

Delnas ziņojums 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 Nr.636) 9.3.1.punktam, tika iekļauta Ministru kabineta virzītu valsts augstskolu padomju locekļu kandidātu atlases komisijās (turpmāk – atlases komisijas).

Delna piedalījās 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. Ventpils 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. Ņemot vērā izvirzītos mērķus un galvenos darba virzienus, Delna ir sagatavojusi ziņojumu, apkopojot līdz šim atlases komisijās novēroto.

Delnas identificētās situācijas un priekšlikumi komisiju darba uzlabošanā:

- 1. Starp padomes locekļu izvirzīšanā iesaistītajām pusēm (augstskolas senāts, Valsts prezidents un Ministru kabinets) nav skaidri nodalīts, kādas kompetences kandidātus katra iesaistītā puse izvirza darbam augstskolas padomē.** Rezultātā atsevišķu augstskolu padomes locekļu atlases komisijām atlases procesā 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 nodefinēt 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 sēdē 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.** Piekrītam, 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 un ir atkarīgs gan no atlases komisijas prioritātēm, gan no saņemto pieteikumu skaita un kvalitātes. *Delna rekomendē atlases komisijas sēdē, kurā tiks skatīts jautājums par kandidātu tālāku virzīšanu, sākumā noteikt procentuāli vai punktu skaitu virs kura kandidāti tiek apsvērti virzīšanai tālāk (nekad nevajadzētu būt zemākam par 60% no maksimālā iespējamā punktu skaita). Šāda kārtība palīdzētu izvairīties no potenciālām situācijām, kad 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 iezīmējas problemātiska 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. 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, piemēram, ar 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. **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, balstoties uz citiem apsvērumiem. Piemēram, kandidāta kompetenču sfēra, ņemot vērā senāta un Valsts prezidenta izvirzīto kandidātu profilu. Atlases komisijas izvēlas kandidātu, lai padomes 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. 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. Līdz ar to Delna rekomendē, izstrādājot atlases komisiju nolikumus, paredzēt atlases komisijām plašāku kompetenci vērtēt kandidātus un izvirzīt tālākām kārtām kopsakarā atbilstošākos, nevis tikai vadīties pēc augstākā saņemtā vērtējuma. *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 atlasēs komisijām. Pretējā gadījumā atlasēs komisijām nākas vērtēt kandidātus, kas formāli atbilst prasībām, tomēr praktiski nav darbojušies nozarē jau ilgu laiku un ir gadījumi, kad pieredze ir gūta pirms vairāk nekā 10 gadiem.

8. **Vairākās atlasēs komisijās Delna ir novērojusi atlasēs komisijas locekļu tendenci runāt par kandidātiem personīgā līmenī un dalīties ar personīgi iegūtu informāciju.** Ņemot vērā, ka atlasēs komisijās visbiežāk ir nozares speciālisti, kam ir ilggadēja pieredze darbā konkrētajā nozarē, var gadīties, ka kandidāti viņiem ir zināmi. Jāpatur prātā, ka atlasēs komisijas darbam ir jābūt objektīvam un neitrālam, un balstītam uz saņemto informāciju un dokumentiem, nevis uz personīgi gūto informāciju (tas ir noteikts arī vairumā atlasēs komisiju nolikumu). Savukārt, ja starp atlasēs komisijas locekļiem un kandidātiem pastāv personīga līmeņa attiecības, atlasēs komisija par to ir jāinformē, to norādot interešu konflikta neesamības apliecinājumā. *Delna rekomendē izstrādāt vadlīnijas komisijas locekļu darbam atlasēs komisijās, kurās noteikt atlasēs 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 atlasēs komisija vērtē kandidātu profesionālo atbilstību un kompetences, nevis kandidātu raksturu, saskarsmi un potenciālo spēju sastrādāties komandā ar citiem augstskolas padomes locekļiem. Atlasēs 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.*
9. **MK noteikumu 36.punkts noteic, ka atlasēs komisija vērtē kandidāta kompetences noteiktajās darba pieredzes jomās.** Visās atlasēs komisijās šo funkciju veica Izglītības un zinātnes ministrijas piesaistīts neatkarīgs eksperts – personāla atlasēs kompānija. Lielākajā daļā atlasēs komisiju nolikumu noteikts, ka šajā kārtā vērtēšanu veic gan personāla atlasēs kompānija, gan atlasēs komisija. *Delna rekomendē MK noteikumos Nr.636 paredzēt, ka gadījumā, kad kompetenču novērtējumu veic personāla atlasēs kompānija, atlasēs komisija apstiprina vai noraida personāla atlasēs kompānijas vērtējumu, noraidījuma gadījumā to pamatojot. Šāds regulējums novērstu situācijas, kurās atlasēs komisija dara dubultu darbu, papildus personāla atlasēs kompānijai vērtējot kandidātus, īpaši ņemot vērā, ka atlasēs komisijā bieži vien nav profesionāli personāla atlasēs speciālisti.*
10. **Vairākās atlasēs komisijās Delna ir novērojusi, ka piesakās kandidāti, kas ir pieteikušies arī darbam citās augstskolas padomē.** Lielākajā daļā gadījumu kandidāti apzinās iespējamus riskus, kas saistīti ar darbu vairāku augstskolu padomēs vienlaicīgi. Tomēr Delna novēroja arī atsevišķus gadījumus, kad kandidāti atteicās atsaukt savu kandidatūru uz kādu no amatiem, pamatojoties uz to, ka Augstskolu likumā, MK noteikumos Nr.636 vai citos normatīvajos aktos nav noteikts aizliegums apvienot padomes locekļa amatus vairākās augstskolās. *Delna rekomendē normatīvajos aktos noteikt aizliegumu apvienot padomes locekļa amatus vairākās augstskolās, ņemot vērā potenciālos interešu konflikta riskus, kas saistās ar šādu situāciju. Alternatīvs risinājums būtu noteikt, ka kandidāti, piesakoties vairāku augstskolu padomes locekļu amatiem, norāda savu prioritāti, pēc kā tālāk atlasēs komisija var vadīties, lemjot par atlasēs komisijas tālāku lēmumu pieņemšanu.*

11. **Augstskolu likuma 14.¹ panta divpadsmitā daļa noteic, ka valsts augstskolas padomes loceklis nevar vienlaikus ieņemt senāta locekļa, rektora, prorektora, dekāna vai prodekāna amatu.** Minētā tiesību norma neprecizē, vai šāds ierobežojums attiecas tikai uz konkrētās augstskolas vai uz jebkuras augstskolas amatiem. Delna novēroja šī jautājuma aktualizēšanos praksē, kad uz kādas augstskolas padomes locekļa amatu kandidēja citas augstskolas rektors. Delnas ieskatā šāda situāciju radītu interešu konflikta riskus, līdzīgi kā situācijā ar kandidēšanu uz vairākiem augstskolu padomes locekļu amatiem. *Delna rekomendē precizēt Augstskolu likumā noteikto aizliegumu savienot augstskolas padomes locekļa amatu ar minētajiem amatiem, norādot, vai tas attiecas tikai uz tās pašas augstskolas vai uz jebkuras augstskolas amatiem.*
12. **Atlases procesa 2. kārtā bija kandidātu intervijas un to atbilstības vērtēšana nolikumā izvirzītajām prasībām darbam konkrētajā augstskolā. Savukārt, 3. kārtā – neatkarīga personāla atlases speciālista veikta intervija, kā rezultātā tika vērtētas kandidāta vispārīgās kompetences, neatkarīgi no konkrētās augstskolas specifikas.** Delna novēroja, ka nereti 3. kārtas vērtējumi krasī atšķiras no 2. kārtas atlases komisijas veiktā vērtējuma. Šādās situācijās Delna nesaskatīja neobjektivitāti no atlases komisijas puses, bet drīzāk to skaidro ar to, ka 2. kārtā atlases komisija pievērsa pastiprinātu uzmanību tieši konkrētās augstskolas specifikai, savukārt, 3. kārtā neatkarīgs personāla speciālists vērtēja tādus aspektus kā vispārīga komunikācija, sadarbības prasmes un citi. Delnas ieskatā 2. un 3. kārtas rezultātiem vērtēšanas procesā nebūtu piešķirama vienlīdzīga nozīme. Lielākajā daļā situāciju, kur veidojās pretruna starp 2. un 3. kārtas rezultātiem, atlases komisija tomēr vadījās pēc 2. kārtas izvērtējuma, nepiešķirot izšķirošu lomu 3. kārtas rezultātiem. Tomēr nereti šajos gadījumos atlases komisijas nolikums paredzēja vienlīdz lielu svaru 2. un 3. kārtas rezultātiem. *Līdz ar to Delna rekomendē atrisināt potenciālas pretrunas starp 2. un 3. kārtas rezultātiem, nolikumā neparedzot atlases komisijai pienākumu virzīt apstiprināšanai tādus kandidātus, kas arī 3. kārtā ir saņēmuši visaugstāko skaitlisko vērtējumu.*

Kopumā atlases komisiju darbu vērtējam kā kvalitatīvu un atbildīgu. Augstu vērtējam atlases komisijas spēju pieņemt lēmumus, kas saistās ar papildu administratīvo slogu (lēmums par kandidātu atlases procesa izbeigšanu, nevirzot tālāk nevienu kandidātu vai virzot tālāk mazāk kandidātus, nekā nepieciešams atlasīt; par atkārtota konkursa izsludināšanu vai arī par lēmumu uz otro kārtu (interviju) virzīt salīdzinoši lielu skaitu kandidātu un veikt ievērojamu laiku intervijām). Tas pierāda, ka atlases komisijas strādā augstskolu interesēs, atlasa profesionāli kvalificētākus 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 nevainojamu reputāciju. Ņemot vērā jēdziena “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.

Delna šo darbu veic bez atlīdzības (*pro bono*), izmaksas sedzot no Delnas līdzekļiem – ziedojumiem. No 2021. gada oktobra līdz 2022. gada februārim, darbam kopā veltot vismaz 200 stundas.

Delnu atlasēs komisijās pārstāvēja:

- 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