

Delnas starpziņojums par darbu augstskolu padomju locekļu kandidātu atlases komisijās

Biedrība “Sabiedrība par atklātību – Delna” (turpmāk – Delna), atbilstoši Ministru kabineta noteikumu Nr. 636 “Ministru kabineta virzītu valsts augstskolas padomes locekļu atlases, izvirzīšanas un atsaukšanas kārtība” (turpmāk – MK noteikumi) 9.3.1.punktam, tika iekļauta Ministru kabineta virzītu valsts augstskolu padomju locekļu kandidātu atlases komisijās (turpmāk – atlases komisijas).

Delna ir uzaicināta un piedalās kopumā 12 valsts dibinātu augstskolu padomes locekļu amata pretendenta atlases komisijās kā novērotāja bez balsstiesībām:

1. Latvijas Universitātē;
2. Rīgas Tehniskajā universitātē;
3. Daugavpils Universitātē;
4. Rīgas Stradiņa universitātē;
5. Liepājas Universitātē;
6. Latvijas Lauksaimniecības universitātē;
7. Latvijas Sporta pedagoģijas akadēmijā;
8. Vidzemes Augstskolā;
9. Banku augstskolā;
10. Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmijā;
11. Ventspils Augstskolā;
12. apvienotajā atlases komisijā Latvijas Mākslas akadēmijā, Latvijas Kultūras akadēmijā un Jāzepa Vītola Latvijas Mūzikas akadēmijā.

Pirms uzsākt darbu, Delna izstrādāja un publicēja vadlīnijas darbam atlases komisijās (pieejams Delnas [mājaslapā ->](#)), kur kā savus galvenos mērķus izvirzīja: pārliecināties, ka atlases komisijā izskatītie dokumenti atbilst normatīvo aktu prasībām, ka atlases komisijas darbs tiek pilnīgi dokumentēts, ka kandidātu vērtēšanas process notiek atbilstoši atlases komisijā apstiprinātajam nolikumam un normatīvajiem aktiem, ka atlases komisijas darbā, īpaši kandidātu vērtēšanas procesā, komisijas locekļi neatrodas interešu konflikta situācijās.

Nemot vērā izvirzītos mērķus un galvenos darba virzienus, Delna ir sagatavojusi starpziņojumu, apkopojot līdz šim atlases komisijās novēroto.

Delnas identificētās situācijas un priekšlikumi komisiju darba uzlabošanā:

1. MK noteikumu 14.punkts noteic atbildīgajai ministrijai pienākumu, ievērojot attiecīgās augstskolas tipu, tās attīstības stratēģiju, kā arī stratēģisko specializāciju un konsultējoties ar attiecīgo augstskolu, izstrādāt attiecīgajai augstskolai kandidātu atlases nolikuma projektu. Saskaņā ar MK noteikumu 15.punktu kandidātu atlases nolikuma projektu saskaņo ar atlases komisiju, un to apstiprina attiecīgās nozares ministrs. Līdz ar to kandidātiem izvirzāmās prasības, kā arī prioritārās kompetences atlases komisija izvirza kandidātu atlases nolikuma izstrādes stadijā. Tomēr starp Ministru kabinetu un pārējām padomes locekļu izvirzīšanā iesaistītajām pusēm (augstskolas senāts un Valsts prezidents) nav skaidri nodalīts, **kādas kompetences kandidātus katra iesaistītā puse izvirza darbam augstskolas padomē**. Rezultātā atsevišķu augstskolu padomes locekļu atlases komisijām atlases procesā arī pēc kandidātu atlases nolikumā noteikto prasību un prioritāšu apstiprināšanas ir jāpielāgojas senāta un Valsts prezidenta virzīto kandidātu kompetencēm. Šāda pielāgošanās un nenoteiktība negatīvi ietekmē vērtēšanas procesa gaitu un var likt apšaubīt atlases komisijas profesionalitāti un neatkarību kandidātu atlasē, jo atlases komisija var būt spiesta atkāpties no sākotnējiem uzstādījumiem un mainīt savu viedokli par kāda kandidāta piemērotību amatam. Piemēram, lielākajā daļā augstskolu senāts ir izvirzījis padomes locekļu kandidātus ar spēcīgām akadēmiskajām kompetencēm, savukārt ir augstskolas, kur, nesaskaņojot ar atlases komisiju, senāts ir virzījis kandidātus ar administratīvajām un finanšu kompetencēm, kā rezultātā atlases komisijām nākas mainīt savas sākotnējos uzstādījumus, lai nodrošinātu augstskolu padomju ieviešanas mērķa sasniegšanu. Delna rekomendē pirms atlases procesa uzsākšanas organizēt tikšanos starp iesaistītajām pusēm vai arī nedefinēt kādā normatīvajā aktā, kādu kompetenču pārstāvjus katra iesaistītā puse plāno izvirzīt.
2. Par katru atlases komisijas sēdi komisijas **sekretariāts sagatavo protokolu**. Tomēr Delna ir novērojusi, ka protokolos parādās ļoti vispārīga informācija par procesu, kādā sēdes laikā tiek pieņemti lēmumi. Piemēram, gadījumos, kad atlases komisijas sēdē notika argumentētas diskusijas par kādu kandidātu virzīšanu vai nevirzīšanu tālāk, informācija par šīm diskusijām, to saturu un argumentiem neparādās protokolā. Jāatzīst, ka protokolam var tikt pievienoti dokumenti, piemēram, kandidātu vērtējumu tabula, tomēr ne vienmēr tā spēj atspoguļot visus atlases komisijas argumentus, kas pamato pieņemto lēmumu. Jāņem vērā, ka, lai arī atlases komisijas sēdes tiek ierakstītas, visbiežāk ieraksts pēc protokola apstiprināšanas tiek dzēsts, kā rezultātā sēdes protokols ir vienīgais apliecinājums par sēdes laikā izrunāto. Tāpat protokoli nereti tiek sagatavoti novēloti, un atlases komisijas locekļi tiek aicināti tos saskaņot īsā termiņā, kas liek domāt, ka ne visi atlases komisijas locekļi paspēj ar tiem iepazīties. Delna rekomendē protokolos iekļaut plašāku informāciju par to, kādi apstākļi bija pamatā lēmuma pieņemšanai, kā arī dot komisijas locekļiem ilgāku laiku protokolu saskaņošanai.
3. Atlases komisijās pastāv **nevienmērīga pieeja kandidātu vērtēšanas kārtībai**. Katrā kārtā kandidāti tiek vērtēti, piešķirot tiem punktus par atbilstību nolikumā izvirzītajām prasībām. Delna piekrīt, ka nebūtu lietderīgi nolikumā noteikt minimālo punktu sliekšni, virs kura kandidāti tiek virzīti tālāk uz nākamajām kārtām. Ir saprotams, ka šis jautājums ir jāvērtē katrā situācijā individuāli, jo tas ir atkarīgs gan no atlases komisijas prioritātēm, gan no saņemto pieteikumu skaita un kvalitātes. Delna rekomendē atlases komisijas sēdes, kurā tiks skatīts jautājums par kandidātu tālāku virzīšanu, sākumā, ņemot vērā vērtējuma kopskatu, uzreiz noteikt konkrētu punktu sliekšni (procentuāli vai punktu skaits, bet tam

nekad nevajadzētu būt zemākam par 60% no maksimālā iespējamā punktu skaita), virs kura kandidāti tiek apsvērti virzīšanai tālāk. Šāda kārtība palīdzētu izvairīties no potenciālām situācijām, kur atlases komisija virza tālāk nepiemērotus kandidātus, lai nebūtu jāpārtrauc un no jauna jāorganizē atlases process. Nosakot minimālo punktu sliekšni katrā kārtā atlases komisijai būtu vieglāk pieņemt lēmumu par atlases procesa pārtraukšanu, ja neviens no kandidātiem nav ieguvis atbilstošu punktu skaitu.

4. Vairumā atlases komisiju iezīmējamās problemātiskā **situācija ar kandidātiem, kas kandidē uz amatu vairāku augstskolu padomēs**. Lai arī Augstskolu likums neparedz tiešu aizliegumu vienai personai darboties vairākas augstskolu padomēs, tomēr šāda situācija nav pieļaujama nepārprotama interešu konflikta situācijas dēļ. Līdz ar to, uzzinot, ka atsevišķi kandidāti kandidē uz amatiem arī citu augstskolu padomēs, atlases komisijas ir spiestas pielāgoties un apsvērt dažādus scenārijus, piemēram, cenšoties izvairīties no situācijas, kad visi tālākai virzībai izvēlētie kandidāti pieņemtu lēmumu turpināt kandidēt uz amatu citas augstskolas padomē. Rezultātā pastāv risks, ka atlases komisija, cenšoties nodrošināt procesa nepārtrauktību un mēģinot paredzēt “rezerves variantu”, pieņem lēmumu virzīt tālākai vērtēšanai kandidātus, kas nav atzīstami par labākajiem un kompetentākajiem kandidātiem. Delna rekomendē izvērtēt iespējas šādu situāciju novēršanai.
5. Atlases komisiju apstiprinātajos nolikumos **1. kārtas vērtēšanas metodoloģijā** dominē sistēma, kur par Augstskolu likumā noteiktajām un nolikumā izvirzītajām prasībām un kompetencēm tiek piešķirts 1 punkts (atbilst) vai 0 punkti (neatbilst). Tomēr vēlāk parādās situācija, kur pieteikumi ir saņemti no personām ar, piemēram, 15 gadu un arī 1 gada starptautiskās sadarbības pieredzi, tāpat arī pieredzes sfēras un kvalitāte atšķiras. Saskaņā ar nolikuma prasībām abiem šiem kandidātiem ir jāpiešķir 1 punkts atbilstībai pie starptautiskās sadarbības pieredzes, jo prasība par starptautiskās pieredzes esamību ir izpildīta. Lai arī tas ir saprotams no procesa organizēšanas viedokļa, ka nav lietderīgi virzīt tālāk kandidātus, kuru pieredze kvalitatīvā ziņā ir vājāka par citu kandidātu pieredzi, tomēr šāda vērtēšanas sistēma nenodrošina procesa caurskatāmību. Delna rekomendē situāciju risināt, nolikumā paredzot detalizētāku vērtēšanas skalu, piemēram, 1 punkts (atbilst), 0,5 punkti (daļēji atbilst) un 0 punkti (neatbilst). Šādā veidā atlases komisijas pieņemtie lēmumi būtu augstskolas vajadzībām atbilstošāki, izprotamāki un formāli pamatotāki.
6. Tāpat attiecībā uz **atlases komisiju darba atbilstību nolikuma prasībām**, Delna ir novērojusi, ka sākotnēji, apstiprinot nolikumu, atlases komisijas ir paredzējušas (kas, iespējams, ir ticis komunicēts arī ar kandidātiem), ka kandidāti tiek vērtēti ar punktiem, un augstāko kopējo vērtējumu saņēmušie kandidāti tiek virzīti tālāk. Tomēr nereti atlases komisijas, neskatoties uz saņemto punktu skaitu, tālāk virza kandidātus, primāri balstoties uz citiem apsvērumiem, piemēram, kandidāta kompetenču sfēra – ņemot vērā senāta un Valsts prezidenta izvirzīto kandidātu profilu, lai kompetences nepārklātos, bet papildinātu viena otru. Šāda atlases komisijas rīcība ir saprotama, lai nodrošinātu dažādu kompetenču sfēru pārstāvēšanu augstskolas padomē, tomēr tā formāli neatbilst nolikuma prasībām, kā arī var likt apšaubīt kandidātu izraudzīšanas procesu, jo tas neatbilst nolikumam un piešķir procesam subjektīvu nokrāsu. Neskatoties uz norādīto, Delna atzīst, ka kandidātu vērtēšanā atlases komisijās ir novērojusi vienlīdzīgu attieksmi pret visiem kandidātiem, un jebkādas atkāpes no nolikuma formālajiem noteikumiem ir izdarītas ar mērķi nodrošināt normatīvajiem aktiem un padomju darbības mērķim atbilstošāko kandidātu atlasī. Delna

rekomendē nākotnē izvērtēt iespēju paplašināt un detalizēt kandidātu virzīšanas procesu un lēmuma pieņemšanas metodoloģiju.

7. **Attiecībā uz kandidātu pieredzes prasībām** ir lietderīgi noteikt termiņu, kurā kandidāti ir guvuši nepieciešamo pieredzi, piemēram, pieredze gūta pēdējo 10 gadu laikā. Atsevišķas atlases komisijas šādu prasību jau iestrādāja nolikumos, tomēr nākotnē būtu ieteicams šo noteikt visām atlases komisijām. Pretējā gadījumā atlases komisijām nākas vērtēt kandidātus, kas formāli atbilst prasībām, tomēr praktiski nav darbojušies nozarē jau ilgu laiku, un norādītā pieredze ir gūta pirms vairāk nekā 10 gadiem.
8. Vairākās atlases komisijās Delna ir novērojusi atlases komisijas locekļu tendenci runāt par kandidātiem un aicināt citus komisijas locekļus runāt par kandidātiem personīgā līmenī, **daloties ar personīgi gūtu informāciju**. Ņemot vērā, ka atlases komisijās visbiežāk ir nozares speciālisti, kam ir ilggadēja pieredze darbā konkrētajā nozarē, atsevišķi kandidāti viņiem var būt zināmi, tomēr jāpatur prātā, ka atlases komisijas darbam ir jābūt objektīvam un neitrālam, un balstītam uz saņemto informāciju un dokumentiem, nevis uz personīgi gūto informāciju (tas ir noteikts arī vairumā atlases komisiju nolikumu). Savukārt, ja starp atlases komisijas locekļiem un kandidātiem pastāv personīga līmeņa attiecības, atlases komisija par to ir jāinformē, to norādot interešu konflikta neesamības apliecinājumā. Šajā sakarā Delna rekomendē izstrādāt vadlīnijas komisijas locekļu darbam atlases komisijās, kurās noteikt atlases komisijas darba robežas, ētikas prasības un citas instrukcijas, lai nodrošinātu, ka tiek ievērota labas pārvaldības kultūra, tostarp paredzot, kā komisijas locekļiem jārikojas gadījumā, ja viņi novēro situāciju, kur netiek ievērota labas pārvaldības kultūra. Kā arī jāpatur prātā, ka atlases komisija vērtē kandidātu profesionālo atbilstību un kompetences, nevis kandidātu raksturu, saskarsmi un potenciālo spēju sastrādāties komandā ar citiem augstskolas padomes locekļiem. Atlases komisijas locekļiem jāizvairās no situācijas, kad viņi subjektīvi izsakās par kāda kandidāta raksturu, piemēram, prognozēt, ka kandidāts nevarēs sastrādāties ar senātu, jo pēc rakstura ir tāds, kas iesaistās konfliktos un neiet uz kompromisu.

Kopumā atlases komisiju darbu vērtējam kā kvalitatīvu un atbildīgu. Augstu vērtējam atlases komisijas spēju pieņemt lēmumus, kas saistās ar papildu administratīvo slogu, piemēram, lēmums par kandidātu atlases procesa izbeigšanu, nevirzot tālāk nevienu kandidātu, vai virzot tālāk mazāk kandidātus, nekā nepieciešams atlasīt, un par atkārtota konkursa izsludināšanu, vai arī par lēmumu uz otro kārtu (interviju) virzīt salīdzinoši lielu skaitu kandidātu un veltīt ievērojamu laiku intervijām. Tas pierāda, ka atlases komisijas strādā augstskolu interesēs, atlasa profesionāli kvalificētos kandidātus un lēmumus pieņem saskaņā ar Augstskolu likumā noteikto.

Tāpat atzinīgi novērtējama Izglītības un zinātnes ministrijas reaģēšana uz normatīvajos aktos noteikto prasību par padomes locekļu obligātu nevainojamu reputāciju. Ņemot vērā jēdzienu “nevainojama reputācija” plašās interpretācijas iespējas, Izglītības un zinātnes ministrija sadarbībā ar Delnu izstrādāja Augstskolu padomju locekļu kandidātu reputācijas vērtēšanas principus, kas atlases komisijas locekļiem deva precīzāku un vienotu izpratni par to, kādi apstākļi ir jāņem vērā, vērtējot kandidātu reputāciju.

Tā kā darbs vairākās komisijās vēl turpinās, tad šis ir Delnas starpziņojums par darbu komisijās. Noslēguma ziņojumu publicēsim, kad visu augstskolu komisiju darbs noslēgsies.

Delna šo darbu veic bez atlīdzības (*pro bono*), izmaksas sedzot no Delnas līdzekļiem – ziedojumiem. No 2021. gada 29. oktobra, kad notika pirmās komisiju sēdes, līdz šim (10.02.2022.) Delna darbam ir veltījusi vismaz 200 stundas.

Delnu atlases komisijās pārstāv:

- direktore Inese Tauriņa,
- interešu aizstāvības un projektu vadītāja Agnija Birule un
- juridiskā konsultante Krista Asmusa.

“Sabiedrības par atklātību – Delna” direktore

Inese Tauriņa

Inese.taurina@delna.lv, +371 67285585