



LATVIJAS PAŠVALDĪBU SAVIENĪBA

Mazā Pils iela 1, Rīga, LV-1050
Tālr. 67226536, fakss 67212241
e-pasts: lps@lps.lv
www.lps.lv

Nod. maks. kods: LV40008020804
Nor. kods LV53UNLA0001001700906
AS "SEB banka"
kods UNLALV2X

Rīga

07.10.2013. Nr. 0920132258/A1524

Uz TAP VSS-1741

Korupcijas novēršanas un apkarošanas
birojam

*Par rīkojuma projektu „Grozījumi
Konceptijā par korupcijas risku
samazināšanu valsts pārvaldes
iestādēs un pašvaldībās”*

Latvijas Pašvaldību savienība (LPS) ir izvērtējusi un **nesaskaņo** rīkojuma projektu „Grozījumi Konceptijā par korupcijas risku samazināšanu valsts pārvaldes iestādēs un pašvaldībās”, neatbalstot tā tālāku virzību, jo ir šādas iebildes:

1. 2013. gada 6. februārī ir apstiprināts Ministru kabineta rīkojums „Par valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepciju”. Minētās koncepcijas apspriešanas un pieņemšanas laikā jautājums par pašvaldību iekļaušanu vai neiekļaušanu tika sīki izdiskutēts, un Ministru kabinets ir atbalstījis koncepcijas 1. variantu, paredzot likumprojektā ietvert tiesisko regulējumu par valsts tiešās pārvaldes personāla atlasī un citām nodarbinātības attiecībām. Uz pašvaldībām nosacījumi par personāla atlasī ir ieteikuma formā.
Nav pamata 6 mēnešus vēlāk, izraujot no konteksta kā pamatojumu Satversmes 101. pantu, gatavot jaunu rīkojumu un atkal uzsākt diskusiju par pašvaldību iekļaušanu obligātā formā. Ministru kabinets ļoti neilgu laiku iepriekš ir tieši šo jautājumu jau izlēmis.
Vienlaikus jāatzīmē, ka LPS rūpīgi strādā pie pašvaldību veikspējas uzlabošanas. Ir bijusi vienošanās, ka valsts tiešā pārvalde būs kā paraugs, bet netiks veidota sistēma, cenšoties visās teritorijās ieviest vienotas normas, kas ir neefektīvi.
2. Neatbalstām rīkojuma 4. un 5. punktu, kas paredz regulējuma izstrādi arī uz pašvaldībām un pašvaldību kapitālsabiedrībām.

Uzskatām, ka vienoto prasību attiecināšana uz pašvaldībām ir pretrunā ar pašvaldību darbību regulējošajiem normatīvajiem aktiem:

- Valsts pārvaldes iekārtas likuma 1. panta 2. punkts:

„Atvasināta publiska persona ir pašvaldība vai cita ar likumu vai uz likuma pamata izveidota publiska persona, kurai ar likumu piešķirta sava autonoma kompetence, kas ietver arī sava budžeta veidošanu un apstiprināšanu un kurai var būt sava manta.”

- Likuma „Par pašvaldībām” 5. panta pirmā daļa:

„Pašvaldība savas kompetences ietvaros un likuma ietvaros darbojas patstāvīgi.”

- Eiropas Vietējo pašvaldību hartas 3. panta pirmā daļa:

„Vietējā pašvaldība nozīmē vietējās varas tiesības un spēju likumā noteiktajās robežās regulēt un vadīt nozīmīgu valsts lietu daļu uz savu atbildību un vietējo iedzīvotāju interesēs.”

- Eiropas Vietējo pašvaldību hartas 6. panta pirmā daļa:

„Nepārkāpjot likumā paredzētos vispārējos noteikumus, vietējām varām ir atļauts pašām noteikt savas iekšējās pārvaldes struktūras, lai pielāgotu tās vietējām vajadzībām un nodrošinātu efektīvu pārvaldi.”

Saskaņā ar Administratīvā procesa likuma 15. panta trešo daļu starptautisko tiesību normas neatkarīgi no to avota piemēro atbilstoši to vietai ārējo normatīvo aktu juridiskā spēka hierarhijā. Ja konstatē pretrunu starp starptautisko tiesību normu un tāda paša juridiskā spēka Latvijas tiesību normu, piemēro starptautisko tiesību normu.

Svarīgi arī atzīmēt, ka pašvaldības savā starpā atšķiras, katrai ir sava specifika atkarībā no vietējām vajadzībām un pašvaldības atrašanās vietas. Piemēram, Ventspilī kā ostas pilsētā darbojas daudzi uzņēmumi, kuru darbības ir saistītas ar vidi piesārņojošu darbību veikšanu, līdz ar ko dome ir izveidojusi atsevišķu administrācijas struktūrvienību – Vides nodaļu, kurā strādā speciālisti vides jautājumos. Citās pašvaldībās savukārt nav nepieciešamība pēc vides speciālistiem vai ostu speciālistiem, bet ir nepieciešamība pēc speciālistiem citos, atkarībā no vietējo iedzīvotāju vajadzībām svarīgos jautājumos. Līdz ar to valsts un pašvaldību institūciju amatpersonām (darbiniekiem) nevar tikt piemēroti vienādi kritēriji, ieviesta vienota sistēma cilvēkresursu attīstībā, nedz arī vienota kārtība personāla atlases nodrošināšanā.

Vēršam arī uzmanību, ka nav pamata valsts un pašvaldību vienādošanai visos jautājumos, jo jau šobrīd, piemēram, amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanā netiek ievēroti līdzvērtīgi principi un nosacījumi pretēji Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma mērķim.

Piemēram, pēc informācijas uz 2012. gada nogali, saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma pārejas noteikumiem atlīdzība (prēmijas) par darba izpildes rādītājiem tika nodrošināta tikai Valsts ieņēmumu dienestā, Valsts policijā, Valsts robežsardzē, Valsts darba inspekcijā, Pārtikas un veterinārajā dienestā,

Valsts meža dienestā, Valsts augu aizsardzības dienestā nodarbinātajām amatpersonām (darbiniekiem).

Ņemot vērā iepriekšminēto, Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā noteiktie līdzvērtīgie nosacījumi valsts un pašvaldību institūcijās netiek realizēti, kas liek apšaubīt, ka vienota valsts un pašvaldību dienesta izveide vai personāla atlases novienādošana veicinātu vienotu valsts un pašvaldību institūcijās nodarbināto cilvēkresursu attīstību.

Pašvaldību mērķis ir nodrošināt savu darbību attiecīgās administratīvās teritorijas iedzīvotāju interesēs. Pašvaldībām noteikto autonomo funkciju kvalitatīvai izpildei tās piesaista un izmanto nepieciešamos resursus, tai skaitā cilvēkresursus.

Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepcija jau paredz noteikt pašvaldībās personāla pārvaldību ieteikumu veidā, kas arī ir optimālā forma, ņemot vērā visu iepriekšminēto.

Tas, ka 100% gadījumu netiek organizēts konkurss, nenozīmē, ka netiek ņemti vērā tādi kritēriji kā nopelni, taisnīgums un spējas vai ka netiek ievēroti tādi principi kā efektivitāte, atklātība vai objektivitāte.

Turklāt būtu jāņem vērā arī līdzšinējā prakse, vispusīgi izanalizējot visus aspektus – ne tikai pozitīvos, bet arī negatīvos (kad virknē gadījumu konkursi darbam tiešajā valsts pārvaldē ir tikuši organizēti formāli, tikai izpildot Valsts civildienesta likuma prasību, bet konkrētais amata pretendents jau ir zināms). Tātad lieki tiek patērēts laiks ne vien konkursa organizētājiem, bet arī pretendentiem, radot ilūziju par objektivitātes un efektivitātes principa nodrošināšanu. Lieki tiek tādā gadījumā tērēti arī administratīvie resursi.

Uzskatām, ka pašvaldībās vairākumā gadījumu tiek nodarbināts kvalificēts un profesionāls darbaspēks, kas orientēts uz pašvaldības izvirzīto mērķu sasniegšanu.

Uzsveram, ka attiecībā uz pašvaldībām tai ir jābūt katras pašvaldības domes kompetencei izvērtēt, vai jau pašas institūcijas ietvaros ir iespējams atrast konkrētajām amata prasībām atbilstošu darbinieku un līdz ar to profesionāls darbinieks jau ir pieejams un nav nepieciešama organizēt konkursu, vai arī tomēr konkurss ir nepieciešams (darbinieki ir, bet viņu kvalifikācija minētajam amatam nav pietiekama u.c. gadījumi). Arī pašlaik jau pašvaldībās (bez likuma prasības) virknē gadījumu notiek konkursi, bet nesaskatām lietderīgu pamatojumu obligātai prasībai.

Visu novienādojot, faktiski valsts iejaucas pašvaldību darbībā, būtiski ierobežojot pašvaldību darbības neatkarību.

3. Pēc būtības nav atbalstāma grozījumu izdarīšana likumā „Par pašvaldībām” un likumā „Par valsts un pašvaldību kapitāla daļām un kapitālsabiedrībām”, nosakot personāla atlases kārtību. Saskaņā ar likumu „Par pašvaldībām” kārtību, kādā pieņem darbā un atbrīvo no darba pašvaldības administrācijas darbiniekus, nosaka pašvaldības nolikumā.

Pašvaldības nolikumā var tikt noteikti arī vispārīgi kritēriji darbinieku atlasei. Pašvaldības nolikums ir ārējs normatīvais akts, kurš likumā noteiktā kārtībā tiek atbilstoši izsludināts un ir pieejams iedzīvotājiem.

Priekšsēža p.i.

Olga Kokāne

07.10.2013. 13:53

956

Vineta Reitere 67508537, 29198629

vineta@lps.lv

Šis dokuments ir parakstīts ar drošu elektronisko parakstu un satur laika zīmogu.