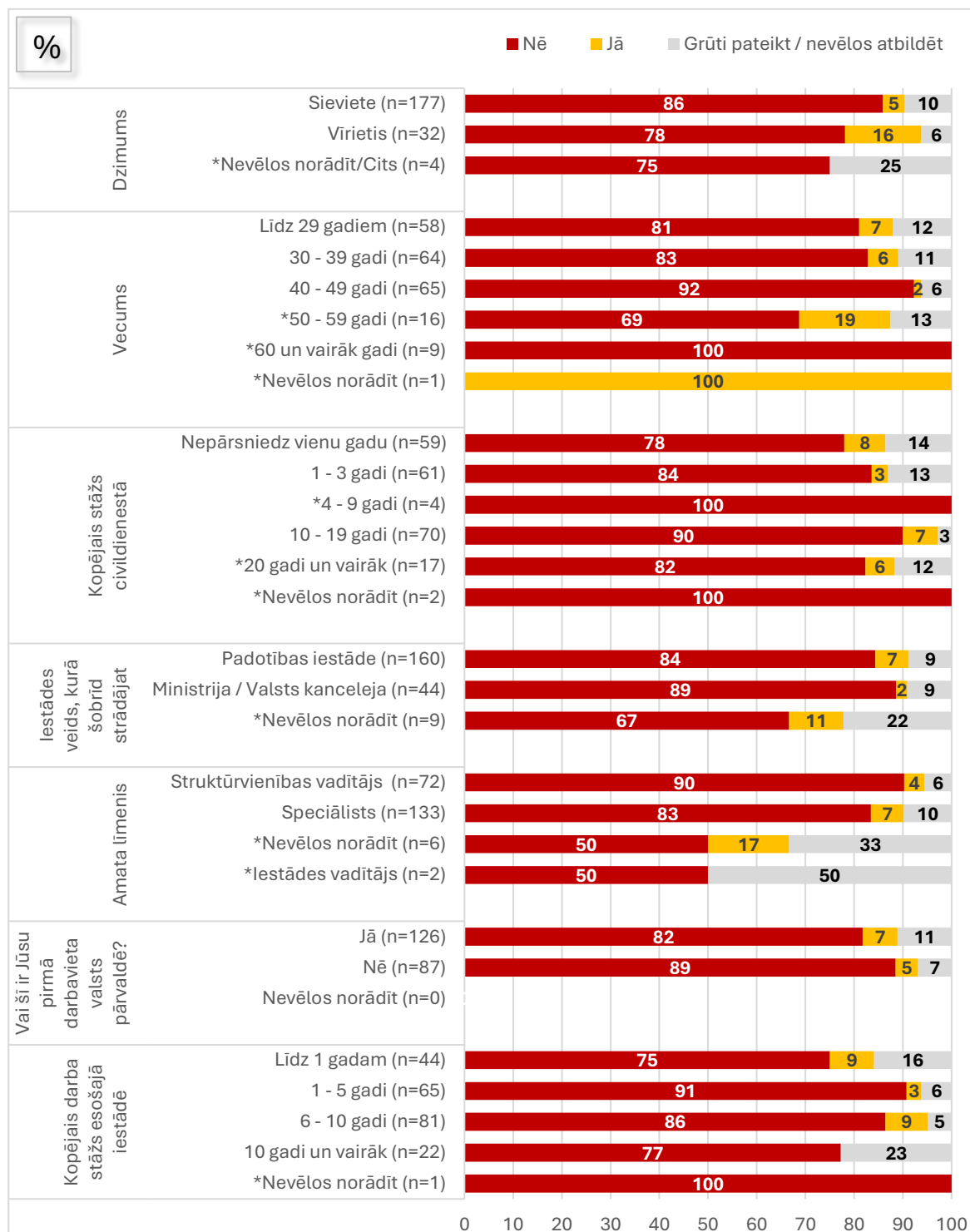
Secinājumi

Jau iepriekšējā nodaļā redzējām, ka respondentu komentāri izgaismo plašu pieredžu amplitūdu: no skaidri pozitīvas profesionālās izaugsmes un motivācijas līdz situācijām, kur pārcelšana radījusi nevienlīdzīgus ieguvumus iestādēm vai bijusi saistīta ar subjektīvismu un necaurskatāmu personāla politiku. Lai gan vairums ierēdņu (85%) neuzskata, ka viņu pārcelšana bijusi "izrēķināšanās" vai "atriebības" rezultāts, apmēram desmitā daļa atzīmē reālu risku vai nespēj to izslēgt. Tas norāda uz nepieciešamību mērķtiecīgi stiprināt godprātīgas rīcības standartus, pārvaldības caurskatāmību un vadības kultūru, lai mazinātu šādu risku un nostiprinātu uzticēšanos civildienesta mobilitātes mehānismiem.

Vērtējums par pārcelšanas procesu kā izrēķināšanās un atriebības līdzekli

Attēls Nr. 30

Q22 Vai, Jūsaprāt, Jūsu gadījumā pārcelšana bija saistīta ar "izrēķināšanos" vai "atriebību" saistībā ar Jūsu izteikumiem vai rīcību?



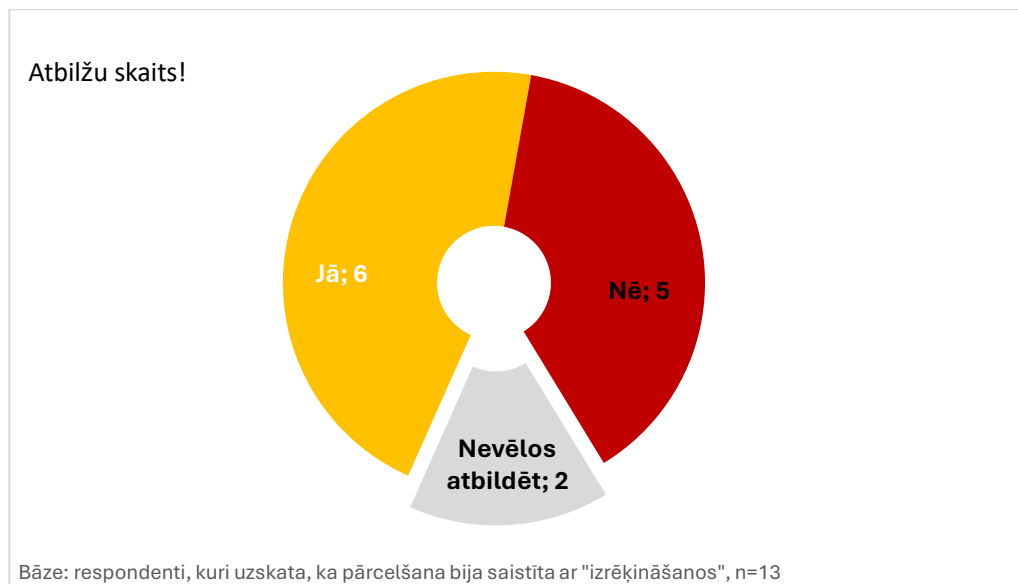
Bāze: respondenti, kuri laika periodā no 2022. gada līdz 2025. gada 1. pusgadam ir tikuši pārcelti citā ierēdņa amatā, n=213

*Respondentu skaits ir nepietiekams ticamu secinājumu izdarīšanai

16. Pārcelšanas procesu apstrīdēšanas tendences

Attēls Nr. 31

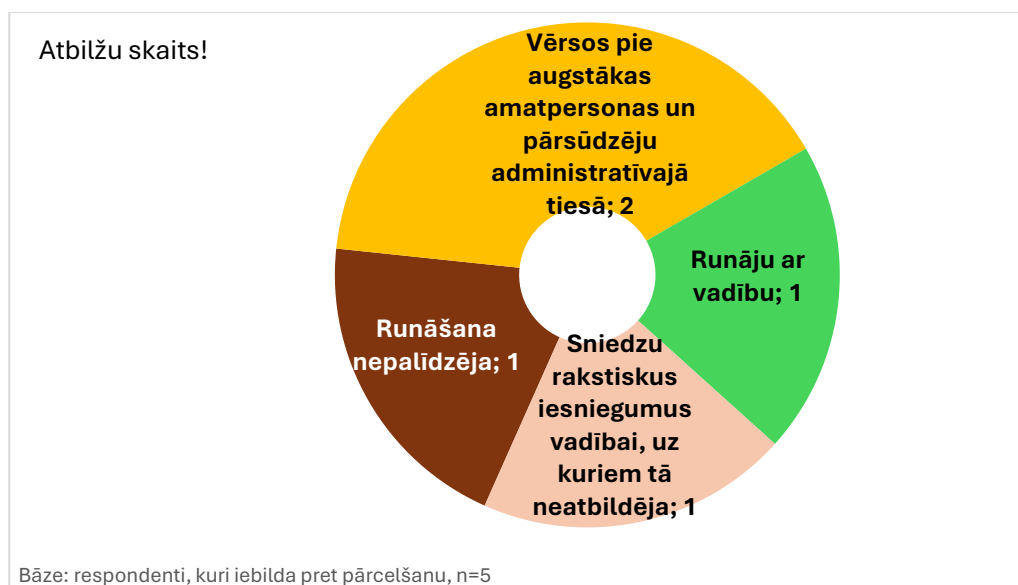
Q23 Ja Jūs uzskatāt, ka pārcelšana bija saistīta ar "izrēķināšanos", vai Jūs tai iebildāt?



13 respondenti jeb 6 %, kas pauda uzskatu, ka pārcelšanas procesā saskārās ar "izrēķināšanos" (sk. attēlu Nr.29), atbildot uz jautājumu, vai viņi iebilda par attiecīgo pārcelšanas procesu, 6 gadījumos norādīja – jā, 5 gadījumos – nē, un 2 gadījumos nevēlējās atbildēt (sk. attēlu Nr. 31).

Attēls Nr. 32

Q24 Ja iebildāt pārcelšanai, kā Jūs rīkojāties?



2 respondenti norāda, ka pārcelšanu apstrīdēja augstākā iestādē un vērsās administratīvajā tiesā, savukārt 3 gadījumos komunikācija ar atbildīgajiem beidzās bez rezultāta (sk. attēlu Nr. 32).

Attēls Nr. 33

Q25 Ja pārsūdzējāt tiesā, vai tiesas nolēmums bija Jums labvēlīgs?



No aptaujas datiem izriet, ka par pārcelšanas procesa tiesiskumu tiesā cīnās viens respondents (sk. attēlu Nr. 33).

Secinājumi

Ierēdņu gatavība formāli apstrīdēt pārcelšanu, pat ja tā tiek uztverta kā “izrēķināšanās”, ir ļoti zema – tikai atsevišķi gadījumi nonāk līdz augstākai iestādei vai tiesai. Tas nozīmē, ka potenciāli problemātiski pārcelšanas gadījumi pārsvarā paliek iestāžu iekšienē un netiek sistemātiski izvērtēti. Šos salīdzinoši nedaudzos, bet jutīgos gadījumus būtu mērķtiecīgi apzināt un analizēt padziļināti, lai konstatētu nepieciešamās izmaiņas procesā, vai arī gūtu pierādāmu apstiprinājumu, ka pārcelšana bijusi tiesiska un pamatota, tādējādi stiprinot uzticēšanos valsts civildienestam.

17. Pārcelšanas tendences iestāžu praksē

17.1. Nolūkā gūt priekšstatu par valsts civildienesta ierēdņu pārcelšanas intensitāti un tendencēm valsts pārvaldē, Tiesībsarga birojs aptaujāja tiešās valsts pārvaldes iestādes, kurās ir nodarbināti valsts civildienesta un specializētā valsts civildienesta ierēdņi.

No aptaujas izriet šādi kopējie dati, kas raksturo pārcelšanas procesu tendences.

No 60 aptaujātajām iestādēm savas iestādes ietvaros 17 iestādes ir pārcēlušas no 1 līdz 10 ierēdņiem, 13 iestādēs - no 11 līdz 50 ierēdņiem, 8 iestādēs virs 50 ierēdņiem. Savukārt 22 iestādes nav īstenojušas pārcelšanu. 22 iestādes ir pārcēlušas pēc savas iniciatīvas.

No 60 aptaujātajām iestādēm 16 iestādes ir pārcēlušas no 1 līdz 6 ierēdņiem no vienas iestādes uz citu iestādi, 1 iestāde - 32 ierēdņus, savukārt 43 iestādes nav īstenojušas šādu pārcelšanu. 2 iestādes ir rosinājušas pārcelt uz citu iestādi pēc iestādes iniciatīvas un uzņemošā iestāde to nav atteikusi.

Kā galvenos ierēdņa pārcelšanas iemeslus iestādes ietvaros pēc iestādes iniciatīvas, iestādes aptaujā norādījušas:

- Ierēdņa kvalifikācijas izaugsmes veicināšana (norādīja 28 iestādes);
- Civildienesta uzdevumu efektīva izpilde (norādīja 26 iestādes);
- Iestādes reorganizācija (norādīja 18 iestādes);
- Sabiedrības uzticēšanās civildienestam nodrošināšana (norādīja 4 iestādes);
- Iestādes vai ierēdņa amata likvidācija (norādīja 2 iestādes);
- Ierēdņa neatbilstība ieņemamajam amatam (norādīja 4 iestādes);
- Citi iemesli (norādīja 3 iestādes).

Savukārt kā galvenos pārcelšanas iemeslus uz citu iestādi iestādes aptaujā ir norādījušas:

- Civildienesta uzdevumu efektīva izpilde (norādīja 11 iestādes);
- Ierēdņa kvalifikācijas izaugsmes veicināšana (norādīja 5 iestādes);
- Sabiedrības uzticēšanās civildienestam nodrošināšana (norādīja 4 iestādes);
- Iestādes reorganizācija (norādīja 2 iestādes);
- Iestādes vai ierēdņa amata likvidācija (norādīja 2 iestādes);
- Citi iemesli (norādīja 4 iestādes).

17.2. Apkopojot informāciju par iestāžu praksi par pārcelšanas regulēšanu ar iekšējiem normatīvajiem aktiem, konstatējams, ka no 60 aptaujātajām iestādēm tikai 13 iestādēm¹⁰ ir šādi iekšējie normatīvie akti.

Analizējot šos normatīvos aktus, secināms, ka iestāžu pieejas ir dažādas. Atsevišķos gadījumos ir regulēts process, kā pārcelšanas tiek rosināta, piemēram, ka struktūrvienības vadītājs pārcelšanu rosina ar ziņojumu iestādes vadītājam un/vai ka tiek veiktas pārrunas ar pārceļamo ierēdni. Citā gadījumā tiek noteikts, ka attiecīgais process noris atbilstoši ārējos normatīvajos aktos noteiktajai kārtībai. Citā gadījumā tiek atrunāts, ka pārcelšana noris pēc vakantā amata struktūrvienības vadītāja ieteikuma, kurā īpaši ņem vērā izglītību, profesionālās zināšanas un iepriekšējo darba pieredzi. Pēcāk šo kandidatūru vērtē komisija.¹¹ Vairāku iestāžu noteikumos tiek atrunāti atalgojuma izmaiņu fiksēšana.

Valsts ieņēmumu dienests (turpmāk arī - VID) ir paredzējis regulāru struktūrvienību vadītāju rotāciju.¹² Tāpat minams, ka VID detalizēti atrunā konkrētus gadījumus, kuros ierēdnis tiek pārcelts, atrunājot Valsts civildienesta likumā noteiktos gadījumus, piemēram, ierēdni var pārcelt:

- samazinot ierēdņu skaitu, likvidējot struktūrvienību vai ierēdņa amatu vai reorganizējot VID;
- pēc lēmuma par ierēdņa neatbilstību ieņemamam amatam pieņemšanas;
- lai nodrošinātu valsts pārvaldes funkciju efektīvu īstenošanu;
- lai veicinātu ierēdņu profesionālo izaugsmi.

Tāpat VID ir atrunājis iestādei nozīmīgus gadījumus, kas tiešā veidā likumā nav noregulēti, piemēram, ierēdni var pārcelt:

- ja ierēdni atstādina no amata pienākumu izpildes (..);
- lai samazinātu iespējamās korupcijas, interešu konflikta un citus riskus, kas var negatīvi ietekmēt konkrētās struktūrvienības darbu, kā arī nodrošinātu sabiedrības uzticību valsts civildienestam.¹³

¹⁰ Centrālā finanšu un līgumu aģentūra, Enerģētikas un vides aģentūra (kopš 2025. gada 1. oktobra pievienota Valsts vides dienestam), Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra, Labklājības ministrija, Lauku atbalsta dienests, Maksātspējas kontroles dienests, Uzturlīdzekļu garantiju fonda administrācija, Valsts aizsardzības loģistikas un iepirkumu centrs, Valsts darba inspekcija, Valsts digitālās attīstības aģentūra, Valsts ieņēmumu dienests, Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra, Valsts zemes dienests.

¹¹ Sk. piemēram, Valsts zemes dienesta 2024. gada 11. jūnija iekšējo noteikumu Nr. 1-01/13 4. nodaļu.

¹² Valsts ieņēmumu dienesta 2023. gada 4. septembra iekšējo noteikumu Nr. 33 "Valsts ieņēmumu dienesta ierēdņu vai darbinieku atstādināšanas no amata pienākumu izpildes un ierēdņu pārcelšanas citā amatā kārtība" 22. punkts.

¹³ Valsts ieņēmumu dienesta 2023. gada 4. septembra iekšējo noteikumu Nr. 33 "Valsts ieņēmumu dienesta ierēdņu vai darbinieku atstādināšanas no amata pienākumu izpildes un ierēdņu pārcelšanas citā amatā kārtība" 10. punkts.

Kā nozīmīgs aspekts atzīmējams, ka VID noteikumos ir atrunāta samērā detalizēta procedūra par to, kā ierēdnis tiek pārcelts – tas iesaistītajām pusēm rada nosacītu tiesisko skaidrību par attiecīgo procesu. Tajā pašā laikā jautājums par lietderības, efektivitātes un citiem sabiedrības uzticību veicinošiem kritērijiem, kas ir pamats pārcelšanas konkretizācijai, paliek iestādes subjektīvas interpretācijas ziņā. Šis aspekts ir raksturīgs visiem minēto iestāžu iekšējiem normatīvajiem aktiem, proti, tajos vai nu nav vispār vai nav detalizēti atrunāti lietderības un efektivitātes kritēriji, pēc kuriem būtu jāvadās organizējot ierēdņu pārcelšanu pēc iestādes iniciatīvas.

Secinājums

Valsts pārvaldes iestādes pārcelšanas institūtu izmanto salīdzinoši aktīvi, taču pārsvarā tas notiek iestādes iekšienē, nevis starp dažādām iestādēm. Pašas iestādes iniciē būtisku daļu pārcelšanu, tomēr bieži iniciatīva nāk arī no paša ierēdņa. Dominējošie pārcelšanas iemesli gan iestāžu ietvaros, gan starp iestādēm ir kvalifikācijas izaugsmes veicināšana un civildienesta uzdevumu efektīvāka izpilde, savukārt sabiedrības uzticēšanās stiprināšanas mērķis pārcelšanas praksē parādās mazāk.

Vienlaikus tikai neliela daļa iestāžu pārcelšanas procesu ir noregulējušas ar iekšējiem normatīvajiem aktiem, un šī regulējuma saturs ir ļoti nevienmērīgs. Atsevišķos gadījumos procedūras un lēmumu ķēde ir skaidri noteikta, kas uzlabo caurskatāmību un tiesisko drošību, savukārt citviet pārcelšana tiek organizēta tikai saskaņā ar ārējiem normatīvajiem aktiem, bez papildu paskaidrojumiem vai kritērijiem.

Lai gan dažas iestādes, piemēram, Valsts ieņēmumu dienests, piedāvā detalizētāku procedūru, vispārējā tendence ir tāda, ka lietderības, efektivitātes un sabiedrības ieguvuma kritēriji iekšējos noteikumos nav izstrādāti. Tas nozīmē, ka būtiski pārcelšanas pamatojuma aspekti paliek iestāžu subjektīvās interpretācijas ziņā, radot nevienmērīgu praksi un potenciālas uzticēšanās problēmas.

Kopumā būtu nepieciešams vienots redzējums par pārcelšanas procesa pamatojumu un kritērijiem valsts pārvaldē, lai nodrošinātu konsekventu, caurskatāmu un labas pārvaldības principam atbilstošu pieeju visās iestādēs.

Kopējie secinājumi

Visu aptaujāto ierēdņu vērtējums

Ievērojams aptaujāto ierēdņu skaits pārceļšanas tiesisko regulējumu izprot, neskatoties uz tā plašo un abstrakto saturu formulējumā. Tomēr daļai ierēdņu bažas rada šī formulējuma ļaunprātīgas izmantošanas risks. Piektajai daļai respondentu pārceļšanas tiesiskais regulējums nav pietiekami skaidrs.

Aptaujātie ierēdņi pozitīvāk vērtē pārceļšanas tiesisko regulējumu un tā mērķus salīdzinājumā ar to īstenošanu praksē, proti, teju puse respondentu, kuri pauduši pozitīvu vērtējumu par pārceļšanas tiesiskā regulējuma piemērotību un efektivitāti, vienlaikus pauž šaubas par tā efektīvu īstenošanu praksē. Savukārt starp tiem respondentiem, kuriem ir šaubas par tiesiskā regulējuma piemērotību, vērojamas arī šaubas par tā efektīvu īstenošanu praksē.

Pārliecinoši lielākā daļa respondentu nenoliedz, ka ierēdņu pārceļšanas mehānismu var izmantot negodprātīgam mērķim. Ierēdņi apzinās, ka pastāv šāda negodprātīga pārceļšanas kultūra. Tie ierēdņi, kuri vispārīgi domā, ka regulējums ir piemērots, salīdzinoši lielākā mērā pieļauj, ka to praksē var izmantot arī negodprātīgi. Tik skeptisku domu nepieļauj ierēdņi, kuri pauduši viedokli, ka regulējums ir pārāk plašs un rada iespēju ļaunprātīgai interpretācijai. Veidojas arī paradokss – jo lielāki optimisti par likuma burtu, jo skeptiskāk raugās uz praktisko izpildījumu.

Lielai daļai respondentu par izmaiņu nepieciešamību tiesiskajā regulējumā nav viedokļa. Vienlaikus tie respondenti, kuri apgalvo, ka pārceļšanas tiesiskais regulējums ir piemērots, ar salīdzinoši lielu pārsvaru uzskata, ka zināmas izmaiņas regulējumā un praksē būtu nepieciešamas. Un otrādi – tie, kuri ir pauduši uzskatu, ka tiesiskais regulējums ir pārlietu plašs vai nepietiekami skaidrs, pauž uzskatu, ka pārmaiņas regulējumā un praksē nav nepieciešamas.

Pārcelto ierēdņu vērtējums

No aptaujas respondentu vidus 3,5 gadu laikā tika pārcelta piektā daļa ierēdņu. Mazāk ir tikuši pārcelti ierēdņi, kuri nosacīti ir ilglaicīgi valsts pārvaldē un kuri nosacīti ir vecāka gada gājuma. Savukārt biežāk tikuši pārcelti ierēdņi, kuri nav ilglaicīgi valsts pārvaldē un kuri nosacīti ir pusmūža gada gājuma. Lūkojoties amatu līmeņu un iestāžu griezumā, kopumā speciālisti ir pārcelti retāk salīdzinājumā ar struktūrvienību vadītājiem. Ministriju un padotības iestāžu griezumā pārceļšana ir notikusi līdzvērtīgās proporcijās.

Pārceļšanas procesu intensitāte noteiktā laika griezumā ir nevienmērīga rakstura. Visticamāk tā tiek organizēta atbilstoši valsts pārvaldes iestāžu faktiskajai vajadzībai.

Aptaujas dati apliecina, ka lielākā daļa ierēdņu tiek pārcelti iestādes ietvaros. Samērā reti uz citu iestādi.

Lielāko daļu ierēdņu pārceļ uz nenoteiktu laiku.

Lielākā daļa respondentu savas individuālās pārceļšanas iemeslus ir novērtējuši kā likuma mērķim atbilstošus ar apzinātu motivāciju. Sestā daļa respondentu tomēr ir saskatījuši pārceļšanas procesā negatīvās blaknes, kas liecina, ka praksē civildienestā pārceļšanas “negatīvā kultūra” pastāv.

Pārceļšanas praktiskais saskaņošanas process, kur iesaistās gan iestāde, gan pārceļamais ierēdnis, no ierēdņu puses kopumā tiek vērtēts pozitīvi. Ceturtā daļa respondentu tomēr ir saskatījuši formālu un autoritatīvu praksi, kas liecina par labas pārvaldības neatbilstībām.

Iestādes komunikācijas kvalitāti ierēdņi kopumā vērtējuši pozitīvi (66% respondentu). Šis vērtējums ir mazliet kritiskāks, salīdzinot ar kopējo saskaņošanas procesa vērtējumu. Daļa respondentu, lai arī pārceļšanas saskaņošanas procesu vērtējuši kopumā pozitīvi, iestādes rīcībā ir saskatījuši nepilnības (vērtējums “vidēji”).

Kopumā vairāk par pusi (85%) pārcelto ierēdņu uzskata, ka Valsts civildienesta likuma 37. pantā nostiprinātie mērķi tiek sasniegti, kas ir vērtējama kā pozitīva tendence, proti, šis institūts vairumā gadījumu sasniedz atbilstošu izpildījumu, kas liek domāt, ka tam ir vieta valsts civildienestā. Tomēr teju ceturtā daļa aptaujāto ir dalītās domās, sestā daļa aptaujāto ierēdņu pauž negatīvu vērtējumu un teju desmitajai daļai nav vērtējuma. Līdz ar to jautājums ir - vai un ko darīt, lai negatīvais vērtējums vismaz mazinātos?

Individuālos pārcelšanas procesos pārliecinošs vairākums ierēdņu nav saskārušies ar "izrēķināšanos" vai "atriebību". Tātad lielākajā daļā gadījumu tā tika izmantota godprātīgi. Mazāk kā desmitā daļa pauž pārliecinošu norādi par negodprātīgu šī institūta izmantošanu. Nav mazsvarīgi arī respondenti, kas atturas no viedokļa paušanas. Tātad mazliet vairāk kā desmitā daļā gadījumu saskata "izrēķināšanās" vai "atriebības" risku. Šo secinājumu kontekstā būtiski ņemt vērā aptaujā iegūtā visu ierēdņu noskaņa, proti, ierēdņu vidū, t.sk. to ierēdņu, kuri kopumā pārliecināti par pārcelšanas institūta efektivitāti un piemērotību, nepastāv šaubas par šīs negatīvās "kultūrvides" iespējamību.

Ierēdņu spars cīnīties par savām tiesībām iespējami negodprātīgā un pretiesiskā pārcelšanas procesā ir neliels.

Iestāžu pārcelšanas pieredze

Valsts pārvaldes iestādes pārcelšanas institūtu izmanto samērā bieži, taču lielākoties tas tiek izmatots vienas iestādes ietvaros, bet samērā retāk pārcelšana tiek īstenota no vienas iestādes uz citu. Lielākoties pārcelšanu iestādes ietvaros rosina ierēdņi paši, taču teju pusē no pārcelšanas gadījumiem to rosina arī pašas iestādes. Krietni retāk pārcelšanu no vienas iestādes uz citu iestādi rosina pati iestāde.

Kā galvenie ierēdņu pārcelšanas iemesli iestādes ietvaros un no iestādes uz iestādi dominē - ierēdņa kvalifikācijas izaugsmes veicināšana un civildienesta uzdevumu efektīva izpilde. Savukārt sabiedrības uzticēšanās stiprināšanas mērķis pārcelšanas praksē parādās mazāk.

Valsts pārvaldes iestādes kopumā reti regulē pārcelšanas jautājumus ar iekšējiem normatīvajiem aktiem. Tomēr atsevišķas iestādes ar iekšējiem noteikumiem ir regulējušas pārcelšanas procesus, un tas veicina tiesisko noteiktību un skaidrību. Iekšējos normatīvajos aktos nav detalizēti regulēti kritēriji, pēc kuriem būtu izsverama lietderība, efektivitāte un sabiedrības ieguvums. Būtu sagaidāms valsts pārvaldē vienots redzējums par pārcelšanas procesa lietderības uz efektivitātes pamatojumu, lai pārceļamais ierēdnis un sabiedrība gūtu pārliecību par procedūras atbilstību labai pārvaldībai.

Rezumējums

Kopumā aptaujas analīze liecina, ka pārceļšanas institūts Latvijā funkcionē, tomēr tā uzticamība un efektivitāte ir būtiski atkarīga no vadības kultūras un iekšējiem procesiem. Normatīvais regulējums pats par sevi nerada problēmas, taču tā plašā interpretācijas iespēja pieļauj atšķirīgu un nevienveidīgu praktisko piemērošanu. Tādēļ pārceļšanas mehānisms stiprināms ne tikai ar normatīvām vadlīnijām, bet arī ar vienotu pārceļšanas kultūru, skaidru komunikāciju un preventīviem riska kontroles mehānismiem.

Rekomendācijas

Pabeidzot pētījumu, plašākai diskusijai izvirzāmas šādas rekomendācijas:

- Valsts kancelejai kā par valsts civildienesta attīstības politiku atbildīgā iestādei sadarbībā ar citām valsts pārvaldes iestādēm izstrādāt vadlīnijas (metodiskos norādījumus), atrunājot vienotus kritērijus (principus), pēc kuriem iestādēm būtu jāvadās, organizējot ierēdņu pārcelšanu, it īpaši pēc iestādes iniciatīvas, t.sk.:
 - atrunāt, pēc kādiem kritērijiem (principiem) būtu konkretizējami Valsts civildienesta likumā paredzētās ģenerālklausulas, piemēram, “civildienesta uzdevumu izpildes efektivitāte”, “sabiedrības uzticība civildienestam”, “pārcelšanas pieļaujamībai un lietderībai”, “līdzvērtīgs amats”;
 - atrunāt, kādos gadījumos un kādā procesuālā kārtībā un formā pārcelšana būtu noformējama, lai veicinātu atklātību un mazinātu strīdus, t.sk., kā noformējama iestāžu motivācija par ierēdņa pārcelšanu un kā dokumentējams ierēdņa viedokļa izvērtējams;
 - atrunāt, kā un cik detalizēti ierēdnis informējams par sagaidāmajām atalgojuma izmaiņām.
- Nolūkā veicināt valsts civildienesta ierēdņu un sabiedrības uzticēšanos valsts civildienestam, apsvērt grozījumus Valsts civildienesta likuma 37. panta pirmajā daļā, aizstājot vārdus “jebkurā citā ierēdņa amatā” vārdiem “līdzvērtīgā vai augstākā ierēdņa amatā”.

Esošā Valsts civildienesta likuma 37. panta pirmās daļas redakcija	Priekšlikums
(1) Lai nodrošinātu labu pārvaldību, it sevišķi civildienesta uzdevumu efektīvu izpildi un sabiedrības uzticību civildienestam, kā arī veicinātu ierēdņa kvalifikācijas izaugsmi, ierēdni, neizsludinot atklātu pretendentu konkursu un motivējot pārcelšanas pieļaujamību un lietderību, var pārcelt <u>jebkurā citā</u> ierēdņa amatā uz noteiktu vai nenoteiktu laiku tajā pašā vai citā iestādē.	(1) Lai nodrošinātu labu pārvaldību, it sevišķi civildienesta uzdevumu efektīvu izpildi un sabiedrības uzticību civildienestam, kā arī veicinātu ierēdņa kvalifikācijas izaugsmi, ierēdni, neizsludinot atklātu pretendentu konkursu un motivējot pārcelšanas pieļaujamību un lietderību, var pārcelt <u>līdzvērtīgā vai augstākā</u> ierēdņa amatā uz noteiktu vai nenoteiktu laiku tajā

Pārcelšanas pamatojums var būt arī ierēdņa motivēts lūgums.	pašā vai citā iestādē. Pārcelšanas pamatojums var būt arī ierēdņa motivēts lūgums.
---	--

3. Ņemot vērā, ka tiesas nekontrolē iestāžu lietderības apsvērumus pārcelšanas procesā, apsvērt nepieciešamību izveidot neitrālu uzraudzības mehānismu ierēdņu pārcelšanas gadījumiem, kurus ierosina iestādes pēc savas iniciatīvas.

4. Sabiedrības uzticības veicināšanas nolūkos veikt regulāru sabiedrības informēšanu par pārcelšanas tendencēm un sabiedrības ieguvumiem šī procesa rezultātā.

Svarīga ir pozitīvās informācijas “nešana” sabiedrībā, savukārt par negatīvo skaidrot, kas bija nepareizi, kas tiks uzlabots. No aptaujas izriet, ka pārcelšanas procesi, kas ir ar negatīvu noskaņu proporcionāli nav daudz. Ir lietderīgi šos gadījumus apzināt un padziļināti analizēt, lai pilnveidotu procesus vai tieši otrādi - gūtu apstiprinājumu, ka viss ir kārtībā, par to attiecīgi informējot sabiedrību. Tādējādi veicinot sabiedrības uzticību valsts civildienestam.

5. Stiprināt iestāžu iekšējo uzticēšanās kultūru:

- veikt regulāras aptaujas par taisnīguma, caurskatāmības un vadības prakses uztveri;
- nodrošināt atgriezeniskās saites mehānismu, kurā pārceltie ierēdņi anonīmi novērtē procesa kvalitāti;
- stiprināt (piemēram, ar regulārām apmācībām) vērtību ietvaru valsts pārvaldē, kas paredz nulles toleranci pret izrēķināšanās praksi un veicina godprātīgu, atvērtu komunikāciju.

Pielikums: Ierēdņu aptaujas anketa

Pārcelto ierēdņu aptauja

Viena no tiesībsarga funkcijām ir izvērtēt labas pārvaldības principa ievērošanu valsts pārvaldē. Tiesībsarga birojs ir uzsācis izpēti par valsts civildienesta ierēdņu pārceļšanu. Vēlamies noskaidrot valsts civildienesta un specializētā valsts civildienesta ierēdņu (saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 3. panta pirmo un otro daļu) viedokli par šī procesa praksi un tā nozīmīgumu valsts pārvaldē, tādēļ lūdzam aizpildīt aptauju. Šī aptauja ir būtiska daļa no izpētes, lai noskaidrotu ierēdņu pārceļšanas institūta efektivitāti.

Aptauja ir brīvprātīga un anonīma. Visu sniegto informāciju Tiesībsarga birojs izmantos tikai apkopotā veidā.

Aicinām aptauju aizpildīt līdz 2025.gada **1. septembrim**. Tās aizpildīšana Jums aizņems aptuveni **7 minūtes**.

Aptauju veic Tiesībsarga birojs, kontaktpersonas jautājumiem par aptaujas aizpildīšanu - Raimonds Koņuševskis (raimonds.konusevskis@tiesibsargs.lv) vai Komunikācijas un starptautiskās sadarbības nodaļa (kssn@tiesibsargs.lv).

Sociāldemogrāfiskie jautājumi (ierēdņa profils)

1. Lūdzam norādīt Jūsu dzimumu *

☐

Sieviete

☐

Vīrietis

☐

Nevēlos norādīt/Cits

2. Lūdzam norādīt Jūsu vecumu *

☐

Līdz 29 gadiem

☐

30 - 39 gadi

☐

40 - 49 gadi

☐

50 - 59 gadi

☐

60 un vairāk gadi

☐

Nevēlos norādīt

3. Kāds ir Jūsu kopējais stāžs civildienestā? *

- ☐ Nepārsniedz vienu gadu
- ☐ 1 - 3 gadi
- ☐ 4 - 9 gadi
- ☐ 10 - 19 gadi
- ☐ 20 gadi un vairāk
- ☐ Nevēlos norādīt

4. Iestādes veids, kurā šobrīd strādājat: *

- ☐ Ministrija / Valsts kanceleja
- ☐ Padotības iestāde
- ☐ Nevēlos norādīt

5. Kāds ir Jūsu amata līmenis? *

- ☐ Iestādes vadītājs
- ☐ Struktūrvienības vadītājs
- ☐ Speciālists (ierēdnis, kurš neieņem iestādes vai struktūrvienības vadītāja amatu)
- ☐ Nevēlos norādīt

6. Vai šī ir Jūsu pirmā darbavieta valsts pārvaldē? *

- ☐ Jā
- ☐ Nē
- ☐ Nevēlos norādīt

7. Kāds ir Jūsu kopējais darba stāžs esošajā iestādē? *

- ☐ Līdz 1 gadam
- ☐ 1 - 5 gadi
- ☐ 6 - 10 gadi
- ☐ 10 gadi un vairāk
- ☐ Nevēlos norādīt

Jūsu viedoklis par ierēdņu pārcelšanas kārtību (vispārīgi)

Lūdzam atbildēt uz šīs sadaļas jautājumiem neatkarīgi no tā, vai Jūs esat ticis pārcelts citā amatā.

Valsts civildienesta likuma 37. panta pirmā daļa noteic, ka, lai nodrošinātu labu pārvaldību, it sevišķi civildienesta uzdevumu efektīvu izpildi un sabiedrības uzticību civildienestam, kā arī veicinātu ierēdņa kvalifikācijas izaugsmi, ierēdņi, neizsludinot atklātu pretendentu konkursu un motivējot pārcelšanas pieļaujamību un lietderību, var pārcelt jebkurā citā ierēdņa amatā uz noteiktu vai nenoteiktu laiku tajā pašā vai citā iestādē. Pārcelšanas pamatojums var būt arī ierēdņa motivēts lūgums.

8. Kā Jūs kopumā vērtējat Valsts civildienesta likuma 37. panta pirmās daļas formulējumu?

- ☐ Piemērots un elastīgs dažādām situācijām
- ☐ Pārāk plašs, rada iespēju ļaunprātīgai interpretācijai
- ☐ Nepietiekami skaidrs
- ☐ Nav viedokļa
- ☐ Cits:

9. Vai, Jūsaprāt, pārcelšanas mehānisms praksē tiek izmantots kā efektīvs rīks labas pārvaldības un civildienesta uzdevumu izpildes nodrošināšanai?

- ☐ Jā, lielākoties
- ☐ Daļēji
- ☐ Nē, process nav efektīvs
- ☐ Grūti pateikt

10. Vai, Jūsaprāt, pārcelšanas mehānisms praksē var tikt izmantots kā "izrēķināšanās" pret "neērtiem" ierēdņiem?

- ☐ Jā, noteikti
- ☐ Daļēji
- ☐ Nē
- ☐ Nav viedokļa

11. Vai, Jūsaprāt, būtu nepieciešams mainīt likumā vai praksē noteikto kārtību par ierēdņu pārcelšanu?

- ☐ Jā

☐ Nē

☐ Nav viedokļa

12. Ja Jūs uzskatāt, ka izmaiņas ir nepieciešamas, lūdzu, norādiet, kas tieši būtu jāmaina:

Jūsu personīgā pieredze ar pārcelšanu

(ja tāda ir bijusi no 2022. gada līdz 2025. gada 1. pusgadam)

13. Vai laika periodā no 2022. gada līdz 2025. gada 1. pusgadam Jūs esat *

ticis/tikusi pārcelts/-a citā ierēdņa amatā?

☐ Jā 14

☐ Nē

14. Kurā gadā notika Jūsu pārcelšana?

Ja laikā no 2022. gada līdz 2025. gada 1. pusgadam esat ticis/tikusi pārcelta vairākas reizes, aicinām par katru pārcelšanas gadījumu aizpildīt atsevišķu aptauju.

☐ 2022

☐ 2023

☐ 2024

☐ 2025. gada 1. pusgads

15. Jūs pārcēla: *

☐ Jūsu iestādē

☐ Uz citu iestādi

☐ Nevēlos atbildēt

16. Pārcelšana bija *

☐ Uz noteiktu laiku

☐ Uz nenoteiktu laiku

☐ Nevēlos atbildēt

17. Kāds bija Jūsu pārcelšanas iemesls? *

☐ Mana motivēta vēlme

☐ Iestādes ierosinājums ar skaidru pamatojumu

☐ Iestādes ierosinājums ar neskaidru pamatojumu

☐ Neformāls spiediens mainīt amatu

☐ Cits:

18. Vai pārcelšanu ar Jums iepriekš saskaņoja (prasīja Jūsu viedokli)? *

- ☐ Jā, pārrunājām pārcelšanas iemeslus
- ☐ Nē, lēmumu man paziņoja bez diskusijas
- ☐ Cits:

19. Kā Jūs vērtējat iestādes informācijas un komunikācijas kvalitāti pārcelšanas procesā?

(1 - ļoti slikta; 2 - drīzāk slikta; 3 - vidēja; 4 - drīzāk laba; 5 - ļoti laba)

20. Vai Jūs uzskatāt, ka Jūsu pārcelšanas gadījumā tika sasniegti Valsts civildienesta likuma 37. panta mērķi, piemēram, efektivitāte, sabiedrības uzticības veicināšana, kvalifikācijas paaugstināšana?

- ☐ Jā, pilnība
- ☐ Daļēji
- ☐ Nē
- ☐ Grūti pateikt

21. Ja vēlaties, lūdzu paskaidrojiet savu atbildi uz iepriekšējo jautājumu.

22. Vai, Jūsaprāt, Jūsu gadījumā pārcelšana bija saistīta ar "izrēķināšanos" vai "atriebību" saistībā ar Jūsu izteikumiem vai rīcību?

- ☐ Jā
- ☐ Nē *Aicinājums dalīties personīgajā stāstā*
- ☐ Grūti pateikt / nevēlos atbildēt *Aicinājums dalīties personīgajā stāstā*

23. Ja Jūs uzskatāt, ka pārcelšana bija saistīta ar "izrēķināšanos", vai Jūs tai iebildāt?

- ☐ Jā
- ☐ Nē *Aicinājums dalīties personīgajā stāstā*
- ☐ Nevēlos atbildēt *Aicinājums dalīties personīgajā stāstā*

Ja Jūs iebildāt pārcelšanai

24. Ja iebildāt pārcelšanai, kā Jūs rīkojāties?

- ☐ Runāju ar vadību *Aicinājums dalīties personīgajā stāstā*
- ☐ Vērsos tikai pie augstākas amatpersonas *Aicinājums dalīties personīgajā stāstā*
- ☐ Vērsos pie augstākas amatpersonas un pārsūdzēju administratīvajā tiesā → 25
- ☐ Nekā *Aicinājums dalīties personīgajā stāstā*

☐ Cits:

Ja vērsāties tiesā

25. Ja pārsūdzējāt tiesā, vai tiesas nolēmums bija Jums labvēlīgs? *

☐ Jā

☐ Nē

☐ Lieta vēl tiek skatīta

☐ Nevēlos atbildēt

26. Aicinājums dalīties personīgajā stāstā

Tiesībsarga birojs labprāt uzklausītu arī individuālus stāstus par Jūsu pieredzi ar pārceļšanu.

Sniegtā informācija tiks anonimizēta un netiks izpausta citām personām.

Ja vēlaties dalīties savā pieredzē un padziļināti paust viedokli, aicinām rakstīt to e-pastā vai piesakieties klātienēs sarunai, rakstot uz e-pastu: raimonds.konusevskis@tiesibsargs.lv vai kssn@tiesibsargs.lv.