**Informatīvais materiāls darba devējiem un tiesību subjektiem par tipveida iepriekšējās darbības pārbaudes procedūras piemērošanu, lidostas identitātes kartes izsniegšanu un anulēšanu**

Izdots saskaņā ar Ministru kabineta 2021. gada 17. decembra noteikumu Nr. 829 Iepriekšējās darbības pārbaudes veikšanas kārtība, civilās aviācijas gaisa kuģa apkalpes locekļa identitātes kartes un lidostas identitātes kartes izsniegšanas un anulēšanas kārtība” 4. punktu

**Ievads**

Šis informatīvais materiāls ir paredzēts visiem darba devējiem un tiesību subjektiem Latvijas Republikā, kuriem ir nepieciešams veikt savu darbinieku un darba pretendentu iepriekšējās darbības pārbaudi saskaņā ar Komisijas Īstenošanas regulas (ES) 2015/1998 Pielikuma (turpmāk – Regula 2015/1998) punktu 1.2.3. un 11.1. prasībām, un Likuma par aviāciju 571. panta prasībām.

Regulas 2015/1998 piemērošanas kārtība Latvijas Republikā noteikta ***likuma “Par aviāciju”*** 571 pantā un 2021. gada 14. decembrī pieņemtajos ***Ministru kabineta noteikumos Nr. 829 “Iepriekšējās darbības pārbaudes veikšanas kārtība un civilās aviācijas gaisa kuģa apkalpes locekļa un lidostas identitātes kartes izsniegšanas un anulēšanas kārtība”*** (turpmāk – MK noteikumi par iepriekšējās darbības pārbaudi), kur detalizēti izklāstīti darba devēju, lidostu un gaisa kuģu ekspluatantu pienākumi.

Jāpiezīmē, ka iepriekšējās darbības pārbaudes personām, kas saņem lidostas identifikācijas kartes, vai gaisa kuģu apkalpju identifikācijas kartes Latvijas Republikā tiek veiktas kopš 2014. gada.

2019. gadā, ar grozījumiem Regulā 2015/1998 (veikti, pieņemot Regulu (ES) 2019/103), tika ieviestas būtiskas izmaiņas, nosakot prasību vairākām aviācijas nozarē nodarbinātā personāla kategorijām veikt pastiprināto iepriekšējās darbības pārbaudi, tāpēc, lai ir lietderīgi izskaidrot visus normatīvo prasību grozījumus un papildinājumus vienā dokumentā.

Turpmāk tiek izklāstīts normatīvo prasību kopums un sniegtas rekomendācijas, kā darba devējiem veikt darba pretendentu un jau strādājošo personu iepriekšējās darbības pārbaudi, lai tā atbilstu normatīvajām prasībām, un plānot jaunu darbinieku pieņemšanu, lai pēc iespējas minimāli tiktu ietekmēta komercdarbība.

**1. Iepriekšējās darbības pārbaudes veikšanas procedūra**

Procedūra ir sadalīta secīgos posmos, atbilstoši tam, kā tā paredzēta MK noteikumos par iepriekšējās darbības pārbaudi, no Noteikumu 3. līdz 17. punktam.

**1. Darba pretendentu atlase**

1.1. ***Ja darba devējs publicē darba sludinājumu***, tad papildus Darba likuma 32. pantā noteiktajam, (MK noteikumu 5. punkts) norāda, ka:

1. saskaņā ar likuma “Par aviāciju” 571. panta prasībām tiks veikta pretendenta iepriekšējās darbības pārbaude;
2. ierobežojumus, kas liedz pretendentu pieņemt darbā saskaņā ar likuma “Par aviāciju” 57.1 panta otro daļu, un
3. tiesiskās sekas, ja ir konstatēts, ka persona neatbilst šā panta ceturtās daļas nosacījumiem.

1.2. ***Ja darba devējs nav publicējis darba sludinājumu***, tā pienākums ir pirms darba intervijas uzsākšanas rakstiski informēt pretendentu par augstāk minētajiem nosacījumiem (MK noteikumu 6. punkts).

1.3. ***Lai darba devējs varētu izskatīt pretendenta kandidatūru***, tam jāiesniedz darba devējam dzīvesgaitas aprakstu (CV), (MK noteikumu 7. punkts), kurā norādīta informācija

* par visām pretendenta dzīvesvietas valstīm un darbavietām pēdējo piecu gadu laikā, kā arī
* par izglītības iestādēm, kurās pretendents mācījies vai studējis pēdējo piecu gadu laikā

Attiecīgi, šai prasībai arī ir jābūt norādītai vai nu darba sludinājumā, vai arī tā citādi jādara pretendentam zināma pirms darba intervijas.

1. **Darba intervija**

Darba devējam ir nepieciešams darba intervijas gaitā izpildīt MK noteikumu par iepriekšējās darbības pārbaudi paredzētos nosacījumus.

2.1. MK noteikumu 10. punktā noteikts, ka darba devējs veic individuālu interviju ar katru darba pretendentu.

2.2. MK noteikumu 8. punkts paredz, ka pirms darba intervijas uzsākšanas pretendents:

1) Uzrāda personu apliecinošu dokumentu, un

2) Ar parakstu apliecina, ka

* viņš ir informēts par to, ka darba devējs veiks viņa iepriekšējās darbības pārbaudi;
* ja piemērojami, pēc darba devēja pārbaudes sekmīgas veikšanas viņa personas dati tiks nosūtīti Valsts drošības dienestam, kurš veiks t.s. pastiprināto iepriekšējās darbības pārbaudi saskaņā ar likuma “Par aviāciju” 571. panta ceturto daļu;
* viņš ir informēts par ierobežojumiem, kas liedz pretendentu pieņemt darbā saskaņā ar likuma “Par aviāciju” 571. panta otro daļu;
* uz viņu neattiecas likuma “Par aviāciju”571. panta otrajā daļā minētie gadījumi.

2.3. Ja pretendents atsakās parakstīt minēto apliecinājumu, darba devējs, neuzsākot darba interviju, atsaka nodibināt ar amata pretendentu darba tiesiskās attiecības (MK noteikumu 9. punkts).

2.4. Darba intervijas laikā darba devējs pārliecinās, vai pretendenta dzīvesgaitas aprakstā (CV) sniegtā informācija par pretendenta iepriekšējo nodarbošanos pēdējo piecu gadu laikā ir patiesa un pilnīga, t.i. - *veic iepriekšējās darbības pārbaudi.*

***Skaidrojums:***

Ja darba devējs nav publicējis darba sludinājumu, vai pretendentam ir jautājumi par iepriekšējās darbības pārbaudi un tās tiesisko pamatu, darba devējs var arī intervijas sākumā izskaidrot darba pretendentam augstāk uzskaitītās prasības, un tad lūgt parakstīt augstāk minēto apliecinājumu.

Darba likuma 33. panta “Darba intervija”(3) daļā ir noteikts, ka darba devējam ir pienākums iepazīstināt pretendentu ar darba kārtības noteikumiem, kas attiecas uz paredzētā darba veikšanu, ***kā arī sniegt informāciju, kam ir būtiska nozīme darba līguma slēgšanā***.

Šī paša panta (2) daļas 3) punktā noteikts, ka intervijas laikā nav pieļaujami jautājumi par pretendenta iepriekšēju sodāmību, izņemot gadījumus, kad tam attiecībā uz veicamo darbu varētu būt būtiska nozīme.

Tā kā Regulas 2015/1998 11.1.4. punktā noteikts iepriekšējās darbības pārbaudes laikā nepieciešams noskaidrot “informāciju par sodiem visās dzīvesvietas valstīs vismaz pēdējos piecos gados”, un likuma “Par aviāciju” 57.1 panta 2. daļā noteikts, ka darba devējs neslēdz darba līgumu, ja tiek konstatēts, ka persona:

* ir sodīta par tīša noziedzīga nodarījuma izdarīšanu, – pirms sodāmība nav dzēsta vai noņemta ,vai arī
* tā ir administratīvi sodīta (par izdarītiem likuma “Par aviāciju 571. pantā konkrēti noteiktiem administratīviem pārkāpumiem) kamēr nav pagājis gads pēc administratīvā soda izpildes,

Sekojoši, šiem jautājumiem ir būtiska nozīme un tie uzdodami darba intervijas laikā.

***Rekomendācija:***

Ieteicams, ka darba interviju un pretendenta sniegto ziņu pārbaudi veic darba devēja nozīmēts darbinieks (piemēram – no personāla daļas), kurš pārzina normatīvo prasību piemērošanas praksi, un spēj pārliecināties, ka iepriekšējās darbības pārbaude tiek veikta pilnā apjomā. No otras puses – arī neuzstāda darba pretendentam nesamērīgas prasības un neaizkavē darbā pieņemšanas procesu.

Ja darba devējam nav pieredzes un kvalificētu darbinieku iepriekšējās darbības pārbaudes veikšanai, Likumā “Par aviāciju” 57.1 panta sestā daļā paredzēts, ka darba devējs saskaņā ar līgumu var pilnvarot lidostas administrāciju veikt standarta iepriekšējās darbības pārbaudi, vai tās daļu, saviem darbiniekiem, kuriem būs nepieciešama pastāvīga piekļuve lidlauka kontrolējamai zonai.

Savukārt MK noteikumu par iepriekšējās darbības pārbaudi 16.punktā noteikts, ka darba devējs deleģē šo noteikumu 6.; 6.; 8.; 9.; 10.; 11.; 12. un 13 punktā minētās darba devēja tiesības un pienākumus standarta iepriekšējās darbības pārbaudes veikšanai. Lidostas administrācija informē darba devēju par pārbaudes rezultātiem.

**2. Kā darba devējs veic iepriekšējās darbības pārbaudi**

Regulas 2015/1998 11.1.4. punktā noteikts standarta iepriekšējās darbības pārbaudes apjoms. Tas ietver sekojošus pienākumus:

a) uz dokumentāru pierādījumu pamata noskaidrot personas identitāti;

b) iegūt informāciju par sodiem visās dzīvesvietas valstīs vismaz pēdējos piecos gados;

c) iegūt informāciju par nodarbinātību, izglītību un to pārtraukumiem vismaz pēdējos piecos gados.

**2.1. Personas identitātes noskaidrošana**

Lai noskaidrotu darba pretendenta identitāti, darba devēja nozīmēts darbinieks pieprasa uzrādīt personu apliecinošu dokumentu, un reģistrē šos datus savā personāla vadības sistēmā.

**2.2. Informācijas par sodāmību iegūšana**

Atbilstoši MK noteikumu par iepriekšējās darbības pārbaudi 14. punktam, Darba devējs noskaidro, vai pretendents atbilst likuma “Par aviāciju” 57.1 panta otrās daļas 2. un 4. punkta prasībām.

1. **Ja darba pretendents ir Latvijas Republikas pilsonis vai pastāvīgais iedzīvotājs, informāciju iegūst saskaņā ar Sodu reģistra likumu.**

Sodu reģistra likuma 19. panta (1) daļas 1) punktā noteikts, ka privātpersonai ir tiesības pieprasīt un saņemt ziņas par sevi.

Savukārt šā likuma 19. panta (1) daļas 5) punktā noteikts, ka darba devējam ir tiesības pieprasīt un saņemt no reģistra ziņas, kas nepieciešamas, lai pārbaudītu fiziskās personas atbilstību normatīvajos aktos noteiktajiem ierobežojumiem, pieņemot to darbā vai dienestā (norādot normatīvo aktu, kas paredz attiecīgus ierobežojumus).

Attiecīgi, darba devējs var pats pieprasīt izziņu par sodāmību no Sodu reģistra, vai arī pieprasīt pretendentam iesniegt šādu dokumentu no sodu reģistra.

Pieprasījumā sodu reģistram norādāms, ka ziņas par personu tiek pieprasītas lai noskaidrotu tās atbilstību likuma “Par aviāciju” 57.1 panta otrās daļas 2. un 4. punkta prasībām.

Attiecīgi sodu reģistrs sniegs ziņas pieprasītajā apjomā, vai persona:

* ir sodīta par tīša noziedzīga nodarījuma izdarīšanu, – pirms sodāmība nav dzēsta vai noņemta;
* ir administratīvi sodīta par ieroču, munīcijas, speciālo līdzekļu un pirotehnisko izstrādājumu aprites kārtības pārkāpšanu, alkoholisko dzērienu, narkotisko vai citu apreibinošu vielu iespaidā izdarītiem pārkāpumiem, par sīko huligānismu vai par ļaunprātīgu nepakļaušanos policijas iestādes darbinieka likumīgam rīkojumam vai prasībai, kamēr nav pagājis gads pēc administratīvā soda izpildes.

***Piezīme:*** Ņemot vērā fizisko personas datu aizsardzības prasības, Sodu reģistrs nesniegs papildu ziņas. Piemēram, vai persona ir administratīvi sodīta par braukšanas ātruma pārsniegšanu, u.c.

1. **Ja darba pretendents ir ārzemnieks, vai ārvalstīs dzīvojuša persona, informāciju iegūst no personas mītnes zemes oficiālajiem reģistriem**

Šajā gadījumā informācija no ārvalsts oficiālā reģistra ir jāpieprasa pašam darba pretendentam.

Informācijas saņemšana no ārvalsts reģistra, it sevišķi, ja šī valsts nav ES Dalībvalsts, var prasīt ievērojami vairāk laika. Tāpēc, ja komersants plāno nodarbināt ārzemnieku, vai personu, kas uzturējusies un strādājusi ārvalstīs, ieteicams šo prasību uzsvērt jau darba sludinājumā.

Darba devējs saglabā iegūto informāciju par darbā pieņemtās personas sodāmību, t.i. – nesodāmību, savā personāla vadības sistēmā.

**2.3 Pārbaude par pretendenta nodarbošanos pēdējo piecu gadu laikā**

Darba devēja pienākums, atbilstoši Regulas 2015/1998 11.1.4. punkta prasībai, ir iegūt informāciju par nodarbinātību, izglītību un to pārtraukumiem vismaz pēdējos piecos gados.

1. **Informācijas par nodarbinātību pārbaude**

MK noteikumu par iepriekšējās darbības pārbaudi 11. punktā noteikts, ka darba devējs:

* Izskata pretendenta iesniegtās iepriekšējo darba devēju rakstiskās atsauksmes par pretendentu un, ja tādu nav,
* pārliecinās, vai pretendents strādājis norādītajā darbavietā, un iegūst atsauksmes no iepriekšējiem darba devējiem.

***Skaidrojums:***

Optimāli būtu šo prasību izpildīt darba intervijas laikā, ja pretendents ir sagatavojis un iesniedz iepriekšējo darba devēju rakstiskas atsauksmes par sevi.

Tādā gadījumā, darba devējam nepieciešams tikai konstatēt, ka iepriekšējo darba devēju atsauksmes ir iesniegtas par laika periodu vismaz pēdējo piecu gadu laikā.

Ja pretendents nav iesniedzis šādas atsauksmes, darba devējam nepieciešams pašam pieprasīt apliecinājumu par nodarbinātību no iepriekšējiem darba devējiem.

MK noteikumos par iepriekšējās darbības pārbaudi nav noteikts, ka iepriekšējo darba devēju atsauksmēm ir obligāti jābūt rakstveidā. Attiecīgi darba devējs var iegūt informāciju par pretendenta nodarbinātību, arī sazvanot iepriekšējo darba devēju un precizējot informāciju mutvārdos.

Šādā gadījumā darba devējam ir nepieciešams dokumentēt veiktās darbības, kā paredzēts MK noteikumu 13. punktā.

Piemēram, personāla vadības sistēmā vai darbinieka personas lietā atzīmēt:

* datumu un laiku, kad sazvanīts iepriekšējais darba devējs un telefona numuru;
* ar kuru darba devēja amatpersonu ir runāts, un
* ka šī amatpersona ir apliecinājusi darba pretendenta CV norādīto par nodarbinātības laiku šajā firmā.
1. **Informācijas par izglītību vai apmācību pārbaude**

MK noteikumu par iepriekšējās darbības pārbaudi 11.2. punktā noteikts, ka darba devējs:

* izskata pretendenta iesniegtos izglītības iestāžu dokumentus, kas apliecina pretendenta iegūto izglītību un studiju ilgumu, un,
* apmācību sniedzēju dokumentus, kas apliecina apmācību ilgumu un to, ka pretendents ir apguvis attiecīgu apmācību programmu, un,
* ja nepieciešams, iegūst papildu informāciju vai dokumentus no izglītības iestādēm un apmācību sniedzējiem.

***Skaidrojums:*** Iepriekšējās darbības pārbaudes kontekstā darba devējam ir nepieciešams tikai pārliecināties, ka pretendents pēdējo piecu gadu laikā, noteiktā laika periodā ir ieguvis izglītību vai saņēmis apmācību, nevis noskaidrot personas izglītības un kvalifikācijas piemērotību veicamajam darbam.

1. **Informācijas pārbaude par pārtraukumu darba pienākumu pildīšanā vai mācībās**

MK noteikumu par iepriekšējās darbības pārbaudi 12. punktā noteikts, ka gadījumā, ja darba devējs konstatē, ka pēdējo piecu gadu laikā pretendentam darba pienākumu pildīšanā vai mācībās ir bijis pārtraukums, kas ilgāks par 28 dienām, darba devējs pieprasa pretendentam iesniegt informāciju par viņa atrašanās (uzturēšanās) vietu un nodarbošanos attiecīgā pārtraukuma laikā.

***Skaidrojums :***

Šādas situācijas var rasties, piemēram, ja darba pretendents kopš vienas darba vietas atstāšanas ir ilgāku laiku meklējis citu darbu, vai arī, ja iepriekšējais darba devējs ir samazinājis darbinieku skaitu, vai bankrotējis.

Darba pretendentam vajadzētu izskaidrot pārtraukuma iemeslu, un ar ko viņš ir nodarbojies šā pārtraukuma laikā. Vēlams iesniegt dokumentus, kas apliecina sacīto, piemēram:

* iesniegt iepriekšējā darba devēja uzteikumu darbinieku skaita samazināšanas dēļ,
* dokumentu, ka personai ir piešķirts bezdarbnieka statuss.

Pretendentam ir arī jānorāda, kur viņš ir uzturējies pārtraukuma laikā.

Ja darba pretendents ir atradies ilgstošā atvaļinājumā vai arī atpūties un ceļojis kādu laika periodu, kas ilgāks par 28 dienām, viņam vajadzētu sniegt darba devējam informāciju par to, kur viņš ir ceļojis.

Būtu vēlams, ka pretendents norāda sev pazīstamu personu, vai radinieku, kurš var apliecināt viņa teikto.

1. **Nepatiesas informācijas sniegšana**

Likuma “Par aviāciju” 57.1 panta 2. daļā, 1) punktā noteikts, ka darba devējs neslēdz darba līgumu, ja standarta iepriekšējās darbības pārbaudes laikā ir konstatēts, ka persona ir sniegusi nepatiesu informāciju par savu identitāti vai iepriekšējo nodarbošanos pēdējo piecu gadu laikā.

Šis noteikums ir piemērojams, ja darba devējs ir konstatējis, ka darba pretendents ir apzināti sniedzis nepatiesu informāciju, kam ir būtiska nozīme.

***Piemēram*** – pretendents ir savā CV norādījis, ka ir strādājis pie darba devēja, pie kura nav bijis nodarbināts. Vai arī – norādījis ievērojami ilgāku nodarbinātības periodu, un sekojoši – nav norādījis pārtraukumu nodarbinātībā, kas ilgāks par 28 dienām.

Iespējama situācija, kad pretendents CV norāda uzrāda nodarbinātību pie darba devēja, bet tiek konstatēts, ka viņš strādājis bez darba līguma slēgšanas, un iepriekšējais darba devējs atsakās apstiprināt nodarbinātības faktu. Šādā gadījumā diemžēl nav iegūstami pierādījumi par pretendenta sniegtajām ziņām, un iepriekšējās darbības pārbaudi nav iespējams sekmīgi veikt.

Nepatiesas informācijas sniegšana par pretendenta personas identitāti ir reti sastopams pārkāpums, tomēr ir bijuši gadījumi, kad trešo valstu pilsoņi vai iedzīvotāji uzrāda fiktīvus trešajās valstīs izsniegtus personu apliecinošus dokumentus, un uz to pamata izsniegtas pastāvīgās uzturēšanās atļaujas Eiropas Savienības dalībvalstīs.

1. **Atzinuma par veselības stāvokļa atbilstību veicamajam darbam neiesniegšana, vai negatīva atzinuma saņemšana**

Šis punkts piemērojams tiem darba devējiem un tām profesijām, kurām normatīvajos aktos noteikta obligātā veselības pārbaude.

Vai arī – profesijām, kurām pats darba devējs noteicis prasību veikt veselības pārbaudi kaitīgu darba vides apstākļu, vai īpašu apstākļu dēļ - piemēram, bīstamos darbos, kur pastāv augsts nelaimes gadījumu risks pašam nodarbinātajam vai apkārtējiem.

Darba devējs var noteikt arī prasību veikt pretendentu veselības pārbaudi par to iespējamo atkarību no alkohola, narkotiskām un apreibinošām vielām.

**3. Iepriekšējās darbības pārbaude**

* 1. **Kurām darbinieku kategorijām nepieciešams veikt iepriekšējās darbības pārbaudi**

1.1. Regulas 2015/1998 punkts 1.2.3 nosaka, ka personai var izdot:

1. Lidostas identitātes karti, vai
2. Gaisa kuģa apkalpes locekļa identitātes karti,

Pēc tam, kad šai personai ir sekmīgi veikta pastiprināta iepriekšējās darbības pārbaude.

1.2. Regulas 2015/1998 11.1.2. punkts paredz, ka standarta **vai** pastiprinātā iepriekšējās darbības pārbaude veicama arī sekojošām darbinieku kategorijām:

a) personas, ko pieņem darbā, lai tās īstenotu pārbaudes, piekļuves kontroli un citus drošības kontroles pasākumus vai atbildētu par drošības kontroli citur, nevis ierobežotas iekļuves drošības zonā;

b) personas, kam atļauts bez pavadības piekļūt gaisa kravai un pastam, gaisa pārvadātāja pastam un gaisa pārvadātāja materiāliem, lidojuma laikā patērējamiem krājumiem un lidostas krājumiem, kam veiktas vajadzīgās drošības kontroles;

c) personas, kurām ir administratora tiesības vai atļauja bez pavadības un neierobežoti piekļūt kritiskajām informācijas un komunikācijas tehnoloģiju sistēmām un datiem, ko izmanto civilās aviācijas drošībai, kā aprakstīts 1.7.1. punktā saskaņā ar valsts aviācijas drošības programmu.

***Skaidrojums:***

Ja komersants pieņem darbā darbinieku, kurš strādās lidostas kontrolējamā zonā (piemēram – par pārdevēju beznodokļu veikalā), vai darbinieku, kuram būs nepieciešams regulāri iekļūt šajā zonā, (piemēram – kravas piegādes autotransporta vadītāju), šīm personām būs nepieciešams veikt iepriekšējās darbības pārbaudi, jo lai veiktu darba pienākumus lidostas kontrolējamā zonā, tām jāsaņem lidostas identitātes karte.

Savukārt, ja komersants pieņem darbā grāmatvedi, kurš strādā komersanta birojā, un viņam nav nepieciešams iekļūt lidostas kontrolējamā zonā, šim darbiniekam iepriekšējās darbības pārbaude nav jāveic.

* 1. **Kāds ir standarta iepriekšējās darbības pārbaudes apjoms. Kas to veic.**

Regulas 2015/1998 11.1.4. punktā noteikts standarta iepriekšējās darbības pārbaudes apjoms. Tas ietver sekojošus pienākumus:

a) uz dokumentāru pierādījumu pamata noskaidrot personas identitāti;

b) iegūt informāciju par sodiem visās dzīvesvietas valstīs vismaz pēdējos piecos gados;

c) iegūt informāciju par nodarbinātību, izglītību un to pārtraukumiem vismaz pēdējos piecos gados.

Likuma “Par aviāciju” 571. panta pirmajā daļā noteikts, ka standarta iepriekšējās darbības pārbaudi veic darba devējs.

Likums “Par aviāciju” un MK noteikumi par iepriekšējās darbības pārbaudi aviācijas nozarē strādājošajiem, vai ar šo nozari saistītajiem komersantiem uzstāda papildu prasības Darba likumā noteiktajām prasībām, it sevišķi tas attiecināms uz darba tiesisko attiecību nodibināšanas procesu.

***Skaidrojums:*** Likuma “Par aviāciju” prasība darba devējam veikt darba pretendentu iepriekšējās darbības pārbaudi nav mainījusies kopš 2014. gada. Atšķirība ir tajā, ka pēc standarta pārbaudes veikšanas, tām darba pretendentu kategorijām, kas uzskaitītas augstāk - 2. punktā, veicama pastiprinātā iepriekšējās darbības pārbaude.

Detalizētas prasības, kā tieši darba devējam veicama darba kandidātu iepriekšējās darbības pārbaude ir noteiktas MK noteikumos par iepriekšējās darbības pārbaudi, kuru piemērošana tiks skaidrota turpmāk.

**3.3 Ko nozīmē “sekmīgi veikta iepriekšējās darbības pārbaude”. Kādi ir diskvalificējošie kritēriji.**

Regulas 2015/1998 punktos 1.2.3. un 11.1.2. punktā norādīts, ka identitātes karti var izsniegt, vai pieņemt darbā, ja personai ir sekmīgi veikta, vai tā “sekmīgi izturējusi” iepriekšējās darbības pārbaudi.

Kritēriji sekmīgi veiktai personas standarta iepriekšējās darbības pārbaudei Regulā 2015/1998 nav noteikti. ES Dalībvalstis tos nosaka pašas, vadoties no savas tiesību sistēmas.

Tāpēc likuma “Par aviāciju” 571. panta otrajā daļā precīzi noteikti t.s. “diskvalificējošie kritēriji”, kuru konstatēšanas gadījumā darba devējs:

1. neslēdz darba līgumu ar darba pretendentu
2. izbeidz darba tiesiskās attiecības ar jau strādājošu darbinieku, vai arī
3. uz laiku atstādina jau strādājošu darbinieku (līdz apstākļu noskaidrošanai)

ja standarta iepriekšējās darbības pārbaudes laikā ir konstatēts, ka persona:

1) ir sniegusi nepatiesu informāciju par savu identitāti vai iepriekšējo nodarbošanos pēdējo piecu gadu laikā;

2) ir sodīta par tīša noziedzīga nodarījuma izdarīšanu, – pirms sodāmība nav dzēsta vai noņemta;

3) nav iesniegusi darba devējam atzinumu par personas veselības stāvokļa atbilstību veicamajam darbam vai ir saņemts negatīvs šajā punktā minētais atzinums;

4) ir administratīvi sodīta par ieroču, munīcijas, speciālo līdzekļu un pirotehnisko izstrādājumu aprites kārtības pārkāpšanu, alkoholisko dzērienu, narkotisko vai citu apreibinošu vielu iespaidā izdarītiem pārkāpumiem, par sīko huligānismu vai par ļaunprātīgu nepakļaušanos policijas iestādes darbinieka likumīgam rīkojumam vai prasībai, kamēr nav pagājis gads pēc administratīvā soda izpildes.

**3.4 Standarta iepriekšējās darbības pārbaudes pabeigšana**

Pēc tam, kad darba devējs ir pārbaudījis pretendenta dzīvesgaitas aprakstā (CV) sniegto informāciju un iesniegtos vai iegūtos dokumentus, tas pieņem lēmumu par iepriekšējās darbības pārbaudes rezultātu.

1. Ja darba devējs ir konstatējis, ka nav apstākļu, kas liedz pretendentu pieņemt darbā saskaņā ar likuma “Par aviāciju” 57.1 panta 2. daļas noteikumiem, pārbaudes rezultāts ir pozitīvs, un darba devējs ir tiesīgs slēgt darba līgumu. Iepriekšējās darbības pārbaudes laikā veiktās darbības tiek dokumentētas, šo pārbaužu laikā iegūtā informācija un dokumentu kopijas darbinieka nodarbinātības laikā tiek uzglabātas pie darba devēja.
2. Ja, izvērtējot iesniegtos dokumentus, ir konstatēts, ka uz pretendentu attiecas likuma "Par aviāciju" 57.1 panta otrajā daļā minētie gadījumi, darba devējs atsaka nodibināt ar pretendentu darba tiesiskās attiecības.
3. Iepriekšējās darbības pārbaude uzskatāma par nepabeigtu arī gadījumā, ja darba devējam nav bijis iespējams pārliecināties par pretendenta atbilstību Regulas (ES) 2015/1998 punktā 11.1.4 noteiktajam. T.i. nav pārbaudīta identitāte, iegūtas atsauksmes no iepriekšējām darba vietām, nav saņemts apstiprinājums par to, ka persona nav bijusi sodīta (pamatā iespējams, ka darba pretendentiem no ārvalstīm, un personām, kas ilgāku laiku uzturējušās ārzemēs).
4. Ja piemērojami, saskaņā ar likuma “Par aviāciju” 57.1 panta 3. daļas noteikumiem, darba devējs iesniedz pieprasījumu Valsts drošības dienestam veikt pastiprināto iepriekšējās darbības pārbaudi.

**4. Pastiprinātās iepriekšējās darbības pārbaudes veikšana**

**4.1 Kāds ir pastiprinātās iepriekšējās darbības pārbaudes apjoms. Kas to veic.**

Regulas 2015/1998 11.1.3. punktā noteikts pastiprinātās iepriekšējās darbības pārbaudes apjoms.

**Papildus** standarta iepriekšējās darbības pārbaudes pienākumiem, veicot pastiprināto iepriekšējās darbības pārbaudi:

d) iegūst izlūkdatus un citu attiecīgu valstu kompetentajām iestādēm pieejamu informāciju, kas tiek uzskatīta par attiecināmu, lai noteiktu personas piemērotību darbam jomā, kurā nepieciešama pastiprināta iepriekšējās darbības pārbaude.

Likuma “Par aviāciju” 571. panta trešajā daļā noteikts, ka pastiprināto iepriekšējās darbības pārbaudi veic Latvijas Republikas Valsts drošības dienests.

Šī pastiprinātā pārbaude tiek veikta pēc tam, kad darba devējs ir sekmīgi veicis darba pretendentu standarta iepriekšējās darbības pārbaudi, un nosūtījis nepieciešamos personas datus Valsts drošības dienestam, ievērojot fizisko personu datu aizsardzības prasības.

Šo pārbaudi veic, pārbaudot kompetentajām iestādēm pieejamu informāciju, lai noskaidrotu, vai persona ir piemērota darbam jomā, kurā nepieciešama pastiprinātā iepriekšējās darbības pārbaude.

Piemēram, vai persona, kura ir pieteikusies darbam lidostā, nav saistīta ar organizēto noziedzību, ekstrēmistiskām organizācijām, u.c.

Regulas (ES) 2015/1998 punktā 11.0.9. noteikts, ka

Nosakot tāda indivīda uzticamību, kuram piemēro 11.1.3. un 11.1.4. punktā aprakstīto procesu, dalībvalstis ņem vērā vismaz:

a) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas (ES) 2016/681 II pielikumā norādītos pārkāpumus;

b) Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā (ES) 2017/541 norādītos teroristiskos nodarījumus.

Nodarījumus, kas uzskaitīti b) apakšpunktā, uzskata par diskvalificējošiem noziegumiem.

Piemērojami arī ES Dalībvalstu tiesību akti.

**4.2 Kurām darbinieku kategorijām nepieciešams veikt pastiprināto iepriekšējās darbības pārbaudi**

Tā kā Regulā 2015/1998 paredzēts, ka valsts var noteikt, kurām no Regulas 11.1.2. punktā uzskaitītajām personu kategorijām veicama, pastiprinātā, un kurām - standarta pārbaude, likuma “Par aviāciju” 571. panta trešajā daļā ir precizēts, kurām personu kategorijām Latvijas Republikā ir veicama pastiprinātā iepriekšējās darbības pārbaude:

* 1. personai, kam izdodama gaisa kuģa apkalpes locekļa identitātes karte un **lidostas identitātes karte;**
	2. personai, ko pieņem darbā īstenot drošības pārbaudes, piekļuves kontroli un citus drošības kontroles pasākumus;
	3. personai, kuras darba pienākumos ietilpst civilās aviācijas gaisa kuģa apkalpes locekļa identitātes karšu un lidostas identitātes karšu izsniegšana;
	4. personai, kuras darba pienākumos ietilpst tā personāla apmācība, vadība un uzraudzība, kas veic regulā Nr. 2015/1998 noteiktās pārbaudes, piekļuves kontroli un citus drošības kontroles pasākumus;
	5. personai, kam ir administratora tiesības vai neierobežota un neuzraudzīta piekļuve kritiskām informācijas un komunikāciju tehnoloģiju sistēmām, kā arī datiem, kurus izmanto civilās aviācijas drošībā saskaņā ar valsts civilās aviācijas drošības programmu, vai datiem, kas identificēti saskaņā ar regulas Nr. 2015/1998 pielikuma 1.7.3. punktā noteikto riska novērtējumu.

**4.3. Informācijas par personām nosūtīšana pastiprinātās iepriekšējās darbības pārbaudes veikšanai**

Darba devējs iesniedz pieprasījumu par augstāk minētajām personām Valsts drošības dienestam regulas Nr. 2015/1998 pielikuma 11.1.3. punkta "d" apakšpunktā noteiktās pastiprinātās iepriekšējās darbības pārbaudes veikšanai.

Pieprasījumu iesniedz 5 darbdienu laikā pēc standarta iepriekšējās darbības pārbaudes pabeigšanas.

Personu dati tiek nosūtīti, ievērojot personu datu aizsardzības normatīvās prasības.

Darba devējs personu – darba pretendentu datus nosūta kā ierobežotas pieejamības vēstuli ar elektronisko parakstu, darba kandidātu saraksts pielikumā Excel formātā, uz e-pasta adresi: pasts@vdd.gov.lv

Pieteikumā norādītajiem darba pretendentiem tiek piešķirti kārtas numuri, lai nepieciešamības gadījumā būtu iespējams sniegt atbildes par atsevišķiem darbiniekiem, izmantojot darbinieka nr. pieteikumā, nevis tā pilnu vārdu, uzvārdu un personas kodu.

Par Latvijas pastāvīgajiem iedzīvotājiem tiek sniegta sekojoša informācija (Paraugu Excel tabulai skatīt attēlā):

1. Darba devēja nosaukums;
2. Personas vārds, uzvārds un personas kods;
3. Vai personai izsniedzama lidostas identitātes karte, gaisa kuģa apkalpes locekļa identitātes karte;
4. Personas amats pie darba devēja;
5. Valstis, kurās pretendents uzturējies pēdējo 5 gadu laikā
6. Nosūtot vēstuli/e-pastu, papildus pievieno apliecinājumu, ka darba devējs sekmīgi pabeidzis darba pretendenta standarta iepriekšējās darbības pārbaudi un šīs pārbaudes pabeigšanas datums;
7. Nosūtot vēstuli/e-pastu norāda darba devēja kontaktpersonas vārdu, uzvārdu, e-pasta adresi un telefona nr., ja Valsts drošības dienestam nepieciešams iegūt papildu informāciju.

Par Latvijas pastāvīgajiem iedzīvotājiem tiek sniegta sekojoša informācija (Paraugu Excel tabulai skatīt attēlā):

1. Darba devēja nosaukums;
2. Personas vārds, uzvārds;
3. Pases nr. un izdevēja valsts
4. Dzimšanas datums
5. Uzturēšanās atļaujas numurs
6. Vai personai izsniedzama lidostas identitātes karte, gaisa kuģa apkalpes locekļa identitātes karte;
7. Personas amats pie darba devēja;
8. Valstis, kurās pretendents uzturējies pēdējo 5 gadu laikā

**Pieprasījums – Latvijas pastāvīgais iedzīvotājs**

|  |
| --- |
| SIA XXXXXX |
| nr.p.k. | vārds | uzvārds | Personas kods(bez domu zīmes) | Lidostas ID karte | Ieņemamais amats | Valstis, kurās uzturējies pēdējo 5 gadu laikā |
| 1 | Jānis | Bērziņš | 11111111111 | X |  |  |
| 2 | Ilze | Vārpiņa | 222222222222 |  |  |  |
| 3 | Fjodors | Devjatņikovs | 33333333333 | X |  |  |
| 4 |  |  |  |  |  |  |
| 5 |  |  |  |  |  |  |

**Pieprasījums – ārvalstnieks**

|  |
| --- |
|  |
| nr.p.k | vārds | uzvārds | Pases nr;Izdevēja valsts | dzimšanas datums | Uzturēšanās atļaujas nr. | Lidostas ID karte | Ieņemamais amats | Valstis, kurās uzturējies pēdējo 5 gadu laikā |
| 1 | John  | Birch | 111111UK |  |  |  |  |  |
| 2 | Jeanne | D Arc | 2222222FR |  |  | X |  |  |
| 3 | Rasul | Abayev | 3333333UZ |  |  | X |  |  |
| 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 |  |  |  |  |  |  |  |  |

**4.4. Kurš var iesniegt pieprasījumu pastiprinātās iepriekšējās darbības pārbaudes veikšanai**

MK noteikumu par iepriekšējās darbības pārbaudi 19. punktā noteikts, ka Civilās aviācijas aģentūra uztur to darba devēju sarakstu, kuri ir tiesīgi iesniegt Valsts drošības dienestā pieprasījumu.

Šis darba devēju saraksts izveidots, pamatojoties uz informāciju, ko iesniegusi lidostas administrācija par komersantiem, kuri veic komercdarbību lidostas teritorijā.

Sarakstā iekļauti arī tiesību subjekti, kuriem Ministru kabineta noteikumos Nr. 397 ir noteikti pienākumi civilās aviācijas drošības jomā.

***Skaidrojums:***

Lidostas administrācija informē komersantus, ka tie ir iekļauti darba devēju sarakstā, kuri nosūta datus par darba pretendentiem un esošajiem darbiniekiem Valsts drošības dienestam.

Komersanti, kuri veic komercdarbību lidostas teritorijā, un tiesību subjekti (piemēram – lidostas, gaisa kuģu ekspluatanti, kravu aģenti, u.c.) nosaka:

* Amatpersonas, kuras ir tiesīgas iesniegt darba pretendentu datus Valsts drošības dienestā, un
* kurām darba devēja amatpersonām paziņo par pastiprinātās iepriekšējās darbības pārbaudes rezultātu, vai arī lūdz iesniegt papildu informāciju.

**4.5. Atzinums par pastiprinātās iepriekšējās darbības pārbaudes rezultātiem**

Saskaņā ar MK noteikumu par iepriekšējās darbības pārbaudi 20. punkta nosacījumiem, Valsts drošības dienests mēneša laikā pēc pieprasījuma saņemšanas sniedz atzinumu darba devējam par to, vai persona ir uzskatāma par piemērotu darbam kādā no likuma "Par aviāciju" 57.1 panta trešajā daļā minētajām jomām, kurā nepieciešama pastiprināta iepriekšējās darbības pārbaude.

Ja atzinums ir pozitīvs, un personai ir izsniedzama lidostas identitātes karte, Valsts drošības dienests to nosūta arī lidostas administrācijai.

Atzinums tiek nosūtīts ar elektroniski parakstītu vēstuli.

Ja atzinums ir negatīvs, Valsts drošības dienests to nosūta darba devējam. Saskaņā ar Regulas (ES) 2015/1998 punkta 11.1.6. nosacījumiem pārbaude uzskatāma par neizturētu.

***Skaidrojums:***

Iesniegumu likuma 5. pants (3) daļā noteikts, ka iestāde atbildi pēc būtības sniedz saprātīgā termiņā, bet ne vēlāk kā viena mēneša laikā no iesnieguma saņemšanas.

Ir prognozējams, ka vairumā gadījumu atzinums darba devējam par pastiprinātās iepriekšējās darbības pārbaudes rezultātiem tiks sniegts ievērojami ātrāk.

Tomēr darba devējam rekomendējams, plānojot savas komercdarbības attīstību un darbinieku skaita palielināšanu, veikt plānošanas un darbā pieņemšanas procesus, ievērojot šos termiņus.

Tāpat ieteicams nosūtīt pieprasījumu vienlaicīgi par vairākiem darba pretendentiem. Gadījumā, ja pozitīvs atzinums par vairumu no pretendentiem tiek sniegts ātrāk, bet par kādu no pretendentiem ilgāk (Piemēram: ja nepieciešams ievākt un izvērtēt papildu informāciju), šiem pirmajiem jau ir iespējams izsniegt lidostas identitātes karti, un uzsākt strādāt.

Darba devējiem arī jāapzinās tas apstāklis, ka pretendentiem, kuri ir trešo valstu pilsoņi vai iedzīvotāji, pastiprināta iepriekšējās darbības pārbaude var noritēt ievērojami ilgāk, ņemot vērā Latvijas un ārvalsts dienestu savstarpējās sadarbības efektivitāti.

**5. Lidostas un gaisa kuģa apkalpes locekļa identitātes kartes izsniegšanas kārtība**

Prasības identitātes kartes izsniegšanai ir noteiktas MK noteikumu par iepriekšējās darbības pārbaudi:

* V sadaļā “Gaisa kuģa apkalpes locekļa identitātes kartes izsniegšanas un anulēšanas kārtība” un
* VI sadaļā “Lidostas identitātes kartes izsniegšanas un anulēšanas kārtība”.

Lidostas un gaisa kuģa apkalpes locekļa identitātes karte tiek izsniegta pēc tam, kad

1. darba devējs ir saņēmis Valsts drošības dienesta atzinumu par pozitīvu pastiprinātās iepriekšējās darbības pārbaudes rezultātu, un
2. pēc tam, kad persona ir apguvusi civilās aviācijas drošības apmācību kursu

Apmācību kursu organizē attiecīgi lidostas administrācija vai gaisa kuģa ekspluatants.

Lai pārliecinātos, ka apmācāmajām personām ir izpratne par visiem apmācību kursa tematiem, personas kārto pārbaudes darbu.

Ja persona nenokārto pārbaudes darbu, tā atkārtoti kārto pārbaudes darbu par neapmierinoši apgūtajām apmācību kursa tēmām.

Saskaņā ar Regulas (ES) 2015/1998 punkta 11.1.5. nosacījumiem, persona var apgūt sākotnējo drošības apmācību pēc tam, kad tai ir sekmīgi pabeigta standarta iepriekšējās darbības pārbaude.

***Skaidrojums:***

Lidostas administrācija plāno civilās aviācijas drošības apmācību kursus lidostas identitātes karšu saņēmējiem, vadoties no pieprasījuma komplektēt apmācāmo grupas.

Darba devējs, kura darbiniekiem izsniedzama lidostas identitātes karte, var iesniegt pieteikumu savu darbinieku apmācību kursa organizēšanai pie lidostas administrācijas pēc tam, kad darba pretendentam sekmīgi pabeigta standarta iepriekšējās darbības pārbaude, nesagaidot pastiprinātās iepriekšējās darbības pārbaudes rezultātu.

**6. Lidostas identitātes kartes anulēšanas kārtība komersantu darbiniekiem, kuri veic darba pienākumus lidostas teritorijā**

Darbinieku civilās aviācijas drošības apmācību kursā, ko organizē lidostas administrācija, tiek sniegta informācija par konkrētām lidostas ekspluatanta noteiktām prasībām identitātes kartes lietošanai, prasības piekļuves kontroles un pārbaudes procedūrām tajās lidostu ierobežotas piekļuves zonās, kurās darbinieks iekļūst ar identitātes karti.

Šīs prasības tiek iekļautas lidostas ekspluatanta darba kārtības noteikumos un identitātes kartes saņēmējiem saistošos lidostas identitātes karšu lietošanas noteikumos.

Apmācību procesā tiek norādīti arī lidostas ekspluatanta noteikto prasību pārkāpumi, kuri uzskatāmi par būtiskiem un var radīt negatīvas tiesiskas sekas darbiniekam.

MK noteikumu par iepriekšējās darbības pārbaudi 44. punktā noteikts, Ja tiek saņemta informācija, ka persona, kurai ir izsniegta lidostas identitātes karte, ir pārkāpusi lidostas identitātes karšu lietošanas noteikumu prasības, lidostas administrācija veic pārbaudi par pārkāpuma cēloņiem un apstākļiem.

Saskaņā ar šo MK noteikumu 45. punkta nosacījumiem, ja pārkāpumu ir veikusi persona, kas nodarbināta pie cita darba devēja, lidostas administrācija pirms pārbaudes procesa sākuma informē šīs personas darba devēju.

Turpmāk, MK noteikumu 47. punkts paredz, ka gadījumā, ja tiek konstatēts, ka pie cita darba devēja nodarbināta persona ir būtiski un apzināti pārkāpusi lidostas identitātes karšu lietošanas noteikumu prasības, lidostas administrācija pieprasa darba devējam piemērot pārkāpējam disciplinārsodu vai arī pieņem lēmumu anulēt lidostas identitātes karti.

Lidostas administrācijas lēmumu par atteikumu izsniegt lidostas identitātes karti vai par lidostas identitātes kartes anulēšanu var apstrīdēt Civilās aviācijas aģentūrā Administratīvā procesa likumā noteiktajā kārtībā. Lidostas administrācijas lēmuma apstrīdēšana neaptur tā darbību.

**7. Atkārtotas iepriekšējās darbības pārbaudes veikšanas kārtība**

Prasības atkārtotai iepriekšējās darbības pārbaudei noteiktas MK noteikumu par iepriekšējās darbības pārbaudi IV nodaļā.

**7.1. Personām, kurām veicama tikai standarta iepriekšējās darbības pārbaude**

Šīm personām darba devējs trīs gadus pēc sākotnējās standarta iepriekšējās darbības pārbaudes veic atkārtotu standarta iepriekšējās darbības pārbaudi (MK noteikumu 22. punkts).

Ja persona šo triju gadu laikā ir bijusi nepārtraukti nodarbināta pie darba devēja, tai nav atkārtoti jānoskaidro identitāte un jāpārbauda informācija par nodarbinātību, izglītību un darbības pārtraukumiem.

**7.2. Personām, kurām nepieciešams veikt pastiprināto iepriekšējās darbības pārbaudi**

Valsts drošības dienests īsteno uzraudzību Regulas Nr. 2015/1998 pielikuma 11.1.7. punkta "a" apakšpunktā noteiktā pastāvīgas pārlūkošanas mehānisma ietvaros.

Ja, īstenojot uzraudzību, tiek konstatēts atgadījums, kas var ietekmēt personas uzticamības vērtējumu, Valsts drošības dienests veic atkārtotu pastiprināto iepriekšējās darbības pārbaudi.

Ja pēc atkārtotas pastiprinātās iepriekšējās darbības pārbaudes tiek konstatēts, ka persona nav uzskatāma par piemērotu darbam kādā no likuma "Par aviāciju" 57.1 panta trešajā daļā minētajām jomām, kurā nepieciešama pastiprināta iepriekšējās darbības pārbaude, Valsts drošības dienests rakstiski par to informē darba devēju.

Darba devējs gadījumā, ja ir saņemts negatīvs Valsts drošības dienesta atzinums, vai nu izbeidz darba tiesiskās attiecības vai uz laiku atstādina no darba pienākumu pildīšanas darbinieku turpmākai apstākļu noskaidrošanai.

Darba devējam pašam nav nepieciešams veikt atkārtotu sava darbinieka standarta iepriekšējās darbības pārbaudi.

**7.3. Darbinieku pienākums informēt darba devēju**

Darba devējs darba kārtības noteikumos paredz pienākumu visiem darbiniekiem vai amatpersonām, kam veicama atkārtotā standarta vai pastiprinātā iepriekšējās darbības pārbaude, informēt darba devēju, ja ir iestājušies likuma "Par aviāciju" 57.1 panta otrās daļas 2., 3. un 4. punktā minētie apstākļi.

Pēc šīs informācijas saņemšanas darba devējs izvērtē nepieciešamību izbeigt darba tiesiskās attiecības vai atstādināt darbinieku no darba pienākumu pildīšanas.