

APSTIPRINĀTA
ar aizsardzības ministra
06.11.2012.
pavēli Nr. 185

**Aizsardzības ministrijas,
tās padotībā esošo iestāžu, tostarp Nacionālo bruņoto spēku,
personāla politika**

Saturs

Ievads.....	2
Dokumentā lietotie termini.....	3
Izaicinājumi.....	5
Nākotnes vīzija.....	5
Personāla politikas pamatvērtība un pamatprincipi.....	6
Personāla vērtību sistēma.....	7
Personāla politikas veidošana un īstenošana.....	7
Personāla politikas struktūra.....	8
A. Personāla resursu vides veidošana/uzturēšana.....	10
A1. Personāla vadības pamatprincipi.....	10
A2. Personāla resursi.....	11
A3. Personāla resursu vieta kopējā resursu vadībā.....	13
A4. Personāla resursu līdzsvara uzturēšana.....	14
B. Resursu piesaiste.....	15
B1. Personāla resursu avoti.....	15
B2. Personāla rekrutēšana un atlase.....	16
B3. Savstarpējo saistību raksturojums.....	17
C. Resursu attīstība.....	18
C1. Personāla attīstība.....	18
C2. Personāla izglītība un apmācība.....	20
C3. Karjeras plānošana.....	24
C4. Individuālās karjeras plānošana.....	25
C5. Profesionālais dienests (darbs) ārpus valsts.....	27
C6. Resursu apmaiņa un kvalitāšu mijiedarbība.....	28
D. Resursu noturēšana.....	29
D1. Atlīdzība.....	29
D1.1. Darba samaksa.....	30
D1.2. Sociālās garantijas.....	31
D1.3. Atvaļinājumi.....	33
D2. Materiāli tehniskais nodrošinājums.....	34
D3. Ģimeņu atbalsts.....	35
D4. Sports un rekreācija.....	36
D5. Veselības aprūpe un uzturēšana.....	37
D6. Psiholoģiskais un garīgais atbalsts.....	38
D7. Starptautisko operāciju veterānu atbalsts.....	39
E. Personāla resursu nomaiņa.....	40
E1. Personāla resursu nomaiņas nepieciešamība.....	40
E2. Izdienas pensija.....	41
E3. Bojā gājušā militārā personāla ģimeņu atbalsts.....	42
E4. Integrācija civilajā dzīvē.....	43

Ievads

Valsts aizsardzības nozarē vadošā valsts pārvaldes iestāde ir Aizsardzības ministrija, kas ar saviem resursiem nodrošina valsts aizsardzības politikas izstrādi, kā arī organizē un koordinē valsts aizsardzības politikas īstenošanu.

Valsts aizsardzības pamatuzdevums ir garantēt valsts neatkarību, teritoriālo nedalāmību un iedzīvotāju drošību. Kā Apvienoto Nāciju Organizācijas (turpmāk – ANO), Eiropas Savienības (turpmāk – ES), Ziemeļatlantijas līguma organizācijas (turpmāk – NATO) un Eiropas Drošības un sadarbības organizācijas (turpmāk – EDSO) dalībvalsts Latvija sniedz savu ieguldījumu starptautiskās drošības telpas paplašināšanā un stabilitātes veicināšanā.

Valsts militārās aizsardzības pamatu veido Nacionālie bruņotie spēki (turpmāk – NBS), kuru kaujas spēju nodrošināšanai nepieciešami atbilstoši resursi, tostarp profesionāli sagatavots personāls.

Personāla politikas **mērķis** ir vienota, mūsdienīga un efektīva Aizsardzības ministrijas, tās padotībā esošo iestāžu, tostarp NBS (turpmāk – aizsardzības nozares) personāla vadība, lai nodrošinātu izglītota, kvalificēta un motivēta personāla piesaistīšanu un noturēšanu valsts aizsardzības uzdevumu izpildei, veicinātu personāla attīstību un lojalitāti, kā arī nodrošinātu nozares personāla tiesību ievērošanu dienesta un darba attiecībās un dienesta (darba) organizācijas pilnveidošanu.

Tā kā valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības politikas izstrādi, koordināciju un ieviešanas pārraudzību veic Valsts kanceleja, šis dokuments uz valsts pārvaldes amatpersonām (darbiniekiem) attiecas tikai tajās jomās, kas nav noteiktas citos tiesību aktos.

Aizsardzības nozares personāla politika ir izstrādāta saskaņā ar Nacionālās drošības koncepcijā, Valsts aizsardzības koncepcijā un Nacionālo bruņoto spēku attīstības plānā 2012.-2024. gadam noteiktajiem stratēģiskajiem pamatprincipiem, prioritātēm un pasākumiem, kā arī Valsts pārvaldes politikas attīstības pamatnostādņēm. Tās izstrādes procesā pētīta Lielbritānijas un Amerikas Savienoto Valstu pieredze, ņemti vērā valsts vadošo personāla vadības jomas pētnieku atzinumi un rekomendācijas. Dokumentā formulētas aizsardzības nozares personāla vērtības un personāla politikas pamatprincipi, pēc kuriem nozare ilgtermiņā veido savstarpējās attiecības ar nozares personālu.

Dokumentā lietotie termini

Atlase – dienesta (darba) pienākumu izpildei visatbilstošākā un piemērotākā personāla izvēle no prasībām atbilstošas kandidātu kopas.

Ātrās reaģēšanas spēki – NATO dalībvalstu kopīgi militāri spēki, kuru sauszemes, jūras un gaisa spēku vienības tiek kopīgi apmācītas un atrodas augstā kaujas gatavībā, lai tās varētu nekavējoties iesaistīt starptautiskajās operācijās tālu no pastāvīgās uzturēšanās vietas.

Kolektīvās drošības sistēma – kolektīvās drošības sistēma pastāv tad, ja visas valstis noliedz agresiju kā savu mērķu īstenošanas līdzekli un savas valsts intereses pakārto kopīgai drošībai. Visas valstis sadarbojas, ja pastāv uzbrukuma draudi vienai no sistēmas dalībvalstīm. Kolektīvās drošības sistēmas mērķis ir saglabāt pastāvošo stāvokli. Tās pamatprincips ir visu valstu vienlīdzība. Efektīva kolektīvās drošības sistēma ir drīzāk ideāls, pēc kura jātiecas, nevis reāli sasniedzama sistēma. Praksē valstīm nereti rūp savas intereses, nevis kopīgo vērtību aizsardzība.

Kompetence – zināšanas, profesionālā pieredze, izpratne kādā noteiktā jomā vai jautājumā un prasme zināšanas un pieredzi izmantot konkrētā darbībā.

Operacionālā plānošana – organizācijas īstermiņa mērķi, šo mērķu sasniegšanai nepieciešamo resursu un darbību, kā arī sagaidāmo rezultātu noteikšana. Šī procesa rezultātā tiek izstrādāts organizācijas operacionālais (darbības, rīcības) plāns, kas ir pakārtots organizācijas stratēģiskajam plānam.

Operacionālās spējas – tehnoloģisko sistēmu un fizisko personu spēja panākt konkrētu mērķu sasniegšanu.

Personāla dinamikas rādītāji – dienestā (darbā) iesaukto (pieņemto) un no dienesta (darba) atvaļināto (atbrīvoto) personu skaits.

Prasme – māka veikt kādu darbību atbilstoši nepieciešamajai kvalitātei un apjomam.

Rekrutēšana – izvirzītajām prasībām atbilstoša personāla piesaistīšanas process.

Rotācija – personāla pārcelšana citā amatā tajā pašā vai citā iestādē, lai novērstu rutīnas iestāšanos un paaugstinātu motivāciju.

Specialitāšu karavīri – karavīri, kuri pilda dienestu konkrētu atbalsta, nodrošinājuma, sakaru u.c. jomu amatos un kuru dienesta pienākumu izpildei nepieciešama īpaša sagatavošana un apmācība konkrētajā specialitātē.

Starppersonu kompetence – individuālās spējas, sociālās prasmes (sociālā mijiedarbība un sadarbība).

Starptautiskās operācijas – starptautiskās miera uzturēšanas, miera nodrošināšanas, glābšanas, humānās un militārās operācijas. Iesaiste šajās operācijās, dod iespēju paplašināt bruņoto spēku pieredzi, celt karavīru profesionalitāti un sniegt ieguldījumu kopējā miera nodrošināšanā.

Stratēģiskā plānošana – organizācijas ilgtermiņa mērķu, šo mērķu sasniegšanai nepieciešamo resursu un darbību, kā arī sagaidāmo rezultātu noteikšana. Šī procesa rezultātā tiek izstrādāts organizācijas stratēģiskais plāns.

Starptautisko operāciju veterāns – karavīrs (zemessargs), kas ir piedalījies starptautiskajā operācijā.

Zināšanas – sistematizēts objektīvu atziņu kopums, ko cilvēks ieguvis mācoties, darba pieredzē, pētniecībā u.tml.

Izaicinājumi

Cīņai ar mūsdienu grūti prognozējamajiem un mainīgajiem drošības draudiem nepieciešami augsti kvalificēti, atbilstoši ekipēti un mainīgajiem apstākļiem piemēroties un sadarboties spējīgi bruņotie spēki. Šādi bruņotie spēki un to spēju nodrošināšana ir aizsardzības nozares izaicinājums.

Lai efektīvi darbotos NATO un ES kolektīvās drošības sistēmā, NATO un ES militārajās kaujas vienībās, lēmumu veidošanā un pieņemšanā, NBS ir jāspēj uzturēt un attīstīt gan individuālās, gan kolektīvās spējas. Efektīva NATO un ES spēju apvienošana un savietojamība ir viens no svarīgākajiem uzdevumiem. Ņemot vērā neprognozējamo drošības vidi, Latvijai jābūt gatavai palielināt politisko un praktisko iesaisti NATO un ES militārajās kaujas vienībās, kā arī dienestam (darbam) NATO un ES štābos un institūcijās.

Šo uzdevumu īstenošanā personāls ir svarīgākais aizsardzības nozares attīstības resurss, kura piesaiste nepieciešamajā apjomā un kvalitātē ir būtisks izaicinājums. Bruņotajiem spēkiem ik gadu nepieciešams rekrutēt apmēram 500 karavīru, bet darba tirgū civilajā sektorā ik gadu nonāk no 300 līdz 500 bijušo karavīru.

2011. gada pavasarī veiktās tautas skaitīšanas rezultāti liecina, ka emigrācijas un nelabvēlīgas demogrāfiskās situācijas rezultātā valsts iedzīvotāju skaits ir dramatiski sarucis, līdz ar to samazinājusies arī NBS rekrutēšanas bāze, kas liek arvien nopietnāk pievērsties esošo personāla resursu attīstības plānošanai un efektīvai izmantošanai. Saskaņā ar prognozēm līdz 2020. gadam nozīmīgākais darbaspēka samazinājums paredzams vecuma grupā no 15 līdz 24 gadiem. Pamatā tas saistāms ar deviņdesmito gadu zemās dzimstības izraisītās demogrāfiskās bedres ietekmi attiecīgajā vecuma grupā. Turpretī laika posmā no 2020. līdz 2030. gadam minētās demogrāfijas tendences atstās jūtamu ietekmi uz darbaspēka piedāvājumu vecuma grupā no 35 līdz 44 gadiem.

Vienotas personāla politikas neesamība un atsevišķu nozares struktūrvienību vadītāju nepietiekama kompetence personāla vadībā radījusi problēmas esošā personāla attīstīšanā un noturēšanā, kā arī jauna personāla piesaistīšanā dienestam (darbam) aizsardzības nozarē.

Darba samaksas samazinājums, sociālo garantiju ierobežojumi un to dēļ pazeminājies personāla sociālās labklājības līmenis nosaka nepieciešamību izstrādāt un ieviest jaunus personāla motivācijas pasākumus.

Nozarē nav vienotas informācijas tehnoloģiju sistēmas, kas nodrošinātu informācijas par nozarē nodarbināto personālu un visu nozares struktūrvienību personāla vadības dokumentu pieejamību.

Aizsardzības nozares iestādēm kā darba devējam darba tirgū līdzvērtīgi jākonkurē ar privāto sektoru, un, tā kā ir izveidots Eiropas vienotais tirgus un ir paplašinājusies sadarbība starp NATO valstīm, arī NATO un ES institūcijām.

Nākotnes vīzija

Plānojot personāla attīstību, jāņem vērā, ka turpmākajos gados dažāda veida konfliktos arvien vairāk tiks izmantotas urbanizācijas tendences, enerģijas un dabas resursi, kiberuzbrukumi, modernās tehnoloģijas, tiks meklētas iespējas iegūt masu iznīcināšanas ieročus. Tāpēc arvien lielāku nozīmi iegūst regulāra personāla apmācība un profesionālā attīstība, savukārt ierobežotās finansiālās iespējas nosaka nepieciešamību personāla politikas īstenošanā ievērot samērīgumu starp nozares personāla attīstības vajadzībām un to nodrošināšanai pieejamajiem resursiem.

Lai nodrošinātu personāla politikas mērķa sasniegšanu, jāveicina šādu priekšnoteikumu izpilde:

1. Aizsardzības nozares iestādes darba tirgū ir pievilcīgs darba devējs, kas, neskatoties uz nelabvēlīgo demogrāfisko situāciju un darbaspēka migrāciju, spēj piesaistīt dienestam (darbam) nozarē nepieciešamos speciālistus.

2. Aizsardzības nozares personāls ir nozarei lojāls un kompetents. Tā zināšanas, prasmes un iemaņas atbilst nozares vajadzībām.

3. Aizsardzības nozare nodrošina tai noteikto uzdevumu izpildi, tajā pašā laikā respektējot personāla tiesības uz privāto dzīvi.

4. Aizsardzības nozares personāla izglītības un apmācības sistēma nodrošina personāla zināšanu, prasmju un iemaņu sistemātisku paaugstināšanu, saskaņā ar nozares vajadzībām.

5. Aizsardzības nozares personāla attīstības process nodrošina personāla spēju integrēties civilajā sfērā, tomēr personāls ir motivēts turpināt dienestu (darbu) aizsardzības nozarē.

6. Aizsardzības nozarē tiek uzturēts tāds personāla līdzsvars, kas nodrošina optimālu nozares uzdevumu izpildi un resursu izlietojumu.

7. Aizsardzības nozares civilā personāla atlīdzība un sociālās garantijas ir samērīgas ar citās nozarēs strādājošo atlīdzību un sociālajām garantijām.

8. Aizsardzības nozares militārā personāla atlīdzība un sociālās garantijas ir samērīgas ar citās nozarēs strādājošo atlīdzību un sociālajām garantijām, turklāt papildus atlīdzina personālam dienesta dienas ilgumu, kas atkarīgs no dienesta nepieciešamības, risku, kas saistīts ar aktīvā dienesta izpildi un tiesību ierobežojumus.

9. Aizsardzības nozare nodrošina pasākumus, kas mazina riskus personāla dzīvībai un veselībai, un, ja nepieciešams, nodrošina ārstēšanu, rehabilitāciju un turpmāko aprūpi.

10. Atvaļinātie karavīri saglabā saikni ar aizsardzības nozari, pildot dienestu Zemessardzē (turpmāk – ZS) un NBS rezervē, tādējādi nodrošinot zināšanu, prasmju un iemaņu pārmantojamību un veicinot aizsardzības nozares saikni ar civilo sfēru.

Personāla politikas pamatvērtība un pamatprincipi

Galvenais aizsardzības nozares attīstības resurss ir personāls, tā zināšanas un profesionālā sagatavotība un prasmīga to izmantošana aizsardzības nozarei noteikto uzdevumu izpildē sadarbībā ar NATO, ES, kā arī citām valsts un starptautiskajām organizācijām. **Cilvēks ir nozares pamatvērtība.**

Personāla politika balstās uz šādiem pamatprincipiem:

Stabilitāte – aizsardzības nozare ir stabila un orientēta uz attīstību ilgtermiņā, kas nodrošina personālam stabilu dienesta (darba) vidi. Personālam tiek nodrošināta veicamajiem pienākumiem atbilstoša darba samaksa un sociālās garantijas, kas stiprina personāla darba stabilitātes un sociālās aizsargātības sajūtu.

Profesionalitāte – nozares personāls ir kompetents un orientēts uz jaunu zināšanu un prasmju apgūšanu. Personāls spēj un prot sastrādāties, gan savstarpēji, gan NATO un ES ietvaros, lai panāktu kopīgu mērķu sasniegšanu.

Attīstība – aizsardzības nozarē tiek atbalstīta personāla profesionālā attīstība, nodrošinot tam atbilstošas mācību un izaugsmes iespējas, kas ceļ tā profesionalitāti.

Tradīcijas – tiek ievērotas un attīstītas tradīcijas, kas stiprina personāla piederības sajūtu un uzlabo motivāciju.

Personāla apmierinātība – aizsardzības nozares vadība organizē personāla vajadzību un vēlmju izzināšanu, lai šīs vajadzības apmierinātu.

Jebkādas diskriminācijas aizliegums – aizsardzības nozarē tiek atzīta jebkuras personas līdzvērtīga loma nozares attīstībā neatkarīgi no tās rases, ādas krāsas, dzimuma, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem. Visām personām tiek nodrošinātas vienādas tiesības un vienāda atbildība.

Personāla vērtību sistēma

Bruņoto spēku darbība ir unikāla. Tā izvirza personālam prasības, kas krasi atšķiras no citām profesijām. Militārās operācijas ir vissmagākais fiziskais un morālais pārbaudījums, ar kuru saskaras aizsardzības nozares personāls, tādēļ NBS kaujas gatavība ir nozares personāla vislielākā atbildība. Aizsardzības nozares civilais personāls nodrošina NBS attīstību, atbalstu un kontroli, bet nozares militārais personāls kā kaujas spēku daļa var tikt iesaistīts kaujas darbībās, kuru upuris ir dzīvība.

Personāla vērtību sistēma izriet no militārā dienesta, civildienesta un darba tiesiskajās attiecībās noteikto pienākumu izpildes specifiskas aizsardzības nozarē un ir saskaņota ar AM un NBS vērtībām. Tās pastiprina viena otru, veidojot kopējas vērtības.

Aizsardzības nozares personāla vērtības ir:

Lojalitāte – uzticība, politiska uzticamība, valstiska domāšana. Karavīru un zemessargu lojalitāti Latvijas Republikai, tās Satversmei un likumīgajai valdībai nosaka karavīra un zemessarga zvērests. Ierēdņu lojalitāti Latvijas Republikai un sabiedrības vispārējām interesēm nosaka ierēdņa solījums. Lojalitātes būtība ir atzīšanās un cieņā. Personāla lojalitāti veicina organizācijas vērtības, tradīcijas un kultūra, kā arī īstenotā personāla politika.

Atbildība – pienākums izpildīt uzticētos uzdevumus un uzņemties vainu par to neizpildi. Atbildība un pienākums ir nešķirami jēdzieni, iezīmes, kas raksturo cilvēku. Personāla atbildība par tam noteikto pienākumu ir noteikta amatu aprakstos.

Kompetence – lietpratība, zināšanas, izpratne kādā jomā, jautājumā, jautājumu kopumā, personāla gatavība darbībai, spējas, kas nodrošina sekmīgu darbības veikšanu, kā arī amatpersonu pilnvaru apjoms, to izpildes pārzināšana.

Disciplīna – noteikta personāla izturēšanās kārtība, kas atbilst nozares un sabiedrības prasībām. Disciplīna ir konsekventa rīcības brīvības izmantošana, lai izvēlētos pareizo tāpēc, ka tas ir pareizi, pat tad, kad tas ir grūti.

Iniciatīva – ierosme, mudinājums kaut ko sākt, darbības uzsākšana, aktīva virzīšana. Visas labās idejas, kas rodas un tiek īstenotas, lai sekmētu dienesta (darba) pienākumu izpildi.

Personāla politikas veidošana un īstenošana

Aizsardzības nozares personāla politika tiek veidota saskaņā ar nacionālās drošības konceptuālajiem un stratēģiskajiem politikas dokumentiem, aizsardzības stratēģiskajiem principiem un prioritātēm.

Aizsardzības nozares personāla politikas īstenošanai ir izveidota aizsardzības nozares personāla vadības struktūra.

Personāla vadības struktūras **mērķis** ir piesaistīt profesionālajam dienestam un darbam aizsardzības nozares civilajos amatos un noturēt dienestā (darbā) personālu, kas nodrošinātu aizsardzības nozares darbības efektivitāti, sekmētu tās attīstību un stratēģisko mērķu sasniegšanu.

Personāla vadības galvenais uzdevums ir veidot attiecības starp nozares iestādēm un personālu tā, lai respektētu un saskaņotu abu pušu intereses. Personāla vadības īpatnības izriet no militārā dienesta un darba aizsardzības nozares iestādēs specifikas.

Aizsardzības nozares personāla vadības struktūru veido:

- aizsardzības nozares iestāžu vadība;
- Aizsardzības ministrijas Personāla attīstības departaments;
- Aizsardzības ministrijas padotībā esošo iestāžu personāla vadības struktūrvienības un NBS Apvienotā štāba Personāla departaments;
- NBS regulāro spēku un ZS vienību personāla vadības struktūrvienības.

Aizsardzības ministrija:

- izstrādā valsts nacionālās drošības un aizsardzības konceptuālos un stratēģiskos politikas dokumentus;
- nodrošina valsts aizsardzības sistēmas plānveidīgu attīstību un darbību, saskaņā ar valsts drošības un aizsardzības stratēģiskajiem principiem un prioritātēm. Vada un organizē NBS vienību štatu tabulu un detalizēto materiāltehnisko līdzekļu tabulu izstrādi;
- nodrošina NBS dalības starptautiskajās operācijās politikas vidēja un ilgtermiņa plānošanu, civilā personāla dalības koordinēšanu starptautiskajās operācijās, NBS rezerves sistēmas attīstību un pilnveidošanu;
- veido un īsteno Aizsardzības ministrijas politiku personāla vadības jomā – nodrošina personāla politikas pamatvērtību un pamatprincipu, militārās izglītības pamatprincipu un karavīru sociālo garantiju sistēmas pamatprincipu izstrādi un ieviešanu, īsteno personāla politiku attiecībā uz Aizsardzības ministrijas personālu.

Aizsardzības ministrijas padotībā esošās iestādes un NBS Apvienotais štābs:

- nodrošina Aizsardzības ministrijas personāla politikas un ar tās īstenošanu saistīto pasākumu ieviešanu un īstenošanu Aizsardzības ministrijas padotībā esošajās iestādēs, tostarp NBS.

NBS regulāro spēku un ZS vienību personāla vadības struktūrvienības:

- nodrošina personāla vadības procesu īstenošanu saskaņā ar aizsardzības nozares personāla politiku.

Personāla politikas struktūra

Aizsardzības nozares personāla politika ir strukturēta atbilstoši personāla „dzīves cikla” modelim un sastāv no šādām daļām:

A. **Personāla resursu vides veidošana/uzturēšana** – principi, kā tiek sagatavota un uzturēta vide, kurā integrēt un izmantot personāla resursus, aizsardzības nozares personāla resursu veidi un to atšķirības, personāla vajadzību apzināšanas un plānošanas principi;

B. **Personāla resursu piesaiste** – aizsardzības nozares resursu avoti, atlases un piesaistes principi;

C. **Personāla resursu attīstība** – personāla profesionālās kvalifikācijas nodrošināšana, paaugstināšana un uzturēšana;

D. Personāla resursu noturēšana – aizsardzības nozares piedāvājums profesionālajā jomā, sociālās garantijas, ģimeņu atbalsts;

E. Personāla resursu nomaiņa – procesi pēc atvaļināšanas (civildienesta attiecību, darba tiesisko attiecību izbeigšanas), starptautisko operāciju veterānu statuss, gatavība integrācijai civilajā dzīvē.

Katra daļa aptver vairākas tēmas šādās jomās:

<u>A. Personāla resursu vides veidošana/uzturēšana</u>	
A1.	Personāla vadības pamatprincipi
A2.	Personāla resursi
A3.	Personāla resursu vieta kopējā resursu vadībā
A4.	Personāla resursu līdzsvara uzturēšana
<u>B. Resursu piesaiste</u>	
B1.	Personāla resursu avoti
B2.	Personāla rekrutēšana un atlase
B3.	Savstarpējo saistību raksturojums
<u>C. Resursu attīstība</u>	
C1.	Personāla attīstība
C2.	Personāla izglītība un apmācība
C3.	Karjeras plānošana
C4.	Individuālās karjeras plānošana
C5.	Profesionālais dienests (darbs) ārpus valsts
C6.	Resursu apmaiņa un kvalitāšu mijiedarbība
<u>D. Resursu noturēšana</u>	
D1.	Atlīdzība
D1.1.	Darba samaksa
D1.2.	Sociālās garantijas
D1.3.	Atvaļinājumi
D2.	Materiāli tehniskais nodrošinājums
D3.	Ģimeņu atbalsts
D4.	Sports un rekreācija
D5.	Veselības aprūpe un uzturēšana
D6.	Psiholoģiskais un garīgais atbalsts
D7.	Starptautisko operāciju veterānu atbalsts
<u>E. Personāla resursu nomaiņa</u>	
E1.	Personāla resursu nomaiņas nepieciešamība
E2.	Izdienas pensija
E3.	Bojā gājušā militārā personāla ģimeņu atbalsts
E4.	Integrācija civilajā dzīvē

Katra joma detalizēti izklāstīta, sniedzot īsu tās aprakstu, mērķi, ko iecerēts sasniegt, šo jomu īstenojot, kā arī principus, kādi tiek ievēroti attiecīgo mērķu praktiskajā īstenošanā.

A. Personāla resursu vides veidošana/uzturēšana

A1. Personāla vadības pamatprincipi

Apraksts. Personāla vadība ir visas iespējamās vadības funkcijas starp iestādi un personālu, lai respektētu un saskaņotu abu pušu intereses.

Mērķis. Noteikt principus, uz kuriem pamatojoties, aizsardzības nozares iestādes kā darba devējs veido attiecības ar personālu.

Principi. Nozares personāla vadība balstās uz šādiem vispārējiem tiesību principiem:

1. **Samērīguma princips** – nosaka darbības atbilstību mērķim, kura sasniegšanai attiecīgā darbība ir domāta.

2. **Tiesiskās drošības un paļāvības princips** – nosaka, ka personāls var paļauties uz to, ka tiesības un nodrošinājums, ko viņš ir ieguvis, viņam vēlāk netiks atņemtas. Nekādai likumīgai rīcībai nedrīkst būt atpakaļejošs spēks. Iestādei ir jānodrošina personālam pieņemams laika periods, lai sagatavotos nepieciešamo izmaiņu ieviešanai.

3. **Diskriminācijas aizlieguma princips** – aizliedz diskrimināciju pēc dzimuma, rases, ādas krāsas, etniskās vai sociālās izcelsmes, ģenētiskajām iezīmēm, valodas reliģijas vai pārliecības, politiskajiem vai citiem uzskatiem, piederības mazākumtautībai, mantiskā stāvokļa, kārtas, invaliditātes, vecuma, seksuālās orientācijas.

4. **Cilvēktiesību ievērošanas princips** – nosaka standartus, kādai ir jābūt iestādes attieksmei pret indivīdu, kā arī aizsardzības mehānismu pret iestādes un tās amatpersonu izdarītajiem pārkāpumiem.

5. **Indivīda tiesību aizstāvības un likumības princips** – nosaka, ka ikviens var aizstāvēt savas tiesības un likumiskās intereses taisnīgā tiesā, tostarp arī pārsūdzēt pieņemto lēmumu. Ikviens uzskatāms par nevainīgu, iekams viņa vaina nav atzīta saskaņā ar likumu. Ja ir noticis nepamatots tiesību aizskārums, ikvienam ir tiesības uz atbilstīgu atlīdzinājumu.

A2. Personāla resursi

Apraksts. Personāls ir aizsardzības nozares svarīgākais resurss. Aizsardzības nozares personāls ir augsti kvalificēti speciālisti ar amata prasībām atbilstošām zināšanām, iemaņām, kompetencēm, prasmēm un svešvalodu zināšanām, kuri spēj darboties mainīgā drošības vidē, izmantojot modernās tehnoloģijas.

Aizsardzības nozares personāla resursus veido militārais personāls – **karavīri** (Aizsardzības ministrijā, tās padotībā esošajās iestādēs un NBS vienībās), **zemessargi** (ZS vienībās) un civilais personāls (civilpersonas) – **valsts civildienesta ierēdņi** (Aizsardzības ministrijā un tās padotībā esošajās iestādēs), **darbinieki** (Aizsardzības ministrijā, tās padotībā esošajās iestādēs, NBS un ZS vienībās).

Mērķis. Nodrošināt kvalitatīvu un efektīvu aizsardzības nozarei noteikto uzdevumu izpildi.

Principi.

Karavīri aizsardzības nozarei noteikto uzdevumu izpildē iesaistās, pildot militāro dienestu.

Militārais dienests principiāli atšķiras no jebkura civilās nodarbinātības veida, tostarp valsts un pašvaldību institūcijās strādājošo amatpersonu un darbinieku darba tiesiskajām attiecībām. Tā pamatā ir gatavošanās karam un pretinieka spēju fiziskai iznīcināšanai. Militārais dienests norit stingri reglamentētā vidē, dienesta dienas ilgums atkarīgs no dienesta nepieciešamības, paaugstinātas garīgās, psiholoģiskās, fiziskās spriedzes un veselību vai dzīvību apdraudošos apstākļos. Tas prasa augstu pašdisciplīnu, intensīvu fizisku darbu un bieži vien norit tālu no ģimenes un draugiem, veicot dienesta pienākumus ārvalstīs.

Karavīrs pilda militāro dienestu nepārtraukti (24/7) no ieskaitīšanas brīža NBS vienības personālsastāvā līdz izslēgšanai no personālsastāva saraksta.

Uz karavīru neattiecas darba tiesiskās attiecības reglamentējošo normatīvo aktu normas, izņemot normas, kuras nosaka atšķirīgas attieksmes aizliegumu un tiesības, kas pienākas grūtniecēm un sievietēm, kuras baro bērnu ar krūti, un sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, ciktāl tas nav pretrunā ar Militārā dienesta likumā noteikto.

Karavīra dienesta vidi raksturo nepieciešamība visu dienesta laiku uzturēt noteiktu fiziskās sagatavotības līmeni, veselības stāvokli, nepārtraukti pilnveidot un paplašināt zināšanas, prasmes un kompetences.

Karavīriem netiek piemērota samaksa par virsstundu un nakts darbu, kā arī darbu nedēļas atpūtas un svētku dienās.

Karavīram dienesta laikā ir noteikti ierobežojumi personas pamattiesībās – karavīrs normatīvajos aktos noteiktā kārtībā ziņo, ja grib izbraukt no valsts, karavīrs nedrīkst būt par biedru nodibinājumos, kuriem ir politisks raksturs, karavīrs nevar brīvi izvēlēties papildu nodarbošanos un papildu peļņas avotus, karavīrs nedrīkst pievienoties arodbiedrībām, organizēt streikus un piedalīties tajos.

Karavīram nav tiesību atteikties no dienesta izpildes reliģisku motīvu dēļ, karavīra privātīpašums un tā pārvaldīšana nevar būt par šķērslī viņa pārvietošanai dienesta interesēs uz citu administratīvo teritoriju.

Karavīri ir valsts amatpersonas un uz tiem attiecas likumā “Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” noteiktie ierobežojumi un pienākumi.

Valsts aizsardzības interesēs karavīru uz laiku var pārvietot uz civilu valsts iestādi, ieceļot viņu valsts civildienesta ierēdņa amatā vai citā amatā un saglabājot viņam karavīra statusu.

Zemessargi aizsardzības nozarei noteikto uzdevumu izpildē iesaistās, pildot dienestu ZS saskaņā ar doto zvērestu un atbilstoši noslēgtajam līgumam.

Dienests ZS pilsoņiem dod iespēju brīvprātīgi un aktīvi kalpot valstij, pildot ZS noteiktos uzdevumus valsts teritorijas un sabiedrības aizsardzībā, piedaloties mācībās, kā arī piedaloties valsts aizsardzības uzdevumu plānošanā un izpildē.

Zemessargi:

1. atbalsta regulāros spēkus ilgstošu operāciju laikā;
2. nodrošina regulāro spēku vajadzības pēc kvalificētiem speciālistiem konkrētās specialitātēs, īpaši gadījumos kad šie speciālisti nav nepieciešami pastāvīgi;
3. sniedz atbalstu valsts un pašvaldību institūcijām likumpārskatīšanu novēršanā, sabiedriskās kārtības un drošības garantēšanā;
4. ja nepieciešams, pilda karavīru amatu pienākumus NBS vienībās;
5. stiprina bruņoto spēku saikni ar civilo sabiedrību.

Ierēdņi aizsardzības nozarei noteikto uzdevumu izpildē iesaistās, pildot valsts civildienestu.

Ierēdņi veido aizsardzības nozares politiku vai attīstības stratēģiju, koordinē nozares darbību, sadala vai kontrolē finanšu resursus, izstrādā normatīvos aktus vai kontrolē to ievērošanu, sagatavo vai izdod administratīvos aktus, sagatavo vai pieņem citus ar individuāla tiesībām saistītos lēmumus.

Ierēdņiem piemērojamas darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu normas, kas nosaka vienlīdzīgi tiesību principu, atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu, aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas, darba un atpūtas laiku, darba samaksu, darbinieka materiālo atbildību un termiņus, ciktāl to nenosaka Valsts civildienesta likums.

Ierēdņi ar viņa piekrišanu uz noteiktu laiku valsts interesēs var norīkot dienestā starptautiskajā organizācijā, kuras dalībvalsts ir Latvijas Republika vai ar kuru sadarbojas Latvijas Republika, vai šādas organizācijas dalībvalsts institūcijā.

Lai nodrošinātu civildienesta uzdevumu efektīvu izpildi un sabiedrības uzticību civildienestam, kā arī veicinātu ierēdņa kvalifikācijas izaugsmi, ierēdņi var pārcelt jebkurā citā ierēdņa amatā uz noteiktu vai nenoteiktu laiku tajā pašā vai citā iestādē.

Ierēdņu komercdarbības, ienākumu gūšanas, amatu savienošanas, darbu pildīšanas, kā arī ar tiem saistītos citus ierobežojumus un pienākumus nosaka likums "Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā".

Ierēdņa amatā valsts interesēs uz noteiktu laiku var iecelt profesionālā dienesta karavīru.

Darbinieki aizsardzības nozarei noteikto uzdevumu izpildē iesaistās, pildot amata pienākumus saskaņā ar darba tiesiskās attiecības reglamentējošiem normatīvajiem aktiem.

Darbinieki nodrošina administratīvo, atbalsta un nodrošinājuma funkciju veikšanu.

Darbiniekiem izvirzītās kvalifikācijas prasības atkarīgas no attiecīgā amata pienākumiem.

Civilpersonas netiek iesaistītas tādu uzdevumu izpildē, kas saistītas ar dalību apmācībā kaujas uzdevumu izpildei vai iesaistīšanos karadarbībā.

Rezerves karavīri aizsardzības nozarei noteikto uzdevumu izpildē iesaistās pēc atvaļināšanās no profesionālā dienesta vai līguma par dienestu ZS izbeigšanas, pildot dienestu NBS rezervē.

Rezerves karavīri veic medicīnisko pārbaudi, saglabā un pilnveido aktīvā dienesta laikā iegūtās kaujas zinības, prasmes un iemaņas, ierodoties uz militārajām mācībām saskaņā ar pavēsti.

Rezervisti aizsardzības nozarei noteikto uzdevumu izpildē iesaistās, ja ir izsludināta mobilizācija, pildot aktīvo dienestu.

A3. Personāla resursu vieta kopējā resursu vadībā

Apraksts. Lai nodrošinātu aizsardzības nozares darbību mērķu realizēšanā un sekmētu nozares attīstību strauji mainīgas vides apstākļos, svarīgākais nosacījums ir nepieciešamo resursu nodrošināšana.

Resursu vadība ietver finanšu resursu pārvaldību, personāla vadību un materiāli tehnisko nodrošinājumu. Personāla, tāpat kā citu aizsardzības nozares resursu plānošana balstās uz noteiktu operacionālo spēju nodrošināšanu.

Mērķis. Piesaistīt nepieciešamo skaitu atbilstošas kvalifikācijas personālu aizsardzības nozares operacionālo spēju nodrošināšanai.

Principi.

1. Personāla resursu plānošana notiek saskaņā ar aizsardzības nozares uzdevumiem, struktūru, pieejamajiem finanšu resursiem, noteiktajām prioritātēm un spēju aprakstiem, ņemot vērā spēju attīstības laika grafiku.

2. Paredzamai, pēctecīgai un ilgtspējīgai aizsardzības nozares spēju attīstībai, jānodrošina iespējami efektīva pieejamo resursu izmantošana.

3. Personāla resursu plānošana notiek ilgtermiņā – 12 gadu periodam –, vidējā termiņā – 4 gadu periodam – un īstermiņā – personāla gada plāns, uz kuru pamatojoties tiek plānots personāla atlīdzībai, uzturēšanai un attīstībai nepieciešamais finanšu apmērs kārtējā (nākamā) gada budžeta pieprasījumā.

A4. Personāla resursu līdzsvara uzturēšana

Apraksts. Personāla resursu līdzsvara uzturēšanā galvenā loma ir personāla plānošanai. Personāla plānošana ir viena no svarīgākajām personāla vadības funkcijām. Personāla plānošana ir esošā personāla nodrošinājuma un lietderības izpēte, personāla nepieciešamības noteikšana nākotnē, pamatojoties uz izstrādāto stratēģiju un cilvēkresursu uzturēšanas iespējām, personāla izmaiņu un virzības prognozēšana.

Nepieciešamā personāla plānošanas pamatā ir nozarei konkrētā laikā nepieciešamais personāla skaits un tā kvalitāte. To nosaka, atbildot uz šādiem jautājumiem:

- cik karavīru, civilpersonu nepieciešams,
- kādai jābūt to kvalifikācijai,
- kādām vajadzībām tie nepieciešami (funkcijas),
- kurā vietā tie ir nepieciešami.

Mērķis. Nepieciešamā personāla savlaicīga sagatavošana un racionāla iesaistīšana nozares uzdevumu izpildē.

Principi.

1. **Sistemātiskums** – personāla plānošanai jābūt regulārai, lai novērstu nepamatotu izmaiņu iespējamību.

2. **Nepārtrauktība** – lai laikus reaģētu uz ārējo faktoru un iekšējās vides pārmaiņām.

3. **Ilgtermiņa plānošana** – lai process atbilstu nozares ilgtermiņa attīstības stratēģijai.

4. **Integrācija** – lai personāla plānošana iekļautos gan nozares kopējā, gan atsevišķu struktūrvienību plānos.

5. **Kvalitāte un kvantitāte** – personāla resursu vajadzību noteikšana abās izteiksmēs.

6. **Atbilstība resursiem** – lai personāla izmaksas būtu sabalansētas ar nozares iespējām tagad un nākotnē.

B. Resursu piesaiste

B1. Personāla resursu avoti

Apraksts. Aizsardzības nozares personāla resursu avoti ir:

1. padziļinātu priekšstatu par militāro dienestu guvušie Latvijas pilsoņi vai personas ar iepriekšēju dienesta pieredzi – jaunsargi, zemessargi, NBS rezerve, augstskolu studenti, kuri iesaistījušies un apguvuši studentu militārās apmācības programmu. Šai resursu grupai ir priekšrocības, uzsākot profesionālo dienestu;

2. militārā dienesta prasībām atbilstošs personāls no civilās vides. Šī personāla piesaistei tiek īstenoti bruņoto spēku popularizēšanas pasākumi – organizētas un vadītas aktivitātes, lai informētu sabiedrību, it īpaši jauniešus, par militārās karjeras un izglītības iespējām;

3. amatu prasībām atbilstošs personāls no civilās vides. Civilo amatu komplektēšanā militārajās vienībās priekšrocība ir personām ar iepriekšēju militārā dienesta pieredzi.

Mērķis. Nodrošināt aizsardzības nozari ar nepieciešamajiem personāla resursiem.

Principi. Aizsardzības nozares personāla atlasē priekšrocības ir tām personām, kurām ir militārā dienesta pieredze un kuras darbojušās Jaunsardzē vai apguvušas studentu militārās apmācības programmu.

Zemessardzei ir nozīmīga un prioritāra loma personāla resursu piesaistīšanā un sagatavošanā valsts aizsardzībai. ZS personāls tiek aktīvi iesaistīts atbalsta sniegšanā citām NBS regulāro spēku vienībām, uzturot nepieciešamās specializētās spējas un kolektīvajā aizsardzībā, piedaloties starptautiskajās operācijās, kā arī uzņemošās valsts atbalsta sniegšanā. ZS nodrošina arī tiešu bruņoto spēku saikni ar sabiedrību.

ZS ir NBS rezervju pamats, kas nodrošina rezerves karavīru un rezervistu piesaistīšanu sabiedrības paš aizsardzības uzdevumu pildīšanai, tādā veidā gūstot iespēju izmantot karavīru militāro pieredzi un zināšanas arī pēc viņu atvaļināšanās no profesionālā dienesta.

Jaunsardze – Aizsardzības ministrijas organizēta un vadīta jauniešu interešu izglītības forma, kuras mērķis ir jaunatnes izglītošana valsts aizsardzības jomā, patriotisma, pilsoniskās apziņas, biedriskuma, drošsirdības, fizisko spēju un disciplīnas sekmēšanā. Jaunsardzes uzdevums ir ieinteresēt jauniešus par militāro dienestu, tādējādi paplašinot motivēta profesionālā dienesta personālsastāva atlases iespējas.

NBS rezerve – rezerves karavīri un rezervisti, kas var tikt iesaistīti valsts aizsardzības spēju stiprināšanā, ja rodas nepieciešamība. Bruņoto spēku rezerve nodrošina militārajā dienestā apmācīta personāla saglabāšanu un to spēju uzturēšanu pēc atvaļināšanās no militārā dienesta, funkcionējot kā personāla resursu avots bruņoto spēku vienību profesionālā dienesta un arī civilā personāla amatu komplektēšanai, ja rodas nepieciešamība.

Augstskolu studentu speciālā militārā apmācība – NBS organizēta un vadīta augstskolu studentu militārā apmācība, kas paralēli studijām augstskolā dod iespējas studentiem apgūt militārās zināšanas un gūt pieredzi personāla vadībā, kas ir izmantojamas dienot NBS, ZS, NBS rezervē vai civilajā dzīvē.

NBS popularizēšana – aktivitātes, lai informētu jauniešus par militārās karjeras un izglītības iespējām NBS, kā arī palielinātu sabiedrības atbalstu NBS.

Civilā vide – valsts darba tirgus – ekonomiski aktīvie iedzīvotāji, kuru zināšanas, prasmes un iemaņas atbilst aizsardzības nozares vajadzībām.

B2. Personāla rekrutēšana un atlase

Apraksts. Personāla piesaiste dienestam (darbam) tiek organizēta divos savstarpēji saistītos procesos – rekrutēšanā un atlasē.

Rekrutēšanas procesā sabiedrībā tiek izplatīta informācija par profesionālā dienesta un darba iespējām aizsardzības nozares iestādēs, notiek informācijas apkopošana par interesentiem, kā arī kandidātu datu sākotnējā izvērtēšana un atbilstošāko kandidatūru virzīšana atlasei.

Atlases procesā katra kandidatūra tiek izvērtēta individuāli, ņemot vērā struktūras vajadzības amatu komplektēšanā un katra kandidāta atbilstību dienestam (darbam) noteiktajiem ierobežojumiem un prasībām.

Mērķis. Operatīvi nodrošināt aizsardzības nozari ar motivētu, nozares personāla vērtībām atbilstošu personālu.

Principi.

1. Rekrutēšana un atlase ir dinamiski procesi, kurus ietekmē:

- personāla mainība (atvaļināšanās un rotācija amatos) noteiktā laika periodā;
- nozares iestāžu uzdevumi un to izpildei nepieciešamo resursu (t.sk. personāla) sadale. Nozares iestāžu štati tiek veidoti un papildināti atbilstoši struktūrvienību uzdevumu izmaiņām, kas savukārt nosaka mainīgas prasības personālam – tā kvalifikācijai un profesionālajai sagatavotībai;
- aizsardzības nozarei piešķirtais finansējums un nozares iestāžu pievilcība sabiedrībā.

2. Nozares civilo iestāžu personāla vajadzības tiek apzinātas iestādes ietvaros. Civilās iestādes patstāvīgi nodrošina atbilstoša personāla rekrutēšanu un atlasī normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā. Ierēdņu amatu pretendenti tiek izvēlēti, rīkojot atklātus konkursus vai atsevišķos gadījumos – pārcelšanas kārtībā, ņemot vērā pretendenta atbilstību amata pienākumu izpildei nepieciešamajām prasībām – izglītībai attiecīgajā nozarē, darba pieredzei attiecīgajā jomā, svešvalodu zināšanām. Darbinieku amatu komplektēšanā konkursa rīkošana nav obligāta, bet, lai nodrošinātu plašāku pretendentu loku, darbinieku atlasī var veikt, rīkojot atklātus konkursus.

3. NBS vienību personāla vajadzības tiek apzinātas un apkopotas NBS Apvienotā štāba līmenī. Pamatojoties uz personāla dinamikas rādītājiem un plānošanas dokumentos noteiktajiem personāla limitiem, rekrutēšanas pieprasījums par rekrutēšanu un atlasī atbildīgajām struktūrām tiek sniegts centralizēti.

4. NBS rekrutēšanas pieprasījumā tiek definētas noteiktas prasības, lai papildus vispārējai atbilstībai profesionālā dienesta nosacījumiem kandidāts tiktu atlasīts dienestam noteiktos amatos (ja nepieciešams, norādot amata galvenās funkcijas un tā izpildei nepieciešamo kvalifikāciju).

5. Par rekrutēšanu un atlasī atbildīgās struktūrvienības, to pienākumu un atbildības sadali, kā arī šo procesu detalizētu norisi un prasības nosaka aizsardzības ministrs atsevišķos normatīvajos aktos.

B3. Savstarpējo saistību raksturojums

Apraksts. Aizsardzības nozares personāls dienesta (darba) attiecības ar nozares iestādēm veido uz brīvprātības pamata vienā no šādiem veidiem:

1. slēdz līgumu par profesionālo dienestu (karavīri) vai dienestu ZS (zemessargi);
2. slēdz darba līgumu saskaņā ar darba tiesiskās attiecības reglamentējošiem normatīvajiem aktiem (darbinieki);
3. tiek iecelts amatā saskaņā ar iestādes vadītāja rīkojumu (valsts civildienesta ierēdņi).

Mērķis. Piesaistīt un noturēt nozarē personālu uz savstarpēji izdevīgiem un normatīvo dokumentu prasībām atbilstošiem nosacījumiem.

Principi.

1. Savstarpējās saistības tiek veidotas tā, lai ļautu struktūrai rēķināties ar personālu, kas pilda noteiktus uzdevumus, pārzinot un ievērojot savus pienākumus un tiesības, un vienlaikus sniedzot arī personālam sociālo drošību un garantijas, kā arī nodrošinot tā tiesību ievērošanu, aizsardzību un atbalstu.

2. Profesionālo dienestu pilda uz brīvprātīgi noslēgta terminēta līguma pamata, ko slēdz dienestam rekrutēts un atlasīts Latvijas pilsonis no vienas puses un aizsardzības ministrs vai viņa deleģēta amatpersona no otras puses. Slēdzot līgumu, pilsonis uzņemas pildīt profesionālo dienestu ar visiem no tā izrietošajiem nosacījumiem un saistībām (t.sk. piedalīties starptautiskajās operācijās) visu līgumā noteikto laiku.

2.1. Profesionālā dienesta līgumu pēc tā termiņa beigām var pagarināt uz jaunu termiņu saskaņā ar Militārā dienesta likumā noteikto. Līguma slēgšana uz jaunu termiņu ir brīvprātīga abām līgumslēdzēju pusēm.

2.2. Profesionālā dienesta laikā, mainoties dienesta nosacījumiem, kā arī pirms kvalifikācijas paaugstināšanas, abpusēji vienojoties, profesionālā dienesta līgumā tiek izdarīti grozījumi vai arī tiek pagarināts tā darbības termiņš atbilstoši karavīra sagatavošanā ieguldītajiem resursiem.

3. Zemessargi, kas aizsardzības nozarē pilda normatīvajos aktos ZS deleģētos uzdevumus, slēdz terminētu līgumu par dienestu ZS. Šo līgumattiecību ietvaros zemessargi var noslēgt papildu līgumus par NBS komandiera noteikto objektu apsardzi vai zemessarga apmācību un dalību starptautiskajās operācijās vai ātrās reaģēšanas spēkos. Līgumu par ZS vienības štatu sarakstā iekļauta amata pienākumu pildīšanu, lai nodrošinātu NBS komandiera noteikto objektu apsardzi ZS slēdz uz noteiktu laiku, ne īsāku par gadu.

4. Aizsardzības nozares civilie darbinieki pilda amata pienākumus vai konkrētu darbu uz brīvprātīgi noslēgta darba līguma pamata. Civilo darbinieku darbs tiek organizēts atbilstoši darba tiesiskās attiecības reglamentējošiem normatīvajiem aktiem. Darba līgumu slēdz uz nenoteiktu laiku, izņemot darba tiesiskās attiecības reglamentējošajos normatīvajos aktos noteiktos gadījumus, kas paredz terminētu darba attiecību veidošanu.

5. Valsts civildienesta ierēdņi pilda noteiktus amatus aizsardzības nozares civilajās iestādēs saskaņā ar Valsts civildienesta likumā noteikto kārtību. Ierēdņi ieceļ amatā uz nenoteiktu laiku. Atsevišķos gadījumos, norādot dienesta apstākļus, kas to nosaka, ierēdņi var iecelt amatā uz noteiktu laiku.

C. Resursu attīstība

C1. Personāla attīstība

Apraksts. Personāla attīstība ir plānveidīgi pasākumi, kurus veic aizsardzības nozares personāla vadības struktūrvienības, izvērtējot nozares vajadzības un personāla individuālās spējas, un kuri veicina personāla profesionālo izaugsmi. Personāla attīstība ir vērsta uz personāla zināšanu un profesionālo iemaņu paaugstināšanu, kā arī starppersonu kompetences pilnveidošanu. Tie ir pasākumi, kas veicami, lai uzlabotu personāla kvalifikāciju, motivētu un veidotu tā izpratni par izglītošanās nepieciešamību.

Mērķis. Personāla sagatavošana amata pienākumu, struktūrvienības funkciju un uzdevumu izpildei.

Principi.

1. **Vienota personāla attīstības plānošanas vadība** – mācību vajadzību noteikšana, personāla attīstības plānu un mācību programmu izstrāde.

Lai noteiktu mācību vajadzības, veic nozares vajadzību un darba tirgus situācijas analīzi, nozares mērķu un darba uzdevumu analīzi, personāla kompetences novērtējumu, personāla darba rezultātu novērtējumu.

Mācību vajadzību noteikšanas procesā nosaka:

- ko mācīt,
- kādas prasmes attīstīt,
- cik cilvēkiem ko mācīt,
- cik ilgs laiks tam ir nepieciešams.

Nosakot mācību vajadzības, ņem vērā nozares ilgtermiņa un īstermiņa attīstības plānus, kā arī personāla individuālos pieteikumus un vēlmes.

2. **Nepārtraukta un kvalitatīva personāla apmācība.**

Personāla apmācība ir viena no galvenajām personāla attīstības funkcijām. Personāla apmācības nodrošināšanai tiek izmantotas valsts civilās mācību iestādes, NBS mācību iestādes un ārvalstu mācību iestādes. Liela nozīme ir arī pašizglītošanās procesam.

Lai nodrošinātu maksimālu mācību efektivitāti atsevišķos mācību veidos, piem. svešvalodās, nepieciešams veikt periodiskas iegūtā kvalifikācijas līmeņa uzturēšanas mācības.

Mācību efektivitātes novērtēšanai nosaka kādi ir tiešie un netiešie ieguvumi no mācībām, vai ieguldījums mācībās ir devis gaidīto atdevi un kādas ir nozarei piemērotākās mācību efektivitātes novērtēšanas metodes (testi, anketas u.c.). Tikpat nozīmīgi kā mācības, kas tieši saistītas ar profesionālām zināšanām un prasmēm, ir saskarsmes, vadības prasmju un personības pilnveidošanas treniņi.

3. **Sistemātiska un vispusīga personāla novērtēšana.**

Profesionālā dienesta karavīri ir pakļauti profesionālajai izvērtēšanai un atestācijai.

Izvērtēšana ir profesionālā dienesta karavīra dienesta novērtējums, lai konstatētu karavīra profesionālo īpašību potenciālu un tā uzlabošanas iespējas pienākumu optimālai izpildei.

Atestācija ir profesionālā dienesta karavīra atbilstības noteikšana normatīvajos aktos noteiktajām dienesta prasībām esošās un plānotās dienesta gaitas ietvaros.

Zemessargi ir pakļauti atestācijai, kuras mērķis ir izvērtēt viņu atbilstību dienesta gaitas prasībām.

Ierēdņa darbību un tās rezultātus reizi gadā – pārbaudes termiņa beigās un kārtējā novērtēšanā – novērtē tiešais vadītājs vai iestādes vadītāja izveidota pretendentu un ierēdņu vērtēšanas komisija.

Civilpersonu darbības un tās rezultātu novērtēšana ir amatpersonu (darbinieku) novērtēšanas process, lai noteiktu mācību un karjeras attīstības vajadzības, uzlabotu un sekmētu amatpersonu (darbinieku) darbību nozares mērķu sasniegšanā un funkciju izpildē.

Precīzus un nozares darbībā izmantojamus personāla novērtēšanas rezultātus var sasniegt, ja novērtēšana veikta objektīvi.

4. Uz nozares vajadzībām un personāla spējām balstīta personāla rotācija.

Rotācijas mērķis ir dažādot personāla dienesta (darba) apstākļus, lai novērstu rutīnas iestāšanos un saglabātu personāla motivāciju. Efektīva rotācija sniedz profesionālās izaugsmes iespējas, uzlabo izpratni par nozares darbības virzieniem un mērķiem, nostiprina zināšanas, palielina motivāciju un uzlabo koordināciju, sekmē jaunas pieredzes un prasmju iegūšanu, mazina korupcijas riskus, paplašina komandieru (priekšnieku) zināšanas par personālu, novērojot tā darbību dažādos amatos.

Rotācijas sekmīgai norisei ir jāizstrādā personāla rotācijas plāni. Izstrādājot rotācijas plānus, ieteicams ņemt vērā arī personāla vēlmes ciktāl tās nav pretrunā ar nozares vajadzībām.

NBS virsnieku rotācija saskaņā ar normatīvajiem aktiem ir obligāta. NBS specifika nosaka, ka NBS vienībās ir karavīru amati, uz kuriem vispārējā rotācijas kārtība netiek attiecināta. Tie ir amati, kuru izpildei nepieciešamas specifiskas zināšanas, kas iegūstamas ilgā un bieži vien arī dārgā mācību (apmācību) procesā.

Rotācija var būt horizontāla – pārvietojot personālu tāda paša līmeņa amatos – un vertikāla – pārvietojot personālu augstāka vai zemāka līmeņa amatos (tajā pašā vai citā struktūrvienībā).

Personāla rotācija paredz arī zemessargu integrāciju NBS struktūrā, nepieciešamības gadījumā uzdotot tiem pildīt karavīru amatu pienākumus, ja nepieciešams.

Aizsardzības nozarē pastāv un tiek piemērotas šādas ierēdņu rotācijas iespējas:

– pārcelšana citā līdzvērtīgā amatā (tajā pašā vai citā struktūrvienībā), nerīkojot atklātu pretendentu konkursu. Pārcelšanas pamats ir paša ierēdņa motivēts lūgums vai pārcelšanas lietderību motivējošs vadības lēmums;

– pārcelšana augstākā amatā (tajā pašā vai citā struktūrvienībā), nerīkojot atklātu pretendentu konkursu. Pārcelšanas pamats ir paša ierēdņa motivēts lūgums vai pārcelšanas lietderību motivējošs vadības lēmums;

– pārcelšana (norīkošana) dienestā (darbā) ārvalstīs valsts interesēs.

5. Efektīva motivācija.

Motivācija ir personāla apzināta ieinteresētība veikt dienesta (darba) pienākumus. Motivēšana sākas ar personāla vajadzību noteikšanu un to apmierināšanas nepieciešamību.

Motivēšana ir viena no svarīgākajām funkcijām, lai personāls – nozares svarīgākais resurss – kalpotu kopēju mērķu labā, vēlētos strādāt ar atdevi un dotu savu pienesumu nozares attīstībā. Lai efektīvi motivētu personālu, ir jāzina tā individuālās prasības un vēlmes.

Aizsardzības nozarē personāla motivācijai tiek izmantoti tādi faktori kā:

- atbildība – viens no personāla motivācijas svarīgākajiem elementiem;
- iespējas mācīties un sevi attīstīt;
- iespēja gūt starptautisku dienesta (darba) pieredzi, dienot starptautiskajās operācijās vai strādājot NATO, ES un citās starptautiskajās organizācijās;
- skaidri mērķi un darbības stratēģija;
- personāla spēju novērtēšana un labāko apbalvošana;
- izaugsmes iespējas;
- labi darba apstākļi – materiāli tehniskais nodrošinājums, stabilitāte;
- sociālās garantijas.

C2. Personāla izglītība un apmācība

Apraksts. Personāla apmācība ir viena no galvenajām personāla attīstības funkcijām. Personāla apmācības nodrošināšanai tiek izmantotas valsts civilās mācību iestādes, NBS mācību iestādes un ārvalstu mācību iestādes.

Profesionālā dienesta karavīru izglītība un apmācība ir integrēts process, kura ietvaros karavīrs iegūst arvien augstākai dienesta pakāpei un augstākas atbildības amatam nepieciešamās zināšanas prasmes un kompetences. Tās tiek iegūtas:

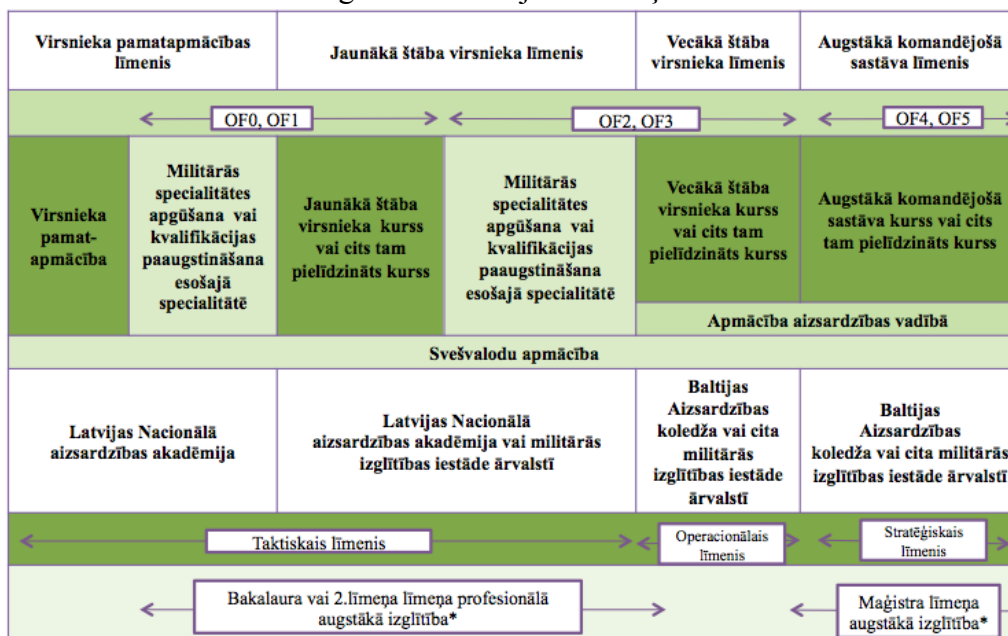
- karjerasursos, kas ir priekšnoteikums dienesta pakāpes piešķiršanai;
- kvalifikācijasursos militārās specialitātes apgūšanai vai kvalifikācijas paaugstināšanai, kas nepieciešami amata pienākumu pildīšanai.

Kvalifikācijas kursi plānojami, par prioritāti nosakot tos kursus, kuros tiek iegūtas zināšanas, prasmes un iemaņas, kas nepieciešamas noteiktu NBS spēju attīstībai.

Karavīra apmācība atkarīga no tā, kurā sastāvā (virsnieku, instruktoru, kareivju) karavīrs dien.

Virsnieki plāno, vada, analizē un koordinē vienību ikdienas un kaujas uzdevumu izpildi. Virsnieku dienesta pienākumu izpildei nepieciešama valsts akreditētā izglītības iestādē iegūta augstākā izglītība.

Virsnieku sastāvam ir četri izglītības un karjeras līmeņi:



*Nodoms virsnieku profesionālās attīstības sistēmas sasaistei ar augstākās izglītības sistēmu

Virsnieki speciālisti pilda amata pienākumus noteiktās specialitātēs – ārsti, juristi, kapelāni un diriģenti. Viņu karjera attīstās tikai konkrētās specialitātes ietvaros. Virsniekiem speciālistiem ir tikai trīs militārās izglītības un karjeras līmeņi. Tā kā šie virsnieki augstāko izglītību ieguvuši savā specialitātē, militārās izglītības un apmācību sistēma sniedz tiem vispārēju priekšstatu par NBS organizāciju, taktiku, ekipējumu, normatīvajiem aktiem, kas reglamentē militāro dienestu u.c.

Virsnieka pamatapmācības līmenis		Jaunākā stāba virsnieka līmenis		Vecākā stāba virsnieka līmenis	
← OF1, OF2 →		← OF3, OF4 →			
Virsnieka speciālista pamatapmācība	Kvalifikācijas paaugstināšana specialitātē	Vecākā virsnieka speciālista kurss	Kvalifikācijas paaugstināšana specialitātē	Vecākā stāba virsnieka kurss	
Svešvalodu mācības					
Latvijas Nacionālā aizsardzības akadēmija		Latvijas Nacionālā aizsardzības akadēmija vai militārās izglītības iestāde ārvalstī		Baltijas Aizsardzības koledža vai cita militārās izglītības iestāde ārvalstī	

Instruktori nodrošina vienības ikdienas un kaujas uzdevumu izpildi, noteiktajiem standartiem atbilstošu kareivju apmācību, sagatavošanu un vadību, kā arī pilda administratīvos pienākumus. Instruktoru, izņemot augstākos instruktorus, dienesta pienākumu izpildei nepieciešama vidējā izglītība. Augstāko instruktoru dienesta pienākumu izpildei nepieciešama augstākā izglītība. Instruktoriem ir četri militārās izglītības un karjeras līmeņi. Instruktoru amata pienākumu pildīšanai var būt nepieciešamas arī svešvalodu zināšanas.

Nodaļas/grupas instruktora līmenis		Vada instruktora līmenis		Rotas instruktora līmenis		Bataljona instruktora līmenis	
← OR4 →		← OR5 →		← OR6 →		← OR7 →	
Jaunākā instruktora kurss	Militārās specialitātes apgūšana vai kvalifikācijas paaugstināšana esošajā specialitātē	Instruktoru kurss	Militārās specialitātes apgūšana vai kvalifikācijas paaugstināšana esošajā specialitātē	Vecākā instruktora kurss	Militārās specialitātes apgūšana vai kvalifikācijas paaugstināšana esošajā specialitātē	Augstākā instruktora kurss	Militārās specialitātes apgūšana vai kvalifikācijas paaugstināšana esošajā specialitātē
NBS Instruktoru skola							

Kareivji veic ikdienas un kaujas uzdevumus. Kareivju dienesta pienākumu izpildei nepieciešama vidējā izglītība. Kareivji dienesta pienākumu izpildei nepieciešamās zināšanas, iemaņas un kompetences apgūst kareivja pamatapmācības kursā. Atbilstoši dienesta pienākumiem karavīru nosūta apgūt specialitāti vai paaugstināt kvalifikāciju.

Zemessargi veic likumā noteiktos ikdienas un kaujas uzdevumus.

Rezerves karavīri uztur un pilnveido aktīvā dienesta laikā konkrētai militārajai specialitātei nepieciešamās kaujas spējas, iemaņas un sagatavotību.

Zemessargu un rezerves karavīru apmācības sistēma, nodrošina viņu profesionālo prasmju un spēju līmeņa savietojamību ar attiecīgās dienesta pakāpes un specialitātes karavīriem, tā nodrošinot iespēju, ja nepieciešams, izmantot zemessargus un rezerves karavīrus karavīru aizvietošanai NBS vienībās, kā arī viņu piedalīšanos starptautiskajās operācijās.

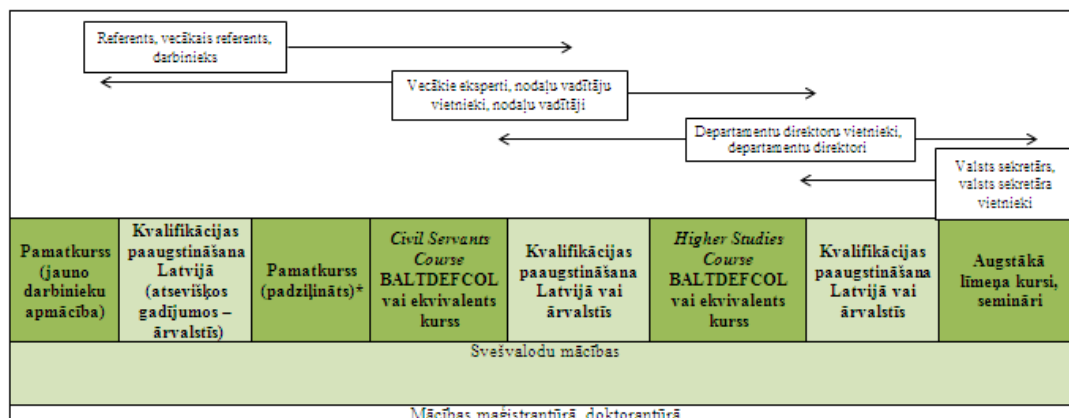
Amatpersonu (darbinieku) mācību vajadzības tiek noteiktas amatpersonu (darbinieku) darbības rezultātu novērtēšanas procesā un iekļautas Personāla attīstības plānā, ko apstiprina iestādes vadītājs.

Ierēdņa pienākums ir regulāri papildināt zināšanas un pilnveidot profesionālās iemaņas un prasmes, kas nepieciešamas amata pienākumu pildīšanai.

Iestāžu vadītāji veicina amatpersonu (darbinieku) dalību profesionālajosursos, semināros, pieredzes apmaiņas pasākumos, tādā veidā nodrošinot darbinieku zināšanu, prasmju un profesionālo iemaņu pilnveidošanu.

Papildus minētajam personālam ir iespējas apgūt un padziļināt svešvalodu – angļu un franču valodas zināšanas – svešvalodu apmācībuursos, kā arī papildināt profesionālās zināšanas dažādos mācību centros Latvijā, tostarp Valsts administrācijas skolā, un iespēju robežās – arī ārvalstīs.

Amata pienākumu izpildei nepieciešamās militārās zināšanas amatpersonas (darbinieki) iegūst un papildina speciālosursos. Pēctecība kursu apmeklējumā nav obligāta.



Mērķis. Personāla sagatavošana valsts aizsardzības uzdevumu izpildei.

Principi.

1. Personāla izglītības un apmācības sistēma atbilst valsts aizsardzības vajadzībām un citām valsts īstenotajām politikām – valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības politikai, augstākās izglītības politikai.

Nacionālā aizsardzības akadēmija ir aizsardzības nozares profesionāli orientēta augstskola, kas darbojas kopējā augstākās izglītības sistēmā. Akadēmijā netiek īstenotas tādas studiju programmas, kuras piedāvā apgūt citas Latvijas izglītības iestādes, t.i. Nacionālā aizsardzības akadēmija nedublē citu augstskolu īstenotas studiju programmas vai to daļas.

2. Personāla izglītības un apmācības sistēma spēj pielāgoties izmaiņām aizsardzības spēju attīstībā, personāla attīstībā, materiāltehnikajā nodrošinājumā, tehnoloģijās u.c.

Ievērojot šo principu, tiek īstenota kvantitātes un kvalitātes vadība. Kvantitātes vadība nozīmē kursu piedāvājuma atbilstību operacionālajiem un organizatoriskajiem mērķiem. Kvalitātes vadība nozīmē sistēmisku pieeju mācību procesam, kas nodrošina efektīvu kontroli pār mācību procesu, jo tiek uzstādīti izmērāmi mērķi un mācību process tiek uzraudzīts, novērtēts un dokumentēts. Būtiski ir nodrošināt mācību procesa atgriezenisko saiti (*feedback*) – pastāvīgi analizēt mācību rezultātus, un, pamatojoties uz iegūtajiem rezultātiem, uzlabot mācību programmu un tās īstenošanas procesu.

3. Personāla izglītības un apmācības sistēma nodrošina izglītības un apmācības izmaksu efektivitāti.

Regulāri tiek apkopota un analizēta informācija par visiem militāro izglītības iestāžu izdevumiem. Pamatojoties uz šo informāciju, tiek gatavoti priekšlikumi militārās izglītības iestāžu darbības efektivizēšanai.

4. Personāla izglītības un apmācības sistēma nodrošina karavīru dienesta laikā iegūto zināšanu, prasmju un kompetenču atzīšanu, integrējoties darba tirgū pēc atvaļināšanās no dienesta.

Tradicionāli militārās izglītības un apmācības sistēma ir nodalīta no civilās izglītības sistēmas, jo militārās izglītības un apmācības veidu un formu nosaka valsts aizsardzības vajadzības. Tomēr jautājums par militārās izglītības un apmācību kvalitāti un izmantojamību darba tirgū kļūst aktuāls, karavīram atvaļinoties. Dienestā iegūto zināšanu, prasmju un kompetenču "neatzīšana" civilajā dzīvē grauj militāro profesiju prestižu sabiedrībā un traucē bijušajiem karavīriem integrēties civilajā dzīvē. Tādēļ, kur vien tas ir iespējams, jānodrošina iespēja karavīriem saņemt valsts atzītus izglītības dokumentus un jāpanāk, ka karavīru dienesta laikā iegūto profesionālo sagatavotību iespējams aprakstīt kategorijās "zināšanas", "prasmes" un "kompetences".

5. Personāla izglītības un apmācības procesa nodrošināšanā ievērojama nozīme ir personāla pašizglītībai – personas pašas noteiktai, plānotai un vadītai sistemātiskai zināšanu apguvei ārpus izglītības iestādes. Tā palīdz uzturēt, aktualizēt un pilnveidot kādreiz iegūto zināšanu līmeni, lai nodrošinātu tā atbilstību darba tirgus prasībām. Tās nepieciešamību nosaka mainīgās darba vides prasības un straujā tehnoloģiju un intelektuālā attīstība. Pašizglītība nepieciešama visā dzīves garumā.

C3. Karjeras plānošana

Apraksts. Karjeras plānošana ir personāla profesionālās izaugsmes mērķu izvirzīšana un metožu izvēle šo mērķu sasniegšanai. Aizsardzības nozarē karjeras plānošana notiek, ņemot vērā nozares struktūru, personāla resursu sastāvu un kvalifikāciju.

Karjeras plānošanas pamatā ir personāla zināšanu, prasmju un kompetenču novērtēšana, lai veicinātu personāla izaugsmi nozares mērķu sasniegšanai. Personāla dienesta (darba) izpildes novērtējums ir palīdzinstruments personāla izaugsmes iespēju apzināšanai un attīstībai.

Mērķis. Efektīva un racionāla personāla resursu izmantošana.

Principi.

1. Profesionālajā dienestā militārā karjera tiek veidota atbilstoši karavīru sadalījumam pa sastāviem – kareivju un instruktoru, virsnieku. Iegūstot atbilstošu militārās kvalifikācijas līmeni, ir iespējama karavīra pāreja no kareivju un instruktoru sastāva uz virsnieku sastāvu un attiecīga turpmākā virsnieka karjeras veidošana. Galvenais kritērijs piederībai konkrētam sastāvam un pārejai no viena sastāva citā ir militārā izglītība un profesionālā dienesta pieredze (karavīra atbilstība noteiktai dienesta pakāpei atbilstošām prasībām). Katru minēto sastāvu karjeras jomā var iedalīt sīkākās grupās, atbilstoši amatu izpildes nosacījumu specifikai un funkcijām nosakot komandsastāva, atbalsta un speciālistu karjeras modeli.

2. Profesionālā dienesta karavīru karjeras plānošana tiek organizēta divos līmeņos:
– individuālā karjera, kuras nodrošināšanai tiek veidoti individuālie karjeras plāni;
– individuālo karjeras plānu sinhronizācija ar vienību amatu struktūru un personāla dinamiku šajos amatos (centralizēti un noteikta sastāva amatiem).

3. Karjeras plānu sinhronizāciju ietekmējošie faktori:
– vienību uzdevumu un attiecīgi – struktūras mainība;
– normatīvās bāzes (normatīvo aktu) izmaiņas;
– personāla dinamika (atvaļināšanās, rotācija un pieņemšana dienestā) vienību amatos un tās intensitāte;
– personāla atlīdzībai pieejamo finanšu resursu apmēra svārstības.

4. Civilā personāla karjera tiek veidota, pamatojoties uz personāla individuālo profesionālo kvalifikāciju un saskaņojot to ar nozares vai konkrētās iestādes vajadzībām. Karjeras attīstības pamatā ir personāla individuālā profesionālā sagatavotība, profesionālā apmācība, ikgadējās vērtēšanas rezultāti, personāla individuālās spējas un vēlmes.

NBS civilo darbinieku karjeras attīstība iespējama noteiktu specialitāšu civilo amatu ietvaros.

C4. Individuālās karjeras plānošana

Apraksts. Karjeras attīstība ir viens no efektīvākajiem personāla motivācijas līdzekļiem, tādēļ šī procesa plānveidīgai un secīgai norisei ir būtiska nozīme dienesta gaitas un darba pienākumu izpildes organizēšanā.

Personāla individuālā karjera tiek plānota:

militārajam personālam – atbilstoši noslēgtā profesionālā dienesta līguma termiņam vai līgumam par dienestu Zemessardzē;

civilajam personālam – nākamajam darba uzdevumu definēšanas periodam (ne mazāk kā vienam gadam).

Mērķis. Personāla resursu efektīva izmantošana un mērķtiecīga virzība spējām un individuālajām vēlmēm visatbilstošākajā karjeras izaugsmes virzienā, vienlaikus motivējot dienestam (darbam) aizsardzības nozarē.

Principi.

1. Individuālais karjeras plāns tiek veidots, pamatojoties uz:

– iepriekšējā dienesta (darba) periodā uzrādītajām prasmēm un spēju atbilstoši izvirzītajām prasībām pildīt uzticētos pienākumus;

– personāla individuālajām vēlmēm un iecerēm attiecībā uz turpmāko karjeras attīstību.

2. Militārā personāla individuālās karjeras plāns tiek veidots, pamatojoties uz atestācijas rezultātiem, ko savukārt veido vispusīgs iepriekšējā dienesta kvalitātes (ikgadējā izvērtēšana), prasmju, kvalifikācijas un motivācijas dienestam novērtējums.

Atestācijas gaitā, lai identificētu potenciālo komandējošo sastāvu, kā arī štābu virsniekus/instruktorus un speciālistus, militārais personāls (virsnieku un instruktoru sastāvs) tiek sadalīti plānošanas kategorijās. Šāds sadalījums nodrošina pamatu turpmākā karjeras plāna izstrādei, identificējot iespēju nominēt personālu jauniem amatiem, pakāpēm un apmācībai.

3. Militārā personāla plānošanas kategorijas:

A (komandieri, līderi) – karavīri, zemessargi ar spilgti izteiktām līderu dotībām, spējīgi vadīt personālu un iegūtās zināšanas izmantot praksē komandējošā sastāva amatos;

B (specialitāšu karavīri, zemessargi un štābu virsnieki un instruktori) – pilda dienestu atsevišķās svarīgās atbalsta, nodrošinājuma, sakaru u.c. jomās, kuru dienesta izpildei nepieciešama papildu specializācijas sagatavošana un apmācība. Nav sasnieguši A kategorijai noteiktās prasības. Štāba virsnieki/instruktori bez izteiktām līdera dotībām darbā ar personālu. Dienests tiek plānots štāba un specializētajos amatos līdz pat apvienoto operāciju vai stratēģiskās plānošanas līmenim attiecīgās specialitātes ietvaros;

S (karavīri speciālisti) – noteiktu, NBS iekšēji definētu jomu speciālisti. Dienesta gaitā nokļūšana A vai B karjeras grupā iespējama tikai gadījumā, ja izpildītas A un B kategorijas prasības militārajā izglītībā un dienesta pakāpes saņemšanas nosacījumos.

4. Katrā plānošanas kategorijā turpmākā karjera tiek plānota karjeras grupās (dienesta gaitas virzienos):

I grupa (virziens) – paaugstinošs – ir izpildīti visi nosacījumi iecelšanai augstākā amatā vai nākamās dienesta pakāpes saņemšanai vai jau atrodas par esošo dienesta pakāpi augstākā amatā;

II grupa (virziens) – nogaidošs – karjeras atestācijas periodā (līdz 2 gadiem) nav plānots paaugstinājums amatā vai arī nav izpildīti visi nosacījumi paaugstināšanai amatā. Neizpildītie nosacījumi ir novēršami, un ir iespējams pārcelt uz I grupu (virzienu) pēc trūkumu novēršanas;

III grupa (virziens) – nemainīgs – ir neizpildīti nosacījumi, un tos nav iespējams novērst, vai atbilstoši rekomendācijām to novēršana nav lietderīga. Iespējams turpmākais dienests pakāpei atbilstoša līmeņa amatā līdz maksimālā vecuma sasniegšanai. Rotācija tikai dienesta pakāpei atbilstoša līmeņa amatos;

IV grupa (virziens) – neperspektīvs – nākamo 5 gadu laikā plānots atvaļināt no profesionālā dienesta vai izbeigt līgumu par dienestu Zemessardzē sakarā ar maksimālā vecuma sasniegšanu vai beidzoties profesionālā dienesta līgumam, ja to nav plānots pagarināt. Ir radušies apstākļi, kas liedz iespēju piedāvāt atbilstošu amatu (veselības stāvoklis, atļauja pieejai valsts noslēpuma objektiem u.c.). Dienests esošajā amatā vai citā dienesta pakāpei atbilstoša līmeņa amatā.

5. Plānojot militārā personāla individuālo karjeru:

- I un II grupai atbilstošais militārais personāls var pretendēt uz karjeras izaugsmi un iecelšanu augstākos amatos;

- II grupai atbilstošais pēc trūkumu novēršanas tiek iekļauts I karjeras grupā;

- III un IV grupā tiek iekļauts militārais personāls, kuram nav iespējams sasniegt noteiktās prasības karjeras izaugsmē un kuru karjera tiek plānota līdzvērtīgos amatos līdz profesionālā dienesta līguma vai līguma par dienestu Zemessardzē termiņa beigām, vai maksimālā vecuma sasniegšanai;

- IV grupa identificē NBS rekrutēšanas nepieciešamību.

6. Sadalījumu katrā karjeras plānošanas kategorijā un grupā nosaka atestācijas gaitā, lēmumu apstiprina NBS komandieris (vai viņa deleģēta amatpersona), un šis individuāls karjeras lēmums ir spēkā līdz nākamajam karjeras atestācijas lēmumam par konkrēto personu.

7. Civilā personāla karjeras izaugsmes iespēju noteikšanai tiek izmantots darba izpildes novērtēšanas process, kurā analizē un vērtē mērķu, uzdevumu un amata pienākumu izpildi, kā arī personāla rīcību atbilstoši amata kompetencēm, to rīcības rādītājiem un profesionālo kvalifikāciju, ņemot vērā izglītības, profesionālās pieredzes, profesionālo un vispārējo zināšanu un prasmju atbilstību amata prasībām.

Ja vērtējums ir:

– teicami – personāla zināšanas, prasmes un kompetences atbilst karjeras vertikālās izaugsmes modelim, t.i., amatpersonas (darbinieka) karjera var tikt vērsta uz augšu nozares hierarhijā, ieņemot arvien augstākus un atbildīgākus amatus ar tam atbilstošu dienesta (darba) samaksu un attiecīgi plašākām kompetences prasībām. Vertikālās karjeras iespējas ir ierobežotas;

– ļoti labi – personāla zināšanas, prasmes un kompetences atbilst karjeras vertikālās izaugsmes modelim, karjera var tikt vērsta uz augšu. Pie šī vērtējuma ir paplašināma horizontālā kompetence, atbildība un darba sarežģītība. Vertikālās karjeras iespējas ir ierobežotas;

– labi – personāla zināšanas, prasmes un kompetences atbilst karjeras horizontālās izaugsmes modelim, t.i., amatpersonas (darbinieka) karjera attīstās pa to pašu hierarhijas līmeni nozarē, taču mainās dienesta (darba) pienākumi, kompetences prasības un sadarbības iespējas. Amatpersonas (darbinieka) ieguvums ir jauna pieredze, apmācība un izaicinājumi;

– jāpildnveido – personāla zināšanas, prasmes un kompetences atbilst karjeras horizontālās izaugsmes modelim, bet ir apstākļi, kas nepieļauj viņa karjeras izaugsmi. Līdz šo apstākļu novēršanai turpina karjeru esošajā amatā;

– neapmierinoši – personāla zināšanas, prasmes un kompetences neatbilst lielākajai daļai no veicamajiem darba pienākumiem. Ja šie apstākļi netiek novērsti, tiek lemts par personāla pārcelšanu līdzvērtīgā vai zemākā amatā vai atbrīvošanu no amata. Nepieciešamas papildu mācības.

C5. Profesionālais dienests (darbs) ārpus valsts

Apraksts. Aizsardzības nozares personāls, pamatojoties uz ANO, ES, NATO un EDSO dokumentiem, starptautiskajiem līgumiem, kā arī Saeimas un valdības lēmumiem, var tikt nosūtīts dienesta (darba) pienākumu veikšanai ārpus valsts teritorijas.

NBS vienības atbilstoši ANO statūtiem un EDSO dokumentiem piedalās starptautiskajās operācijās pēc to starptautisko organizāciju rezolūcijas, rekomendācijas vai lūguma, kuru dalībvalsts ir Latvijas Republika, vai ar kurām sadarbojas Latvijas Republika, kā arī pēc NATO vai ES dalībvalsts lūguma.

NBS vienības piedalās starptautiskajās operācijās ANO vai citas starptautiskas organizācijas apstiprināta mandāta ietvaros vai saskaņā ar Latvijas Republikai saistošiem starptautiskajiem līgumiem un Latvijas Republikas likumiem, kā arī ar Saeimas, Ministru kabineta vai — likumā īpaši paredzētā gadījumā – aizsardzības ministra lēmumu par Latvijas NBS vienību piedalīšanos starptautiskajās operācijās.

Lēmumu par NBS vienību nosūtīšanu dalībai starptautiskajās miera uzturēšanas, miera nodrošināšanas un militārajās operācijās pieņem Saeima.

Lēmumu par NBS vienību piedalīšanos starptautiskajās glābšanas operācijās un starptautiskajās humānajās operācijās pieņem Ministru kabinets.

Mērķis. Apliecināt valsts gatavību ne tikai būt drošības patērētājiem, bet arī aktīvi piedalīties drošības uzturēšanā un nodrošināšanā pasaulē. Piedaloties starptautiskajās operācijās un civilajās misijās, gūt praktisku pieredzi, vienlaikus pierādot un pilnveidojot spējas sadarboties ar NATO un partnervalstu bruņotajiem spēkiem un civilajām organizācijām.

Principi.

1. Dienests (darbs) starptautiskajās organizācijās un dalība starptautiskajās operācijās ir nozīmīgs pieredzes gūšanas avots, gan klātienē pārbaudot individuālās spējas un prasmes, gan attīstot pieredzi dienestam (darbam) multinacionālā vidē, integrējoties kopējos starpvalstu militārās vides standartos.

2. Karavīrs, slēdzot līgumu par profesionālo dienestu, apņemas godprātīgi pildīt militāro dienestu un šajā kontekstā arī dienestu starptautiskajās operācijās saskaņā ar valsts interesēm un lēmumiem. Dalība starptautiskajās operācijās ir nozīmīgs posms profesionālā dienesta gaitā, ko ņem vērā individuālās karjeras plānošanā.

3. Personāla dienesta gaita un apmācība tiek organizēta, ievērojot nosacījumu, ka karavīram jebkurā dienesta gaitas periodā ir jābūt spējīgam piedalīties starptautiskajās operācijās atbilstoši valsts lēmumiem un politiskajai gribai.

4. Zemessargs par dalību starptautiskajās operācijās vai ātrās reaģēšanas spēkos slēdz atsevišķu līgumu papildus līgumam par dienestu ZS.

5. Aizsardzības nozares civilpersonas atbilstoši starptautiskajiem līgumiem gan kā novērotāji, gan eksperti piedalās starptautiskajās tiesiskuma un novērošanas misijās, kā arī pilda dienestu starptautiskajās organizācijās, kuru dalībvalsts ir Latvijas Republika vai ar kurām sadarbojas Latvijas Republika, vai šādu organizāciju dalībvalstu institūcijās.

C6. Resursu apmaiņa un kvalitāšu mijiedarbība

Apraksts. Personāla resursi aizsardzības nozarē nav izolēti no civilās vides un sabiedrības kopumā. Atkarībā no personāla resursu veida (karavīri, zemessargi vai civilpersonas) notiek nemitīga resursu apmaiņa, no citām nozarēm piesaistot nepieciešamās kvalifikācijas speciālistus un pretēji – civilajā vidē nonākot personālam ar militāro un darba pieredzi aizsardzības nozarē.

Mērķis. Nodrošināt elastīgu personāla resursu apmaiņas sistēmu, lai operatīvi piesaistītu aizsardzības nozarei nepieciešamos personāla resursus, vienlaikus paredzot, ka pēc dienesta (darba) attiecību beigām aizsardzības nozares personāls civilajā sabiedrībā iekļausies ar augstu pievienoto vērtību.

Principi.

1. Samērojamība ar civilo vidi.

Aizsardzības nozare seko līdzi personāla vadības aktualitātēm citās nozarēs, salīdzinot prasības un nodrošinot samērīgu sociālo atbalstu personālam. Jebkuras īpašas prasības un norises, kas saistītas ar militārā dienesta specifiku (dienesta pienākumu izpildes laika sadale, apdraudējums dzīvībai un veselībai u.c.), tiek samērotas un kompensētas ar attiecīgām sociālajām garantijām un valsts atbalstu.

2. Atbilstošas kvalitātes militārā personāla attīstība nozares iekšienē.

Militārā personāla amatu komplektēšana ir komplikēts process, kas prasa rūpīgu personāla atlasīšanu un pamatotu prognozi par spējām izpildīt dienesta prasības ne tikai dienestu uzsākot, bet arī turpmākajā karjeras attīstības gaitā. Personāla resursu piesaiste no civilās vides galvenokārt iespējama, atlasot prasībām atbilstošus kandidātus dienesta uzsākšanai kareivju un jaunāko virsnieku amatu līmenī. Turpmākā personāla attīstība un dienesta gaita veidojas nozares iekšienē, militārajam personālam realizējot attiecīgi instruktora vai virsnieka karjeru. Tādējādi augstāku militārā personāla amatu komplektēšanai personāla resursi attīstās struktūras iekšienē, ilgu gadu un apmācības procesa rezultātā.

Īpaši svarīgu specialitāšu karavīru amatu komplektēšanai ir definēts karavīru speciālistu statuss, kas atļauj bruņotajiem spēkiem atsevišķās nozarēs izraudzīties kvalificētus speciālistus no civilās vides un salīdzinoši ātri integrēt tos militārajā vidē, vienlaikus paredzot ierobežotu (tikai specialitātes ietvaros) dienesta gaitu.

3. Atbilstošas kvalitātes civilā personāla piesaiste no civilās vides un NBS rezerves.

Civilo amatu komplektēšanai atbilstoši amatiem noteiktajām prasībām, tiek piesaistīti gan civilajā vidē sagatavoti speciālisti, gan arī iepriekš bruņotajos spēkos dienesta pieredzi ieguvušais rezerves personāls. Iepriekšējā dienesta pieredze ir papildu kvalitāte, kas, strādājot atsevišķos aizsardzības nozares civilajos amatos, kuru pienākumu sekmīgai izpildei nepieciešama militārā dienesta pieredze, nodrošina ne tikai efektīvu amata pienākumu izpildi, bet ļauj izprast militārās vides specifiku un skatīt jautājumus plašākā kontekstā.

4. Sekmīga karavīru iekļaušanās sabiedrībā pēc aktīvā dienesta beigām.

Profesionālā dienesta karavīru sagatavošanā tiek pievērsta uzmanība tam, lai karavīri dienesta laikā iegūtu kvalifikāciju, kas būs izmantojama un lietderīga arī darbam civilajā vidē pēc atvaļināšanās no dienesta. Karavīri kļūst dienesta pienākumu izpildei nederīgi salīdzinoši agrākā vecumā nekā valstī noteiktais pensionēšanās vecums. Tas nosaka nepieciešamību jau dienesta laikā pievērst uzmanību iespējai izmantot šīs sabiedrības daļas zināšanas un pieredzi citās valstij nozīmīgās jomās.

D. Resursu noturēšana

D1. Atlīdzība

Apraksts. Atlīdzība ir visu veidu atlīdzība par darbu. Atlīdzību par darbu var izmaksāt naudā, citās lietās, vai abējādi. Atlīdzību veido:

- darba samaksa,
- sociālās garantijas,
- atvaļinājumi.

Aizsardzības nozarē dienošā (strādājošā) personāla atlīdzība ir noteikta saskaņā ar principiem, kas noteikti valsts un pašvaldību institūciju amatpersonām (darbiniekiem).

Mērķis. Atlīdzināt personālam par paveikto un motivēt personālu turpināt dienestu (darbu) aizsardzības nozarē.

Principi.

1. Aizsardzības nozares iestādēm kā darba devējam jāsamaksā personālam par dienestu (darbu) attiecīgā atlīdzība.

2. Ja atlīdzība nolīgta par konkrētu laika periodu, tā maksājama pēc nolīgta darba laika beigām.

3. Ja viena vai otra puse vienpusēji pārtrauc līguma izpildi vai civildienesta attiecības, personāls saņem algu samērā ar viņa nostrādāto laiku vai padarīto darbu.

4. Aizsardzības nozares iestāde var savus zaudējumus aizturēt no maksājumiem, kas pienākas personālam normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā.

5. Aizsardzības nozares iestāde atlīdzina personālam Latvijas Republikas normatīvajos aktos noteiktos zaudējumus.

D1.1. Darba samaksa

Apraksts. Darba samaksa ir personālam regulāri izmaksājamā atlīdzība par dienestu (darbu), kurā ietilpst:

- mēnešalga,
- piemaksas,
- prēmijas,
- naudas balvas.

Karavīra darba samaksa ir atlīdzība par dienesta pienākumu izpildi no profesionālā dienesta līguma noslēgšanas dienas līdz atvaļināšanai no profesionālā dienesta.

Mēnešalga ir darba samaksas galvenais elements, tā ir tieši saistīta ar nostrādāto laiku un nevar būt mazāka par normatīvajos aktos noteikto. Karavīra mēnešalga ir atkarīga no karavīra dienesta pakāpes un izdienas. Tā kā karavīra dienesta dienas ilgums ir atkarīgs no dienesta nepieciešamības, mēnešalga atlīdzina karavīram par nakts darbu, virsstundu darbu un darbu svētku dienās, jo piemaksu par dienesta pienākumu izpildi šajā laikā viņš nesāņem. Mēnešalgu no citām darba samaksas sastāvdaļām atšķir tās regulārais raksturs.

Piemaksa ir darba algai papildus maksājama summa, kas saistīta ar darbu noteiktos apstākļos – papildu slodzi, atbildību, intensitāti vai dienestu (darbu) īpašos apstākļos, saskaņā ar normatīvajos aktos noteikto.

Prēmija ir papildu atlīdzība, kas atkarīga no konkrētās amatpersonas (darbinieka) pienācīgas savu saistību izpildes un darba rezultātiem. Prēmēšanai ir materiāli stimulējošs raksturs un tās nav regulāri un obligāti izmaksājamas summas, bet ir atzinība amatpersonai (darbiniekam) par labu un priekšzīmīgu darbu. Darba devējam ir tiesības lemt par izmaksājamās prēmijas apmēru un to, vai prēmija vispār ir jāpiešķir.

Naudas balva ir papildu atlīdzība saistībā ar darbu un to izmaksā sakarā ar amatpersonai (darbiniekam) vai institūcijai svarīgu sasniegumu (notikumu), ņemot vērā amatpersonas (darbinieka) ieguldījumu institūcijas mērķu sasniegšanā.

Mērķis. Atlīdzināt amatpersonām (darbiniekiem) par nostrādāto laiku un paveikto darbu, par darbu (dienestu) specifiskos paaugstināta riska un slodzes apstākļos, atalgot par īpaši labi paveiktiem darba pienākumiem, kā arī motivēt amatpersonas (darbiniekus) sasniegt labākus darba rezultātus.

Principi. Darba samaksa ir tieši saistīta ar amatpersonas (darbinieka) pienākuma – pildīt dienestu (darbu) – izpildījumu.

Mēnešalgu no citām darba samaksas sastāvdaļām atšķir tās regulārais raksturs. Regularitāte neattiecas uz cita veida atlīdzību par darbu. Tās var nebūt, ja neiestājas konkrēti apstākļi.

Piemaksas amatpersonām (darbiniekiem) maksā saskaņā ar normatīvajiem aktiem.

Tā kā uz karavīru neattiecas Darba likuma normas, viņš saņem tikai īpaši noteiktas piemaksas, ko nosacīti var iedalīt divās daļās:

– vispārējās piemaksas, ko karavīrs saņem par dienesta pienākumu izpildi (par augstākas dienesta pakāpes amata pildīšanu, par prombūtnē esošas amatpersonas (darbinieka) amata pienākumu pildīšanu, par papildu, amata aprakstā neminētu pienākumu veikšanu, par ieguldījumu mērķu sasniegšanā, par kompetentāko amatpersonu motivēšanu, par pedagoģisko darbu);

– speciālās piemaksas, ko karavīrs saņem par dienesta pienākumu izpildes apstākļiem (par diplomātisko rangu, par dalību starptautiskajās operācijās, par dalību ātrās reaģēšanas spēkos, par paaugstinātu risku, par dienestu specifiskos apstākļos).

D1.2. – Sociālās garantijas

Apraksts. Sociālās garantijas ir atlīdzība par darba apstākļiem. Tajās ietilpst:

- pabalsti,
- kompensācijas,
- likumā noteikto izdevumu segšana,
- apdrošināšana.

Pabalsti sniedz materiālu atbalstu amatpersonām (darbiniekiem) sociālā riska situācijās un gadījumos, kad samazinās ienākumi. Izdienas pabalsts papildus motivē karavīru turpināt profesionālo dienestu.

Kompensācijas sedz izdevumus dienesta (darba) uzdevumu kvalitatīvai izpildei, kā arī atlīdzina zaudējumus, kas, izpildot šos uzdevumus, radušies amatpersonas (darbinieka) vai tā ģimenes locekļu veselībai, dzīvībai vai mantai, kā arī izdevumus, kas radušies dienesta (darba) uzdevumu izpildes laikā.

Izdevumu segšana paredz tādu izdevumu segšanu, kas saistīti ar dienesta (darba) pienākumu izpildi vai lai novērstu amatpersonas (darbinieka) veselības bojājumus, kas radušies, pildot dienesta (darba) pienākumus.

Apdrošināšana paredz segt vai minimizēt izdevumus, kas, pildot dienesta (darba) pienākumus, varētu rasties institūcijai, amatpersonai (darbiniekam), ja iestājas konkrēti riska apstākļi.

Mērķis. Nodrošināt dienesta (darba) specifiku un dienesta apstākļus kompensējošus atbalsta mehānismus.

Principi.

Personāla sociālās garantijas atbilst šādiem principiem:

- rada stabilus dienesta (darba) nosacījumus un apstākļus;
- nodrošina personālam garantētu, motivējošu atlīdzību atbilstoši valsts finanšu iespējām;
- rada pieejamu, efektīvu un stabilu militārā personāla veselības aprūpes sistēmu;
- nodrošina pietiekamu sociālo aprūpi pēc karavīru atvaļināšanas no militārā dienesta.

Militārā personāla dienesta specifika un dienesta apstākļi nosaka to, kāpēc papildus valsts noteiktajām sociālajām garantijām, militārais personāls saņem papildu labumus un atbalsta pasākumus, kas atšķiras no civilā personāla sociālajām garantijām un ir viens no svarīgākajiem un ietekmīgākajiem motivācijas līdzekļiem militārā personāla piesaistei dienestam.

Pabalsti. Kopumā ir līdzvērtīgi karavīriem un civilajam personālam izmaksājami pabalsti. Karavīriem izmaksājamo pabalstu apjoms ir lielāks, lai papildus motivētu karavīru turpināt militāro dienestu (izdienas pabalsts), kā arī atbalstītu karavīru, kurš pildot dienestu, ir saslimis un pēc slimības atzīts par turpmākajam dienestam nederīgu.

Kompensācijas. Karavīriem un civilajam personālam kompensē izdevumus dienesta (darba) uzdevumu kvalitatīvai izpildei tādā pašā apmērā, bet papildus tam karavīriem

kompensē veselīga un pietiekama uztura izdevumus un dzīvojamās telpas īres un komunālo maksājumu izdevumus.

Izdevumu segšana. Karavīram un civilajam personālam, tiek segti ar dienesta (darba) pienākumu izpildi, kvalifikācijas paaugstināšanu un augstākās izglītības iegūšanu saistītie izdevumi. Papildus tam karavīram tiek segti dienesta uzdevumu izpildei nepieciešamo mācību izdevumi, veselības aprūpe, rehabilitācijas pakalpojumi, ceļa un viesnīcas izdevumi karavīra ģimenes locekļiem, ja karavīrs tiek ārstēts ārvalstī.

Zemessargs apmaksātu veselības aprūpi saņem gadījumā, ja veselības bojājums gūts, pildot Zemessardzes uzdevumus vai piedaloties apmācībā.

Militārais personāls dienesta laikā tiek nodrošināts ar dienesta pienākumu izpildei nepieciešamo apģērbu, tehniskajiem līdzekļiem, karavīri arī ar dienesta dzīvojamām telpām.

Karavīram, kas gājis bojā vai miris dienesta laikā, pildot dienesta pienākumus vai ar militāro dienestu saistītu iemeslu dēļ, kā arī zemessargam, kas gājis bojā vai miris dienesta laikā, pildot Zemessardzes uzdevumus vai piedaloties apmācībā, sedz apbedīšanas un kapa pieminekļa uzstādīšanas izdevumus.

Apdrošināšana. Aizsardzības nozares personāls saņem apdrošināšanas pakalpojumus normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos un apjomā. Karavīram un viņa ģimenes locekļiem izdevumi, kas saistīti ar veselības apdrošināšanu un apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem, tiek kompensēti tikai par laiku, kas pavadīts dienestā ārvalstīs. Karavīram tiek nodrošināta apmaksāta veselības aprūpe.

Karavīram ir tiesības ārpus kārtas iekārtot savus bērnus pirmsskolas izglītības iestādē.

D1.3. Atvaļinājumi

Apraksts. Atvaļinājums ir laiks, kurā amatpersona (darbinieks) pēc savstarpējas vienošanās ar darba devēju tiek atbrīvots no dienesta (darba) pienākumu pildīšanas. Tas ir profilaktisks pasākums nelaiemes gadījumu dienestā (darbā) un arodslimību novēršanai. Atsevišķos gadījumos atvaļinājumu piešķir ārstēšanās un atveseļošanās nolūkam, kā apbalvojumu, semestra pārbaudījumu kārtošanai vai promocijas darba izstrādei augstākās izglītības iestādē.

Mērķis. Atvaļinājuma mērķis ir dot iespēju amatpersonai (darbiniekam) atpūsties no dienesta (darba) pienākumu laikā uzkrātā noguruma un atjaunot darba spējas.

Principi.

1. Neatkarīgi no dienesta (darba) līguma nosacījumiem ikvienai amatpersonai (darbiniekam) ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

Civilpersonai ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgums ir četras kalendāra nedēļas, neskaitot svētku dienas.

Tā kā profesionālais dienests saistīts ar paaugstinātu risku un nelabvēlīgu apstākļu ietekmi uz karavīra veselību, karavīram piešķir ilgāku atvaļinājumu, kuru ik pēc Latvijas Republikas normatīvajos aktos noteiktiem nepārtraukti nodienētiem gadiem pagarina par konkrētu dienu skaitu.

2. Ikgadējo atvaļinājumu var sadalīt daļās, bet, lai nodrošinātu darba spēju atjaunošanos:

– viena no atvaļinājuma daļām nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām;

– nav pieļaujama visa ikgadējā atvaļinājuma pārceļšana uz nākamo gadu. Tikai izņēmuma gadījumos daļu atvaļinājuma var pārceļ uz nākamo gadu;

– ir aizliegts neizmanto to ikgadējo atvaļinājumu kompensēt naudā, izņemot gadījumu, ja dienesta (darba) attiecības ar amatpersonu (darbinieku) tiek izbeigtas;

– nav pieļaujama nepamatota personāla atsaukšana no atvaļinājuma.

3. Civilpersonām pēc ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanas atbilstoši darbības un tās rezultātu novērtējumam ir tiesības uz apmaksātu papildatvaļinājumu.

4. Karavīram piešķir apmaksātu papildatvaļinājumu ārstēšanās un atveseļošanās nolūkam, starptautiskās operācijas laikā, pēc atgriešanās no starptautiskās operācijas, kā arī kā apbalvojumu.

D2. Materiāli tehniskais nodrošinājums

Apraksts. Aizsardzības nozares iestāde nodrošina amatpersonu (darbinieku) un zemessargu ar dienesta (darba) pienākumu izpildei nepieciešamajiem materiāli tehniskajiem līdzekļiem, dienesta (darba) telpām, karavīrus arī ar dienesta dzīvojamām telpām.

Mērķis. Nodrošināt kvalitatīvai dienesta (darba) pienākumu izpildei nepieciešamās materiālās vērtības un apstākļus.

Principi.

1. Darba vidi izveido tā, lai izvairītos no darba vides riska vai mazinātu nenovēršama darba vides riska ietekmi.

2. Darbavietas iekārtojumu, aprīkojumu un darba izpildei nepieciešamās materiālās vērtības pielāgo izpildītājam un veicamajiem dienesta (darba) uzdevumiem, ņemot vērā darba aizsardzības prasības.

3. Karavīrs militārā dienesta laikā atrodas daļējā valsts apgādībā, t.i., saņem karavīra uzturdevu vai tās kompensāciju, formas tērpu un nepieciešamo dienesta inventāru saskaņā ar karavīru mantiskās apgādes normām.

4. Karavīru, ja nepieciešams, nodrošina ar dzīvojamo telpu kazarmā vai apgādā ar dienesta dzīvojamo telpu, ņemot vērā rotācijas kārtību, ģimenes stāvokli, dienesta gaitu, dienesta ilgumu, sadzīves apstākļus.

5. Zemessargs, pildot dienesta pienākumus, atrodas daļējā valsts apgādībā un tiek nodrošināts ar formas tērpu. Apmācības un dienesta uzdevumu pildīšanas laikā saņem nepieciešamo dienesta inventāru un karavīram noteikto uzturdevu vai tās kompensāciju.

D3. Ģimeņu atbalsts

Apraksts. Ģimeņu atbalsts tiek nodrošināts, rīkojot kopīgus personāla un to ģimenes locekļu sporta un rekreācijas pasākumus.

Ģimeņu atbalsts ietver:

- ģimeņu saliedēšanas pasākumus;
- ģimeņu informēšanu par izaicinājumiem, ar kuriem karavīrs, zemessargs sastopas starptautiskajā operācijā, par starptautiskās operācijas ietekmi uz karavīra, zemessarga garīgo un fizisko stāvokli, par atbalstu, ko ģimene var sniegt karavīram, zemessargam;
- ģimeņu rehabilitāciju un rekreāciju krīzes situācijās un pēc karavīru, zemessargu dalības starptautiskajā operācijā.

To karavīru, zemessargu ģimeņu atbalstam, kurus plānots nosūtīt dalībai starptautiskajā operācijā, tiek rīkoti ģimeņu informēšanas pasākumi pirms karavīru, zemessargu nosūtīšanas starptautiskajā operācijā, tās laikā un pēc karavīru, zemessargu atgriešanās no starptautiskās operācijas.

Mērķis. Radīt ģimenes lomu palielinošu un ģimenisko vērtību attīstību veicinošu dienesta (darba) vidi. Sniegt garīgo, psiholoģisko un morālo atbalstu amatpersonu (darbinieku) un karavīru, zemessargu ģimenēm, it īpaši karavīru, zemessargu dalības starptautiskajā operācijā laikā, kā arī pēc atgriešanās no starptautiskās operācijas.

Principi.

1. Ģimeņu atbalsta pasākumi veicina ģimenes stabilitāti, komunikācijas uzturēšanu starp amatpersonu (darbinieku) un karavīru, zemessargu ģimenes locekļiem un aizsardzības nozares iestādēm.
2. Ģimenes locekļu vajadzības un intereses tiek ņemtas vērā izstrādājot personāla politiku un personāla vadības dokumentus.
3. Tiek nodrošināta ģimenes locekļu pamatoto prasību izpilde sociālo un sadzīves jautājumu risināšanā.
4. Iespēju robežās pastāvīgi tiek veikta atbalsta pasākumu pilnveidošana.
5. Psiholoģiskās spriedzes un trauksmes mazināšanai tiek organizēti kopīgi kultūras un izklaides pasākumi.

D4. Sports un rekreācija

Apraksts. Personāla rekreācijai – fiziskā un psihiskā stāvokļa atjaunošanai, tiek izmantoti telpu un teritoriju, mākslīgie un dabas resursi. Tai ir nozīmīga loma nozares darbības efektivitātes nodrošināšanā. Tā veicina personāla attīstību, paaugstina darbaspējas un piemērošanās spējas dienestam (darbam) paaugstinātas bīstamības un psiholoģiskās spriedzes apstākļos, palīdz atgūt fizisko un garīgo līdzsvaru pēc lielām fiziskām un psiholoģiskām slodzēm. Nodrošina veselības un fiziskās formas saglabāšanu kā dienesta (darba) laikā, tā arī pēc dienesta (darba) attiecību izbeigšanas. Rekreācijas procesa nodrošināšanā nozīmīga loma ir sportiskajām aktivitātēm.

Mērķis. Nostiprināt personāla veselību, paaugstināt fizisko sagatavotību, kā arī organisma pretestības un pielāgošanās spējas.

Principi.

1. Rekreācijas pasākumi tiek organizēti, lai radītu vidi, kas nodrošina darba (dienesta) pienākumu veikšanai nepieciešamās fiziskās formas un garīgā stāvokļa izveidi, nostiprināšanu un saglabāšanu.
2. Sportiskās aktivitātes notiek speciāli tam piemērotās telpās, kas aprīkotas ar atbilstošu inventāru un atbilst higiēnas prasībām.
3. Atsevišķas aktivitātes var tikt organizētas brīvā dabā, izmantojot dabas faktoros.
4. Sportiskās aktivitātes tiek organizētas, ievērojot katram sporta veidam noteiktās drošības prasības un vingrinājumu izpildes tehniku.

D5. Veselības aprūpe un uzturēšana

Apraksts. Veselība ir viena no cilvēka pamattiesībām, tā ir pilnīga fiziska, garīga un sociāla labklājība, dzīves kvalitātes un labklājības pamats. Aizsardzības ministrija nodrošina nozares personālam veselīgu un drošu darba vidi, kā arī rūpējas par personāla veselības aprūpi un uzturēšanu.

Mērķis. Dienesta (darba) pienākumu veikšanai atbilstoša personāla veselības stāvokļa uzturēšana.

Principi.

1. Dienestam (darbam) aizsardzības nozarē tiek pieņemts personāls, kura veselības stāvoklis ir atbilstošs dienesta (darba) pienākumu veikšanai.
2. Personāla veselības stāvokļa kontrolei un nepieciešamo ārstnieciski profilaktisko pasākumu noteikšanai tiek veiktas regulāras personāla profilaktiskās medicīniskās apskates.
3. Personālam iespēju robežās tiek nodrošināta veselīga un droša dienesta (darba) vide, līdz minimumam samazinot kaitīgo vides faktoru ietekmi.
4. Personāla ārstēšanai, rehabilitācijai, saslimšanu un traumu profilaksei tiek veikti ārstnieciski profilaktiskie pasākumi.
5. Higiēniskās un epidemioloģiskās situācijas uzraudzībai un uzlabošanai tiek veikta regulāra sanitāri higiēnisko normu ievērošanas un epidemioloģiskās drošības kontrole, tiek veicināta personāla vakcinācija pret infekcijas slimībām.
6. Karavīram tiek nodrošināta valsts apmaksāta veselības aprūpe.
7. Zemessargam ir tiesības saņemt apmaksātu veselības aprūpi, ja viņš guvis veselības bojājumu, pildot Zemessardzes uzdevumus vai piedaloties apmācībā.
8. Amatpersonām (darbiniekiem) saskaņā ar ārējiem normatīvajiem aktiem un aizsardzības nozares finanšu iespējām var tikt iegādātas veselības apdrošināšanas polises.
9. Militārā personāla primāro un sekundāro veselības aprūpi, ja nav nepieciešama hospitalizācija, nodrošina NBS ambulatorās ārstniecības iestādes.
10. Civilā personāla primāro un sekundāro veselības aprūpi, ja nav nepieciešama hospitalizācija, nodrošina civilās ambulatorās ārstniecības iestādes.
11. Personāla sekundāro un terciāro veselības aprūpi stacionāros apstākļos nodrošina civilās ārstniecības iestādes.
12. Karavīram, kas veselības bojājumus guvis dienesta laikā, pildot dienesta pienākumus, apmaksāta veselības aprūpe tiek nodrošināta arī pēc atvaļināšanas no dienesta.

D6. Psiholoģiskais un garīgais atbalsts

Apraksts. Psiholoģiskais un garīgais atbalsts paredz palīdzību personālam smagu fizisku un garīgu traumu pārvarēšanā, pēctraumatiskā stresa sindroma seku mazināšanā, kā arī cīņā ar personiskām problēmām. Personāla smagas saslimšanas, traumu, ievainojuma vai nāves gadījumā psiholoģisko un garīgo atbalstu sniedz arī tā ģimenes locekļiem.

Mērķis. Atjaunot personāla psiholoģisko un garīgo līdzsvaru, palīdzēt militārajam personālam pēc dalības starptautiskajā operācijā adaptēties miera apstākļos, novērst pēctraumatiskā stresa sindroma attīstību.

Principi.

1. Psiholoģiskais un garīgais atbalsts ir brīvprātīgs sadarbības process starp atbalsta sniedzēju (psihologu, kapelānu) un personu, un šī procesa gaitā tiek risinātas kādas personas grūtības.

2. Atbalsta sniedzējs strādā atbilstoši personas individuālajām vajadzībām, atbalsta un iedrošina, palīdz saskatīt problēmas cēloņus un izvēlēties iespējamus risinājuma variantus, sniedz atbalstu dzīves kvalitātes uzlabošanā.

3. Atbalsta sniedzējs garantē pilnīgu konfidencialitāti – iegūtās informācijas neizpaušanu, izņemot gadījumus, ja persona apdraud savu vai citu cilvēku dzīvību vai veselību.

4. Militārajam personālam pēc atgriešanās no starptautiskās operācijas tiek nodrošināta sociālā rehabilitācija ar ārstniecības elementiem.

D7. Starptautisko operāciju veterānu atbalsts *

Apraksts. Starptautisko operāciju veterānu atbalsts paredz sociālā, psiholoģiskā un garīgā atbalsta sniegšanu personālam pēc dalības starptautiskajā operācijā.

Mērķis. Uzturēt un uzlabot starptautisko operāciju dalībnieku dzīves kvalitāti (fizisko un garīgo veselību), kā arī attīstīt atbalsta sistēmu – cilvēku grupu (sociālais darbinieks, psihologs, kapelāns) un resursus karavīru, zemessargu, atvaļināto karavīru un viņu ģimenes locekļu emocionālam, materiālam atbalstam, kā arī atbalstam krīzes situācijās.

Principi.

1. Nodrošināt karavīram, zemessargam, atvaļinātajam karavīram emocionālu un materiālu atbalstu veselības bojājumu gadījumos un krīzes situācijās.
2. Radīt sabiedrības atbalsta sistēmu, pamatojoties uz starptautisko operāciju veterāna kartes darbību.
3. starptautiskās operācijas laikā nodrošināt karavīru un zemessargu ģimenes ar nepieciešamo informāciju drošības sajūtas uzturēšanai.
4. Nodrošināt tādas atbalsta grupas (tuvinieku kluba) darbību, ko vieno līdzīga situācija vai dzīves apstākļi, un balstīt to uz pašpalīdzības principu – darbojoties kopā, pārvarēt grūtības.
5. Nodrošināt emocionālo atbalstu, goda un cieņas izrādīšanu bojā gājušo (kritušo) karavīru ģimenēm un tuviniekiem, uzturot saikni, piedaloties tām svarīgos pasākumos, kā arī sniedzot materiālu atbalstu likumos un citos normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā.

* attiecas tikai uz nozares militāro personālu

E. Personāla resursu nomaiņa

E1. Personāla resursu nomaiņas nepieciešamība

Apraksts. Personāla resursu nomaiņas nepieciešamību nosaka amatpersonas (darbinieka) uzteikums, darba devēja uzteikums, amatpersonas (darbinieka) un darba devēja vienošanās, darba līguma vai profesionālā dienesta līguma izbeigšana vai termiņa beigas.

Amatpersonu (darbinieku) atbrīvo no darba saskaņā ar darba tiesiskās attiecības reglamentējošos normatīvajos aktos noteikto kārtību. Ar valsts civildienesta ierēdni valsts civildienesta attiecības izbeidz saskaņā ar valsts civildienestu reglamentējošajos normatīvajos aktos noteikto kārtību. Amatpersonai (darbiniekam), kurš sasniedz valstī noteikto pensijas piešķiršanas vecumu un atbilst pensijas saņemšanai noteiktajiem kritērijiem, piešķir valsts vecuma pensiju.

Profesionālā dienesta karavīru atvaļina no profesionālā dienesta saskaņā ar profesionālo dienestu reglamentējošajos normatīvajos aktos noteikto kārtību. Karavīru atvaļina no profesionālā dienesta rezervē. Ja karavīrs ir sasniedzis militārā dienesta rezervei noteikto maksimālo vecumu vai ir atzīts par nederīgu militārajam dienestam veselības stāvokļa dēļ vai viņam ir atņemta dienesta pakāpe, viņu atvaļina, noņemot no militārā dienesta uzskaites.

Atvaļinātajam karavīram, kurš atbilst izdienas pensijas saņemšanai noteiktajiem kritērijiem, piešķir militārpersonu izdienas pensiju.

Mērķis. Nodrošināt valsts civildienesta attiecības izbeigušā, no darba atbrīvotā vai no profesionālā dienesta atvaļinātā personāla aizstāšanu ar aizsardzības nozarei noteikto uzdevumu izpildes prasībām atbilstošu personālu.

Principi.

Jauna personāla piesaiste notiek saskaņā ar B sadaļā „Resursu piesaiste” aprakstīto kārtību un principiem.

E2. Izdienas pensija *

Apraksts. Izdienas pensija ir papildu sociālā garantija karavīriem, kuri valsts interesēs īpašos apstākļos pildījuši noteiktas funkcijas. Militārā dienesta turpināšana pēc normatīvajos aktos noteiktā vecuma sasniegšanas ir saistīta ar profesionālo iemaņu zudumu un sociālo bīstamību.

Tiesības uz izdienas pensiju karavīrs iegūst, ja ir ievēroti šādi nosacījumi:

- ir nodienēts normatīvajos aktos noteiktais laiks;
- ir sasniegts normatīvajos aktos noteiktais maksimālais vecums militārā dienesta pildīšanai;
- tiek pārtraukts dienests amatā vai profesijā, kas dod tiesības uz izdienas pensiju.

Izdienas pensiju piešķir līdz vecuma pensijas piešķiršanai nepieciešamā vecuma sasniegšanai.

Karavīru izdienas pensija ir viens no svarīgākajiem personāla sociālo garantiju sistēmas elementiem. Izdienas pensija ir galvenais atbalsta veids, ar kura palīdzību karavīram ir iespēja pielāgoties civilajai dzīvei un integrēties darba tirgū.

Mērķis. Nodrošināt iztikas līdzekļus karavīriem, kuri atvaļināti no profesionālā dienesta pirms valsts vecuma pensijas piešķiršanai noteiktā vecuma sasniegšanas.

Principi.

1. Tiesības piešķirt izdienas pensiju nodrošina valsts aizsardzības sistēmas ilgtspējīgu attīstību.
2. Tiesības uz izdienas pensiju ir visiem karavīriem, ja izpildās likumā noteiktie kritēriji.
3. Izdienas pensijas piešķiršanas kritēriji ir vienoti visiem karavīriem.
4. Nosakot izdienas pensijas apmēru, tiek ņemti vērā:
 - militārā dienesta laiks NBS;
 - dienesta laiks citās iestādēs vai citu valstu bruņotajos spēkos;
 - apdrošināšanas stāžs;
 - piedalīšanās starptautiskajās operācijās;
 - dienesta (darba) samaksa;
 - atvaļināšanas iemesls;
 - īpašie dienesta apstākļi dažādām karavīru kategorijām: lidotāji, jūrnieki, speciālo uzdevumu vienības karavīri, ūdenslīdēji, atmiņētāji u.tml.;
 - karavīra dienesta gaita.
5. Izdienas pensija saglabā motivāciju atvaļinātajam karavīram iekļauties darba tirgū.
6. Izdienas pensija nodrošina, lai integrācija civilajā dzīvē pēc dienesta NBS neradītu nopietnas problēmas karavīram un viņa ģimenei mainīgajos darba tirgus apstākļos.
7. Izdienas pensijas ietekme ir ilgtspējīga un saskaņota ar NBS un valsts ekonomisko attīstību.

* attiecas tikai uz karavīriem

E3. Bojā gājušā militārā personāla ģimeņu atbalsts *

Apraksts. Bojā gājušā militārā personāla ģimeņu atbalsts paredz sociālā, psiholoģiskā, garīgā un materiālā atbalsta sniegšanu bojā gājušā karavīra, zemessarga ģimenes locekļiem un tuviniekiem.

Mērķis. Nodrošināt emocionālo atbalstu, goda un cieņas izrādīšanu bojā gājušā militārā personāla ģimenēm un tuviniekiem, uzturot saikni, piedaloties tām svarīgos pasākumos, kā arī sniedzot materiālu atbalstu likumos un citos normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā.

Principi.

1. Nodrošina militārā personāla ģimenes locekļiem un tuviniekiem emocionālu un materiālu atbalstu, ja karavīrs, zemessargs gājis bojā.
2. Atvieglo ģimenes locekļiem un tuviniekiem rūpes par apbedīšanu, nodrošinot atbalstu bērnu organizācijā un kapa vietas iekārtošanas jautājumu risināšanā.
3. Izrāda cieņu un godu bojā gājušā militārā personāla ģimenei, nodrošinot karavīra, zemessarga piemiņas uzturēšanu, kā arī kapa vietas sakopšanu, ja nepieciešams.
4. Nodrošina regulāru saikni starp ministriju, NBS un bojā gājušā karavīra, zemessarga ģimeni, uzturot kontaktus, apmeklējot ģimeni un saglabājot karavīra, zemessarga piemiņu.

* attiecas tikai uz nozares militāro personālu

E4. Integrācija civilajā dzīvē *

Apraksts. Pāreja no militārā dienesta uz civilo dzīvi ir nopietns solis jebkura karavīra dzīvē. Tā ir dzīvesveida maiņa, kas prasa nopietnu sagatavošanos, lai nodrošinātu šīs pārejas sekmīgu norisi. Lai atvieglotu karavīra iekļaušanos civilajā dzīvē, dienesta laikā tiek atbalstīta specifisku kompetenču un kvalifikāciju uzkrāšana, kas nosaka cilvēka spējas iekļauties darba tirgū un veidot veiksmīgu profesionālo karjeru pēc atvaļināšanās no dienesta.

Integrācijas process ietver atbalstu karavīram, viņam pārejot no dienesta bruņotajos spēkos uz darbu civilajā vidē, konsultācijas darbā iekārtošanās jautājumos, nodrošinājumu ar izdienas pensiju, kā arī atvaļināto karavīru un to ģimenes locekļu sociālo atbalstu.

Mērķis. Atvieglot karavīra iekļaušanos civilajā dzīvē pēc dienesta bruņotajos spēkos.

Nodrošināt karavīriem dzīves kvalitātes saglabāšanu pēc militārā dienesta beigām, sekmēt pēctecību un nodrošināt karjeras virzību dienošajiem.

Principi.

1. Kompensējot mācību izdevumus līdz 30% no gada mācību maksas, tiek atbalstītas karavīra mācības valsts akreditētā augstākās izglītības iestādē vai ārvalstu izglītības iestādē, kuras diplomu tiek atzīti Latvijā, lai iegūtu dienesta pienākumu izpildei nepieciešamās speciālās zināšanas, ko pēc dienesta varēs izmantot civilajā dzīvē.

2. Tā kā izglītība veicina cilvēka talantu, emocionālās un sociālās inteliģences un personības attīstību, tiek veicināta karavīru vēlme apgūt civilo profesiju par saviem līdzekļiem atbilstoši interesēm un tirgus prasībām arī tad, ja profesija nav tieši izmantojama NBS.

3. Lai nodrošinātu elastību pielāgojoties mainīgajam darba tirgum, tiek popularizēts mūžizglītības princips.

4. Regulāri, ne retāk kā divas reizes gadā, sadarbībā ar Valsts nodarbinātības dienestu tiek veikti konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi, sniedzot individuālas konsultācijas darba meklēšanas metožu apguvei, sevis prezentēšanai darba tirgū, karjeras izvēles un plānošanas jautājumos, profesionālās piemērotības noteikšanai, apmācības spēju izvērtējumam pirms iesaistīšanās pārkvalifikācijas pasākumos, arī psiholoģiskā atbalsta sniegšanai.

5. Tiek sniegts atbalsts darba meklējumos un uzlabota sadarbība ar darba devējiem, akcentējot potenciālā darbinieka prasmes un spējas.

6. Karavīriem, kuri atvaļināti maksimālā vecuma dēļ vai veselības stāvokļa dēļ ir tiesības saņemt valsts apmaksātu veselības aprūpi un rehabilitāciju.

7. Atvaļinātie karavīri, kuri nav sasnieguši maksimālo vecumu un kuriem ir atbilstošs veselības stāvoklis, var dienēt ZS, kas nodrošina sociālo garantiju paplašināšanu.

* attiecas tikai uz karavīriem