Ministru kabineta noteikumu projekta

**"****Noteikumi par valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbināto darba izpildes novērtēšanu" sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **I. Tiesību akta projekta izstrādes nepieciešamība** | | |
| 1. | Pamatojums | Deklarācijas par Valda Dombrovska vadītā Ministru kabineta iecerēto darbību IV sadaļa "Pārvaldība".  Latvijas Stratēģiskās attīstības plāna 2010.–2013.gadam 3.pielikuma 3.2.1.2.apakšpunkts |
| 2. | Pašreizējā situācija un problēmas | Darba izpildes novērtējuma sistēma civildienesta ierēdņiem tika ieviesta 2001.gadā, un to regulē Ministru kabineta 2001.gada 13.februāra instrukcija Nr.2. "Ierēdņa darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība". Kopš 2006.gada valsts tiešās pārvaldes iestādēs ir ieviesta vienotā darba samaksas sistēma, kas balstās uz amatu klasifikāciju un darba izpildes vērtējumu, kur pēdējais veido 23 % no mēnešalgas, līdz ar to darba izpildes sistēma tika attiecināta uz visiem valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbinātajiem – ierēdņiem un darbiniekiem. Ievērojot valsts pārvaldē pēdējos gados notikušās pārmaiņas, tai skaitā strukturālās reformas cilvēkresursu vadības jomā, ir nepieciešams pilnveidot darba izpildes novērtēšanas sistēmu un piedāvāt rīku, kas veicinātu individuālā darba snieguma un kopējās darba efektivitātes paaugstināšanu.  Esošajā darba izpildes novērtēšanas sistēmā ir konstatēti šādi trūkumi:   1. Nepastāv skaidri novērtēšanas kritēriji un novērtēšanas algoritms – bieži vien vērtētas tiek tikai kompetences vai mērķu sasniegšana un kompetences, bet daļa pienākumu ir regulāri rutīnas darbi, kas netiek vērtēti. 2. "Universāls" kompetenču modelis visām amatu grupām – vērtē visiem valsts pārvaldē nodarbinātajiem vienādas kompetences, bet tiek ignorētas specifiskās kompetences, kas atšķir dažādas amatu grupas. 3. Sistēmā nav paredzēta augstākā līmeņa vadītāju novērtēšana, kuru darbībā ir nepieciešamas papildu kompetences un no kura snieguma lielā mērā ir atkarīga iestādes darbība. 4. Novērtēšana nenotiek elektroniski, tādējādi radot lieku slogu novērtēšanas procesa dalībniekiem.   2010.gadā Valsts kanceleja ir uzsākusi Eiropas Sociālā fonda projekta "Atbalsts strukturālo reformu īstenošanai valsts pārvaldē" 5.2.aktivitātes "Valsts pārvaldes darbinieku novērtēšanas sistēmas ieviešana (NEVIS)" (ID MK VK 2010/20 ESF) īstenošanu. Saskaņā ar projektā plānotajām aktivitātēm ir veikti šādi pasākumi:   * veiktas 34 strukturētās intervijas, tai skaitā ar valsts sekretāriem un sociālajiem partneriem, veikta valsts pārvaldes darbinieku aptauja (1520 respondenti) (šis un citi materiāli pieejami <http://www.mk.gov.lv/lv/esstrukturfondi/vk-realizetie-projekti/strukturaloreformuistenosana/reformu-instrumenti/>) un izpētīta piecu Eiropas Savienības dalībvalstu – Lielbritānijas, Somijas, Īrijas, Nīderlandes un Ungārijas – pieredze; * izstrādāta Darba izpildes plānošanas un novērtēšanas rokasgrāmata; * veikta 2005.gadā izstrādātās Kompetenču rokasgrāmatas analīze un izstrādāta Kompetenču vārdnīca; * veikta novērtēšanas elektroniskās veidlapas informācijas sistēmas (turpmāk – sistēma NEVIS) programmēšana un testēšana; * nodrošināta valsts pārvaldē nodarbināto apmācība; * izstrādāta sistēmas NEVIS lietotāja rokasgrāmata.     Valsts kanceleja ir nodrošinājusi sistēmas testēšanu ministrijās un Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojā, tai skaitā sniedzot prezentācijas personālvadības speciālistiem un iestāžu vadītājiem.  Lai nodrošinātu sistēmas NEVIS ieviešanu, ir nepieciešams pieņemt Ministru kabineta noteikumu projektu "Noteikumi par valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbināto darba izpildes novērtēšanu" |
| 3. | Saistītie politikas ietekmes novērtējumi un pētījumi | Projekts šo jomu neskar |
| 4. | Tiesiskā regulējuma mērķis un būtība | Noteikumu projekts ir izstrādāts, lai nodrošinātu valsts pārvaldē nodarbināto darba izpildes novērtēšanas sistēmas pilnveidošanu, kas ir vērsta uz individuālā darba snieguma un kopējās darba efektivitātes paaugstināšanu valsts pārvaldē. Šāda nepieciešamība izriet ne tikai no valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības politikas mērķiem, bet arī ir viens no valdību veidojošo partiju uzdevumiem un starptautisko aizdevēju prasībām cilvēkresursu efektīvas pārvaldības valsts pārvaldē nodrošināšanai. Darba izpildes novērtēšanas sistēmas pilnveidošana ir balstīta uz privātajā sektorā izmantoto praksi, kā arī ārvalstu publiskā sektora, jo īpaši Lielbritānijas, Īrijas un Nīderlandes, pieredzi darba snieguma vadīšanā.  Jaunā darba izpildes novērtēšanas sistēma paredz novērst esošās darba izpildes novērtēšanas sistēmas nepilnības, jo īpaši:   * definēt skaidrus vērtēšanas kritērijus un vērtēšanas algoritmu. Tiek noteikti rezultāta kritēriji – mērķu sasniegšana un uzdevumu izpilde, amata pienākumu izpilde, kā arī ieguldījuma kritēriji, kas nepieciešami, lai efektīvi izpildītu rezultāta kritērijus – profesionālā kvalifikācija un kompetences. Sistēmā tiek iestrādāts novērtēšanas algoritms – tā kā svarīgākā daļa darba izpildē ir mērķu sasniegšana un rezultātu nodrošināšana, tad rezultāta kritēriju izpildes īpatsvars veido 60% no kopējā darba snieguma novērtējuma, savukārt ieguldījuma kritēriju izpilde – 40%. Kritēriju svars amatu grupām ir balstīts uz pieņēmumu par to nozīmību kopējā darba izpildes sniegumā. Savukārt mērķu un uzdevumu svars tiek noteikts, veicot savstarpēju mērķu un uzdevumu nozīmības salīdzinājumu un piešķirot noteiktu svaru procentos; * definēt kompetences un to rīcības rādītājus piecām amatu grupām, kas veic līdzīgas funkcijas – politikas plānotājiem, politikas ieviesējiem, atbalsta funkciju veicējiem, fiziskā un kvalificētā darba veicējiem un vadītājiem; * izstrādāt paplašinātās novērtēšanas (360 grādu novērtēšana) rīku augstākā līmeņa vadītājiem, no kuru snieguma lielā mērā ir atkarīga iestādes un valsts pārvaldes darbība. Paplašināto darba izpildes novērtēšanu kā papildu informācijas iegūšanas avotu vadītāju novērtēšanai var veikt padotie, citi augstākā līmeņa vadītāji, sadarbības partneri, klienti, tai skaitā nevalstisko organizāciju pārstāvji; * piedāvāt elektronisku rīku darba izpildes plānošanas un novērtēšanas veikšanai, tādējādi atvieglojot novērtēšanas procesu.   Darba izpildes novērtēšanu varēs veikt elektroniski sistēmā NEVIS vai gadījumā, ja nav pieejams tehniskais nodrošinājums, aizpildot darba izpildes novērtēšanas protokolu. Sistēma NEVIS ir valsts informācijas sistēma, kuras pārzine ir Valsts kanceleja. Sistēmā NEVIS ir noteikts šāds lietotāju lomu sadalījums: NEVIS centralizēti uzturēs Valsts kanceleja (centrālais administrators), iestāžu līmenī sistēmu administrēs iestāžu administratori, piemēram, personālvadības speciālisti, un lietotājs būs ikviens iestādē nodarbinātais, uz kuru attieksies normatīvais regulējums par darba izpildes novērtēšanas sistēmu.  Noteikumu projekts nosaka valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbināto darba izpildes novērtēšanas kārtību:   * darba izpildes novērtēšanas sistēmas mērķus: noteikt uz rezultātu sasniegšanu vērstus individuālos mērķus un uzdevumus, novērtēt nodarbinātā darba izpildi atbilstoši novērtēšanas kritērijiem, noteikt nodarbinātā mācību un attīstības vajadzības, noteikt nodarbinātā profesionālās izaugsmes iespējas, aktualizēt amata pienākumus, piedāvāt virzienus sarunai starp nodarbināto un viņa tiešo vadītāju un nodrošināt regulāru atgriezenisko saiti par darba izpildi; * darba izpildes novērtēšanas procesa posmus: darba izpildes plānošana, darba izpildes un individuālo mērķu un uzdevumu aktualizēšana, darba izpildes novērtēšana un pārrunas starp nodarbināto un viņa tiešo vadītāju par darba izpildi; * nodarbināto darba izpildes plānošanas un novērtēšanas procesu, kuru veic nodarbinātais un tā tiešais vadītājs; * iestādes vadītāju darba izpildes novērtēšanas procesu, kuru veic novērtēšanas komisija; * darba izpildes plānošanu nākamajam periodam, kad sistēmā NEVIS tiek noteikti individuālie mērķi, uzdevumi un to īpatsvars; * iepriekšējā perioda darba izpildes novērtēšanu, kad tiek analizēta un vērtēta rezultāta un ieguldījuma kritēriju izpilde; * nodarbināto darba izpildes novērtējuma noteikšanu piecu vērtējumu skalā; * novērtēšanas rezultātu apstrīdēšanas kārtību iestādē; * nodarbināto darba izpildes novērtējuma izmantošanu citos cilvēkresursu vadības procesos, piemēram, profesionālās izaugsmes plānošanai.   Novērtēšanas sistēma ir orientēta uz individuālo mērķu (darbību, kas garantē rezultātu noteiktā laikposmā) definēšanu. Visiem nodarbinātajiem valsts pārvaldē, izņemot fiziskā un kvalificētā darba veicējus, ir definējami un novērtējami individuālie mērķi un uzdevumi. Ievērojot to, ka valsts pārvaldē mērķi un uzdevumi bieži mainās un tiek noteikti jauni mērķi vai uzdevumi, lai nodrošinātu indivīda darba plānošanu atbilstoši aktuālajām vajadzībām, ir nepieciešama to aktualizēšana ne retāk kā reizi gadā (biežāka aktualizēšana ir iespējama pēc katras iestādes iniciatīvas).  Darba izpildes novērtēšanas sistēmā ir izstrādāti kompetenču modeļi piecām amatu grupām. Kompetences ir noteiktas, ņemot vērā identificētās kompetences intervijās ar iestāžu vadītājiem, darbinieku aptaujas rezultātā iegūtos datus, kā arī izmantojot citu Eiropas Savienības valstu piemērus.  Sekmīgai darba izpildes novērtēšanas sistēmas ieviešanai Eiropas Sociālā fonda projekta "Atbalsts strukturālo reformu īstenošanai valsts pārvaldē" 5.2.aktivitātes "Valsts pārvaldes darbinieku novērtēšanas sistēmas ieviešana" ietvaros ir izstrādāts metodiskais materiāls vadītājiem un darbiniekiem par darba izpildes plānošanu un novērtēšanu – Darba izpildes plānošanas un novērtēšanas rokasgrāmata (pieejams <http://www.mk.gov.lv/lv/esstrukturfondi/vk-realizetie-projekti/strukturaloreformuistenosana/reformu-instrumenti/>), kā arī ir veikta nodarbināto apmācība.  Jaunā darba izpildes novērtēšanas sistēma saglabā līdz šim noteikto darba samaksas principu, t.i., darba izpilde ir viens no kvalifikācijas pakāpes noteikšanas kritērijiem, un tā veido 23 % no mēnešalgas.  Noteikumi stāsies spēkā 2012.gada 1.novembrī, vienlaikus paredzot laiku sistēmas NEVIS apgūšanai un nepieciešamās informācijas ievadīšanai. Darba izpildes novērtēšana par 2012.gadu tiks veikta saskaņā ar Ministru kabineta 2001.gada 13.februāra instrukciju Nr.2 "Ierēdņa darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība", savukārt mērķi un uzdevumi 2013.gadam tiks noteikti un darba izpildes novērtēšana par 2013.gadu tiks veikta saskaņā ar šiem noteikumiem.  Ar 2013.gada 1.aprīli spēku zaudē Ministru kabineta 2001.gada 13.februāra instrukcija Nr.2 "Ierēdņa darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība" (Latvijas Vēstnesis, 2001, 27.nr.; 2004, 94.nr.; 2009, 72.nr.; 2009, 201.nr.).  Noteikumi neattieksies uz Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm, kuru darba izpildes novērtēšana tiek veikta saskaņā ar Ministru kabineta 2007.gada 7.augusta noteikumiem Nr.532 "Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība". Noteikumi neattieksies arī uz karavīriem, kuru darbību regulē Nacionālo bruņoto spēku likums |
| 5. | Projekta izstrādē iesaistītās institūcijas | Valsts tiešās pārvaldes iestāžu augstākā līmeņa vadītāji un darbinieki:  - 19 intervijas ar ministriju valsts sekretāriem vai viņu vietniekiem, Valsts kancelejas direktori un pieciem padotības iestāžu vadītājiem;  - valsts pārvaldē nodarbināto elektroniskā aptauja (1520 respondenti);  - prezentācijas un diskusijas ar valsts sekretāriem un ministriju personālvadības speciālistiem.  Sociālie partneri, politiķi un analītiķi – intervijas ar Ministru prezidentu, valsts kontrolieri, kā arī Latvijas Darba devēju konfederācijas, Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kameras, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības, Latvijas Universitātes, Stratēģiskās analīzes komisijas, Saeimas, sabiedrības par atklātību "Delna", Tiesībsarga un Latvijas Pašvaldību savienības pārstāvjiem |
| 6. | Iemesli, kādēļ netika nodrošināta sabiedrības līdzdalība | Normatīvā akta projektam nav tiešas ietekmes uz sabiedrību |
| 7. | Cita informācija | Nav |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **II. Tiesību akta projekta ietekme uz sabiedrību** | | |
| 1. | Sabiedrības mērķgrupa | Valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbinātie (aptuveni 38 tūkstoši), uz kuriem pašlaik attiecas Ministru kabineta 2001.gada 13.februāra instrukcija Nr.2 "Ierēdņa darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība" |
| 2. | Citas sabiedrības grupas (bez mērķgrupas), kuras tiesiskais regulējums arī ietekmē vai varētu ietekmēt | Projekts šo jomu neskar |
| 3. | Tiesiskā regulējuma finansiālā ietekme | Projekts šo jomu neskar |
| 4. | Tiesiskā regulējuma nefinansiālā ietekme | Projekts šo jomu neskar |
| 5. | Administratīvās procedūras raksturojums | Projekts šo jomu neskar |
| 6. | Administratīvo izmaksu monetārs novērtējums | Projekts šo jomu neskar |
| 7. | Cita informācija | Nav |

Anotācijas III sadaļa – projekts šo jomu neskar.

Darba izpildes novērtēšanas sistēmas izstrādes izmaksas tiek segtas Eiropas Sociālā fonda projekta "Atbalsts strukturālo reformu īstenošanai valsts pārvaldē" 5.2.aktivitātes "Valsts pārvaldes darbinieku novērtēšanas sistēmas ieviešana" ietvaros.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **IV. Tiesību akta projekta ietekme uz spēkā esošo tiesību normu sistēmu** | | |
| 1. | Nepieciešamie saistītie tiesību aktu projekti | Nepieciešams veikt grozījumus Ministru kabineta 2009.gada 22.decembra noteikumos Nr.1651 "Noteikumi par valsts tiešās pārvaldes iestāžu amatpersonu un darbinieku darba samaksu, kvalifikācijas pakāpēm un to noteikšanas kārtību" |
| 2. | Cita informācija | Nav |

Anotācijas V, VI sadaļa – projekts šīs jomas neskar.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VII. Tiesību akta projekta izpildes nodrošināšana un tās ietekme uz institūcijām** | | |
| 1. | Projekta izpildē iesaistītās institūcijas | Valsts tiešās pārvaldes iestādes, uz kurām pašlaik attiecas Ministru kabineta 2001.gada 13.februāra instrukcija Nr.2. "Ierēdņa darbības un tās rezultātu novērtēšanas kārtība" |
| 2. | Projekta izpildes ietekme uz pārvaldes funkcijām | Normatīvā akta izpilde tiks nodrošināta anotācijas VII sadaļas 1.punktā minēto institūciju līdzšinējo funkciju ietvaros |
| 3. | Projekta izpildes ietekme uz pārvaldes institucionālo struktūru.  Jaunu institūciju izveide | Projekts šo jomu neskar |
| 4. | Projekta izpildes ietekme uz pārvaldes institucionālo struktūru.  Esošu institūciju likvidācija | Projekts šo jomu neskar |
| 5. | Projekta izpildes ietekme uz pārvaldes institucionālo struktūru.  Esošu institūciju reorganizācija | Projekts šo jomu neskar |
| 6. | Cita informācija | Nav |

Ministru prezidents V.Dombrovskis

Iesniedzējs:

Ministru prezidents \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ V.Dombrovskis

Vizē:

Valsts kancelejas direktore \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ E.Dreimane

05.06.2012

1719

Medvecka 67082907

Baiba.Medvecka@mk.gov.lv