3. pielikums

**Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepcijas pasākumu izpilde un novērtējums**

Novērtējumā vērtēta rīcības virzienu un pasākumu aktualitāte pēc fokusgrupas diskusijā apkopotajiem viedokļiem. Vērtējumi ir četru punktu skalā:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Aktuāls, jāturpina | Daļēji aktuāls, jāprecizē | Daļēji neaktuāls, jāpārskata | Izpildīts/Neaktuāls |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nr.****p. k.** | **Rīcības virzieni un pasākumi** | **Rezultāts** |
| **2.1.** | **Valsts pārvaldē nodarbināto tiesisko attiecību pilnveidošana, nodrošinot idejas – valsts pārvalde kā vienots darba devējs – ieviešanu** |
| 2.1.1. | Līdz 2014. gadam jāizstrādā vienots tiesiskais regulējums (likums) par nodarbinātības attiecībām valsts tiešajā pārvaldē. Ņemot vērā nodarbinātības attiecību maiņai nepieciešamos resur­sus, jānodrošina pakāpeniska amatper­sonu un darbinieku iekļaušana valsts dienestā | **Atbildīgā institūcija:** Valsts kancelejaValsts kanceleja ir izstrādājusi Valsts dienesta likumprojektu (apstiprināts Ministru kabinetā 16.09.2014. un izskatīts Saeimā 1. lasījumā 18.12.2014.[[1]](#footnote-1)) |
| 2.1.2. | Līdz 2015. gadam jānodrošina ar likumu saistīto tiesību aktu izstrāde vai aktualizācija |
| Daļēji aktuāls, jāprecizē |
| **2.2.** | **Darba samaksas un sociālo garantiju sistēmas pilnveidošana** |
| 2.2.1. | 2013. un 2014. gadā jāpārskata amatu klasifikācija valsts pārvaldē, nodrošinot amatu kalibrēšanu (izlīdzināšanu) | **Atbildīgā institūcija:** Valsts kanceleja, iestādes2013. gadā veikts pētījums "Amatu kataloga pilnveidošana un amatu klasifikācijas kļūdu novēršana", iesaistot valsts pārvaldes iestādes; izvērtēti 20 020 amati un izstrādāti grozījumi 33 saimēs. Grozījumi Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogā atbalstīti Ministru kabinetā 06.01.2015. Amatu klasifikācijas pārskatīšana un kalibrēšana tiek veikta kopš 2014. gada. 2014. gadā ar Valsts kanceleju saskaņoti 4860 amati, 2015. gadā – 7590 amati un 2016. gada sešos mēnešos – 6656 amati |
| Izpildīts |
| 2.2.2. | 2013. gadā jāveic analīze un jānoskaidro tie amati, kuru darba samaksa ievērojami atpaliek no līdzīgas vērtības amatiem privātajā sektorā.Amatiem, kuru darba samaksa būtiski atpaliek (40–50 %) no līdzīgas vērtības amatiem privātajā sektorā, vidējā termiņā jānodrošina atlīdzības paaugstināšana | **Atbildīgā institūcija:** Finanšu ministrijaFinanšu ministrijas informatīvais ziņojums "Par iespējām pakāpeniski izlīdzināt atlīdzības fondus valsts tiešās pārvaldes iestādēm, lai nodrošinātu līdzvērtīgu atlīdzību līdzīgiem amatiem dažādās iestādēs" atbalstīts Ministru kabinetā 04.06.2013. 2013.–2016. gadā piešķirts papildu finansējums mēnešalgu izlīdzināšanai noteiktām amatu grupām, piemēram, sociālās aprūpes centru darbiniekiem, tiesu un prokuratūras darbiniekiem, policistiem, robežsargiem, ugunsdzēsējiem u. c. |
| Aktuāls, jāturpina  |
| 2.2.3. | Finanšu ministrijai 2013. gadā jāapzina situācija darba samaksas jomā un jāizskata iespēja sašaurināt mēnešalgu diapazonus, attiecīgi veicot grozījumus normatīvajos aktos un tādējādi samazinot atšķirības vienāda līmeņa un atbildības amatiem | **Atbildīgā institūcija:** Finanšu ministrija27.11.2013. veikti grozījumi Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā, valsts budžetā iekļauts papildu finansējums mēnešalgu izlīdzināšanas uzsākšanai no 01.01.2014.No 2014. gada uzsākta mēnešalgu paaugstināšana un algu diapazona sašaurināšana. 2014. gadā minimālā mēnešalga paaugstināta 1.–7. mēnešalgu grupai, 2015. gadā – 1.–4. mēnešalgu gru­pai, 2016. gadā – 1.–10. mēnešalgu grupai |
| 2.2.4. | 2014. gadā paaugstinot minimālo mēneša darba algu, jāpārskata mēnešalgu skalas zemākās robežas, veicot attiecīgus grozījumus normatīvajos aktos |
| Aktuāls, jāturpina  |
| 2.2.5. | Vidējā termiņā jānodrošina Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā noteiktās sociālās garantijas (veselības apdrošināšanas polise u. c.), lai sociālās garantijas nav atkarīgas no iestāžu finansiālajām iespējām | **Atbildīgā institūcija:** Finanšu ministrija**Termiņš:** 30.12.2019.Ministru kabinetā 04.06.2013., izskatot Finanšu ministrijas informatīvo ziņojumu "Par iespējām pakāpeniski izlīdzināt atlīdzības fondus valsts tiešās pārvaldes iestādēm, lai nodrošinātu līdzvērtīgu atlīdzību līdzīgiem amatiem dažādās iestādēs", tika nolemts primāri risināt mēnešalgu izlīdzināšanu un sociālo garantiju jautājumu skatīt 2015. gadā. 01.03.2016. Ministru kabinetā, izskatot Finanšu ministrijas informatīvo ziņojumu "Par vienoto atlīdzības sistēmu valsts pārvaldē"[[2]](#footnote-2), nolemts, ka Finanšu ministrijai sadarbībā ar Valsts kanceleju pēc pētījuma "Salīdzinošs pētījums par atalgojuma apmēru" rezultātu saņemšanas jāizvērtē pētījumā sniegtie secinājumi par darbinieku darba samaksu līdzvērtīgos amatos valsts tiešās pārvaldes iestādēs (atsevišķi nodalot arī ministrijas) un privātajā sektorā un līdz 2016. gada 1. septembrim jāiesniedz Valsts kancelejā informatīvais ziņojums ar iespējamiem risinājumiem valsts tiešās pārvaldes iestāžu augsti kvalificētu ekspertu un augstākā līmeņa vadītāju konkurētspējīgas atlīdzības nodrošināšanai. Informatīvajā ziņojumā iekļautajiem risinājumiem ir jābūt fiskāli neitrāliem, pasākumus plānojot un nodrošinot esošo budžetu ietvaros |
| Daļēji aktuāls, jāprecizē |
| **2.3.** | **Motivācijas sistēmas un profesionālās pilnveides pasākumu nodrošināšana** |
| 2.3.1. | Sākot ar 2013. gadu, Valsts administrā­cijas skolai jāpārskata mācību organizēšanas stratēģija valsts pārvaldes ietvaros, nodrošinot mācības vismaz atsevišķām amatu grupām, jo īpaši – visu līmeņu vadītājiem. 2014. gadā amatpersonām, kas uzsāks darbu valsts pārvaldē, jānodrošina bezmaksas ievadkurss.Valsts administrācijas skolai jānodrošina mācības atsevišķām amatu grupām pa mācību moduļiem, kuru ietvaros tiek attīstītas vispārējās un speciālās kompetences | **Atbildīgā institūcija:** Valsts administrācijas skola**Termiņš:** 30.12.2019.Valsts administrācijas skola ir izstrādājusi 10 mācību moduļus: A "Ievads darbam valsts pārvaldē", B "Vadības prasmes valsts pārvaldē (vadītāju attīstības programmas)", C "Valsts pārvaldes juridiskie jautājumi", D "Rīcībpolitikas plānošana un ieviešana", E "Personāl­vadība valsts pārvaldē", F "Finanšu vadība un grāmatvedība", G "Saziņa ar sabiedrību, komunikācija un prasmju pilnveide valsts pārvaldē", H "Valodu zinības", I "Infor­mācijas aprite un tehnoloģijas", J "Iekšējais audits". Valsts administrācijas skolas piedāvātajos moduļos zināšanas papildināja 4471 persona 2014. gadā un 5356 personas 2015. gadā. Valsts administrācijas skola no 2016. gada piedāvā bezmaksas kursu "Ievads darbam valsts pārvaldē"; gadā plānots apmācīt 250 dalībniekus (2013. gadā bija 82 dalīb­nieki, 2014. gadā – 104 un 2015. gadā – 102 dalībnieki) |
| Aktuāls, jāturpina  |
| 2.3.2. | Profesionālo zināšanu pilnveidošanai jānodrošina pieeja analītiska rakstura informācijai, piemēram, akadēmis­kiem žurnāliem vai akadēmiskiem elektroniskiem resursiem. 2014. gadā veicams izmēģinājumprojekts | **Atbildīgā institūcija:** Valsts kanceleja**Termiņš:** no 02.01.2014.2014. gadā Valsts kanceleja veica izmēģinājumprojektu, nodrošinot piekļuvi atsevišķām datubāzēm, piemēram, EBSCO (daudznozaru elektronisko datubāzu platforma). Tika nolemts turpmāk izmantot publiskajās un akadēmiskajās bibliotēkās pieejamās datubāzes |
| Neaktuāls |
| 2.3.3. | Jāpopularizē mentoringa ideja, lai personas ar pieredzi nodotu profesio­nālās zināšanas jaunākiem kolēģiem | **Atbildīgās institūcijas:** Valsts kanceleja, iestādes**Termiņš:** līdz 30.12.2019.Valsts administrācijas skolā 2015. gadā tika organizēta atklātā lekcija par mentoringa sistēmu Valsts ieņēmumu dienestā (33 dalībnieki). Mentoringa ideja popularizēta arī Valsts kancelejas īstenotajā projektā – stažieru programmā "Darbs valsts pārvaldē" |
| Aktuāls, jāturpina |
| 2.3.4. | Jāparedz mehānisms mobilitātei valsts tiešās pārvaldes ietvaros, veicinot profesionāla dienesta veidošanos. Sistēmu plānots izveidot 2016. gadā, tās veiksmīgai ieviešanai ir nepieciešams centralizēts informācijas tehnoloģiju pārvaldības rīks | **Atbildīgā institūcija:** Valsts kanceleja**Termiņš:** no 03.10.2016.Valsts dienesta likumprojektā ir paplašinātas rotācijas iespējas, tai skaitā paredzēta iespēja ierēdni vai darbinieku pārcelt uz laiku līdz diviem gadiem pašvaldības iestādē, valsts kapitālsabied­rībā vai citā komercsabiedrībā, kā arī iepriekš minēto iestāžu darbiniekus uz noteiktu laiku pārcelt valsts tiešās pārvaldes iestādes darbinieka amatā ekspertīzes sniegšanai konkrētā jomā. 2016. gadā Valsts kanceleja ir uzsākusi Valsts pārvaldes cilvēkresursu vadības informācijas sistēmas izstrādi, kas iekļaus arī rīku mobilitātes vadībai |
| Aktuāls, jāturpina |
| 2.3.5. | Jāveicina jauniešu atgriešanās Latvijā, kuri absolvējuši augstākās izglītības iestādes ārvalstīs | **Atbildīgās institūcijas:** Valsts kanceleja, iestādes**Termiņš:** no 01.03.2015.Valsts kanceleja 2015. gadā uzsāka īstenot stažieru programmu "Darbs valsts pār­valdē", 2015. gadā piesaistot sešus jaunie­šus (2016. gadā trīs jaunieši turpina darbu valsts pārvaldē) un 2016. gadā piesaistot septiņus jauniešus (programma turpinās) |
| Daļēji aktuāls, jāprecizē |
| 2.3.6. | Jāturpina ieviest elastdrošības elementi – elastīgs darba laiks, attālinātā darba iespējas, vienlaikus veicinot elektronisku dokumentu apriti | **Atbildīgās institūcijas:** iestādes**Termiņš:** līdz 30.12.2019.Valsts kanceleja ir izstrādājusi vadlīnijas "Elastīgā darba veidi"[[3]](#footnote-3) un informatīvo ziņojumu par elastīgā darba veidiem valsts pārvaldē. Valsts kanceleja organizēja atvērto lekciju Valsts administrācijas skolā 2013. gadā, kuru apmeklēja 30 dalībnieki, un 2015. gadā diskusijā Valsts admi­nistrācijas skolā notika domapmaiņa par elastīgā darba izmatošanas praksi valsts pārvaldē, kurā piedalījās 44 dalībnieki  |
| Aktuāls, jāturpina |
| 2.3.7. | Jāveicina talantu vadība, 2016. gadā jāizveido talantu vadības rīks, nominējot personas ar augstu potenciālu un piedāvājot īpašus attīstības pasākumus. Talantu vadību ir iespējams īstenot, ja tiek nodrošināts centralizēts informācijas tehnoloģiju pārvaldības rīks, kurā iekļauta talantu vadības komponente | **Atbildīgā institūcija:** Valsts kanceleja**Termiņš:** no 03.10.2016.Valsts kanceleja 2013. gadā īstenoja attīstības programmu jaunajiem vadītājiem "LĪderis raDa Attīstību KomAndā" (16 dalībnieki) un "Māksla vadīt" (25 dalībnieki). Programmas mērķis bija atbalstīt jauno vadītāju (pieredze no pusgada līdz diviem gadiem) profesionālo un personīgo izaugsmi, kas veicinātu iestādes un valsts pārvaldes panākumus.2015. gadā tika turpināta Valsts kancelejas izstrādātā valsts pārvaldes talantu vadības programma "LĪderis raDa Attīstību KomAndā", attīstības programmā iesaistot 16 valsts pārvaldē nodarbinātos. Papildus tam tika organizēti divi mācību kursi "Vadītāju kompetenču attīstības programma" 64 augstākā līmeņa vadītā­jiem, attīstot komandas vadīšanas, plānoša­nas, pārmaiņu vadīšanas, lēmumu pieņem­šanas un konfliktu vadības kompetences. Valsts kanceleja 2016. gadā ir uzsākusi Valsts pārvaldes cilvēkresursu vadības informācijas sistēmas izstrādi, kur viens no procesiem ir plānots "Talantu vadība" |
| Aktuāls, jāturpina |
| 2.3.8. | 2014. gadā jānodrošina konsultatīvs supervizoru pakalpojums valsts tiešajā pārvaldē | **Atbildīgā institūcija:** Valsts administrācijas skola**Termiņš:** no 02.01.2014.Valsts administrācijas skolā 2013. gadā tika organizēta atvērtā lekcija "Supervīzija valsts pārvaldē" – 86 dalībnieki, 2015. gadā – 51 dalībnieks. Valsts admi­nistrācijas skolā 2015. gadā 10 personām tika nodrošināts supervizora pakalpojums. Šobrīd Valsts administrācijas skola var nodrošināt supervizora pakalpojumu pēc pieprasījuma |
| Neaktuāls  |
| **2.4** | **Cilvēkresursu vadības procesu pilnveidošana** |
| **2.4.1.** | **Darba snieguma vadības sistēma** |
| 2.4.1.1. | Jānodrošina darba izpildes novērtēša­nas sistēmas (turpmāk – NEVIS) ieviešana un, veicot atlīdzības sistē­mas pilnveidošanu 2013. gadā, Finan­šu ministrijai jāizvērtē darba izpildes novērtējuma sasaiste ar darba samak­sas mainīgo daļu, nevis mēnešalgu | **Atbildīgās institūcijas:** Valsts kanceleja, Finanšu ministrijaLai veiksmīgi ieviestu NEVIS, tika nodrošinātas mācības par sistēmas ieviešanu (2013. gadā Valsts kanceleja nodrošināja mācības 2382 nodarbinā­tajiem, no kuriem 1979 bija vadītāji; tika piedāvātas mācības Valsts administrācijas skolā "Darba izpildes plānošana"), izstrādātas NEVIS videomācības, nodrošinātas konsultācijas par sistēmas lietošanu, kā arī veikti NEVIS tehniskie uzlabojumi, kas attiecas uz paaugstinātām drošības prasībām.Pieņemot Ministru kabineta 29.01.2013. noteikumus Nr. 66 "Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu un tās noteikšanas kārtību", ideja par pamatalgu un mainīgo daļu netika atbalstīta. Tika nodrošināta darba samaksas lielāka sasaiste ar darba izpildes vērtējumu, samazinot nostrādāto gadu īpatsvara nozīmi |
| Izpildīts |
| 2.4.1.2. | 2013. un 2014. gadā Valsts kancelejā jāveic izmēģinājumprojekts attiecībā uz darba laika uzskaites sistēmu (turpmāk – DLUS). Ja izmēģinājum­projekta īstenošana būs veiksmīga, 2015. gadā jāizstrādā vai jāpilnveido informācijas tehnoloģiju rīks, ko varēs ieviest valsts tiešās pārvaldes iestādēs | **Atbildīgā institūcija:** Valsts kancelejaValsts kancelejā DLUS tika ieviesta 2012. gada decembrī. Valsts kanceleja nodrošināja vairāk nekā 270 valsts tiešajā pārvaldē nodarbināto apmācību, kā arī Finanšu ministrija sagatavoja atbalsta funkciju klasifikatoru. DLUS valsts pārval­dē tika ieviesta ar 2014. gada janvāri. Saskaņā ar 15.10.2015. Valsts sekretāru sanāksmē nolemto (prot. Nr. 40 33. §) un Ministru prezidenta 21.10.2015. rezolūciju Nr. 1.1.1./90 no 2015. gada 1. novembra DLUS lietošana ir brīvprātīga un Valsts kancelejai jāturpina sistēmas pilotieviešana, izvērtējot tās apjomu un sasaistot ar citiem iestādes vadības procesiem, un līdz 2017. gada 1. aprīlim jāinformē Valsts sekretāru sanāksmē par sasniegtajiem rezultātiem un iespējām izveidot uzlabotu sistēmu un izmantot to valsts pārvaldē arī turpmāk |
| Aktuāls, jāturpina |
| **2.4.2.** | **Atlases procesa pilnveidošana** |
| 2.4.2.1. | 2013. gadā, izstrādājot likumprojektu par nodarbinātības attiecībām valsts tiešajā pārvaldē, jānodrošina iespēja organizēt atlasi īsākā termiņā (konkursa izsludināšana ilgst 10–20 dienas), kas būtiski saīsinātu personāla piesaistes procesu un izmaksas | **Atbildīgā institūcija:** Valsts kancelejaĪsāku pieteikšanās termiņu – 10–20 dienas – nosaka grozījumi Valsts civildienesta likumā (29.05.2014.)  |
| Izpildīts |
| 2.4.2.2. | Atbilstoši Koncepcijai par korupcijas risku samazināšanu valsts pārvaldes iestādēs un pašvaldībās jānodrošina, lai valsts pārvaldē un pašvaldībās pretendenti tiktu atlasīti atklātā konkursā. Pamatojoties uz labāko praksi, Valsts kancelejai 2014. gadā jāizstrādā vienota atlases procedūra un principi noteiktām amatu grupām un līmeņiem (izglītība, pieredze, kompetences) | **Atbildīgā institūcija:** Valsts kancelejaValsts dienesta likumprojektā ir noteikts, ka atklāts pretendentu konkurss tiek izsludināts uz visiem valsts tiešās pārvaldes iestādes vakan­tajiem amatiem (tai skaitā darbinieku amatiem) un iestādes tos publicē iestādes tīmekļvietnē un Nodarbinā­tības valsts aģentūras vakanču portālā.Vienotu (centralizētu) vadītāju atlasi, kas balstās uz atklātu konkursu, paredz 29.05.2014. grozījumi Valsts civildienesta likumā un Ministru kabineta 09.06.2015. noteikumi Nr. 293 "Valsts tiešās pārvaldes iestāžu vadītāju atlases kārtība".Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojs 2015. gadā atzinis: "Uzdevums izstrādāt vienotus personāla atlases, izvērtēšanas un darbā pieņemšanas principus visās valsts un pašvaldību institūcijās šīs koncepcijas ietvaros ir izpildīts"[[4]](#footnote-4).Valsts kanceleja ir uzsākusi pasāku­mus, lai 2017. gadā izstrādātu vienotas vadlīnijas valsts tiešās pārvaldes iestādēs par personāla stratēģisko plānošanu, piesaisti un atlasi |
| Aktuāls, jāturpina |
| 2.4.2.3. | 2014. gadā jāizstrādā amata apraksta standarts, kur tiek iekļautas visas būtiskākās prasības amatiem, tai skaitā kompetences. Tas pilnveidotu atlases un darba izpildes novērtēšanas procesu, jo darba devējam un darba ņēmējam radītu vienotu izpratni par darba saturu un prasmēm | **Atbildīgā institūcija:** Valsts kancelejaSaskaņā ar 06.01.2015. grozījumiem Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogā ir noteikts vienota amata apraksta paraugs, un iestādēm līdz 2017. gada 1. janvārim jānodrošina amata aprakstu izstrāde atbilstoši jaunajai kārtībai |
| Izpildīts |
| 2.4.2.4. | 2016. gadā jāizveido centralizēts pretendentu pieteikšanās portāls vakantajiem amatiem valsts pārvaldē, piemēram, uzlabojot Nodarbinātības valsts aģentūras vakanču portālu vai izmantojot valsts un pašvaldību pakalpojumu portālu [www.latvija.lv](http://www.latvija.lv) | **Atbildīgā institūcija:** Valsts kancelejaPēc grozījumiem Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumā no 2016. gada 1. janvāra valsts un pašvaldību institūcijām, kā arī kapitālsabiedrībām, kurās valsts vai pašvaldības daļa pamatkapitālā atsevišķi vai kopumā pārsniedz 50 %, ir pienākums publicēt Nodarbinātības valsts aģentūras vakanču portālā informāciju par atklātiem pretendentu konkursiem uz brīvajām darba vietām |
| Izpildīts |
| **2.5.** | **Augstākā līmeņa civildienests** |
| 2.5.1. | 2014. gadā jānosaka vienoti augstākā līmeņa vadītāju atlases kritēriji. Lai nodrošinātu dienesta profesionalitāti un politisko neitralitāti, no 2015. gada augstākā līmeņa vadītāju atlase jānodrošina centralizēti Valsts kancelejā, lietojot profesionālas atlases metodes un iesaistot profesionālus personāla atlases speciālistus | **Atbildīgā institūcija:** Valsts kancelejaVienotu (centralizētu) vadītāju atlasi paredz 29.05.2014. grozījumi Valsts civildienesta likumā. Valsts kanceleja izstrādāja Ministru kabineta noteikumus Nr. 293 "Valsts tiešās pārvaldes iestāžu vadītāju atlases kārtība" (apstiprināti 09.06.2015.). Kopš 2015. gada 1. septembra iestāžu vadītāju (ierēdņu) atlasi centralizēti nodrošina Valsts kanceleja. Vadības kompetenču vērtēšanā tiek piesaistīti privātā sektora personāla atlases eksperti. 2015. gadā veikta divu vadītāju atlase. 2016. gada pirmajā pusgadā organizēti trīs konkursi un atlasīti divi vadītāji |
| Izpildīts |
| 2.5.2. | Darbības rezultātu novērtēšanas sistēmā, sākot ar 2013. gadu, jāveicina papildu vērtēšanas metodes izmantošana augstākā līmeņa vadītājiem – 360 grādu novērtēšana | **Atbildīgā institūcija:** Valsts kancelejaDarba izpildes novērtēšanas sistēmā NEVIS tiek piedāvāta 360 grādu novērtēšana |
| Izpildīts |
| 2.5.3. | Likumā par nodarbinātības attiecībām valsts tiešajā pārvaldē jānosaka, ka pretendentu iestādes vadītāja amatā var iecelt uz noteiktu laiku, piemēram, septiņiem gadiem, un šā termiņa beigās tiek novērtētas vadītāja kompetences un piedāvātas rotācijas iespējas.Lai no 2016. gada veiksmīgi ieviestu mobilitātes sistēmu, jānodrošina tās centralizēta koordinācija | **Atbildīgā institūcija:** Valsts kanceleja Valsts dienesta likumprojektā ir noteikts, ka pretendentu iestādes vadītāja amatā ieceļ uz septiņiem gadiem.Sistēmas centralizēta koordinācija var tikt nodrošināta, ja ir vienots informā­cijas tehnoloģiju rīks. 2016. gadā Valsts kanceleja ir uzsākusi Valsts pārvaldes cilvēkresursu vadības informācijas sistēmas izstrādi, kas iekļaus arī rīku mobilitātes vadībai.Lai attīstītu augstākā līmeņa vadītāju kompetences atbilstoši nākotnes vajadzībām, tai skaitā novērtētu esošās vadības kompetences, un stiprinātu vadītāju – līderu – attīstību, Valsts kanceleja Eiropas Sociālā fonda projekta ietvaros 2016. gadā ir sākusi īstenot augstākā līmeņa vadītāju attīstības programmu. Programma tiks īstenota līdz 2022. gada 30. jūnijam |
| Daļēji aktuāls, jāprecizē  |
| 2.5.4. | Sākot ar 2013. gadu, jāveic esošo vadītāju kompetenču novērtēšana un jāpiedāvā regulāra un koordinēta kompetenču attīstīšanas programma, piesaistot arī ārvalstu pasniedzējus (mācību modulis Valsts administrācijas skolā, kas sastāv no izvēles kursiem) | **Atbildīgā institūcija:** Valsts administrācijas skola**Termiņš:** līdz 30.12.2019.Valsts kanceleja 2016. gadā ir sākusi īstenot augstākā līmeņa vadītāju attīstības programmu (sk. 2.5.3.). Valsts administrācijas skola turpina attīstīt mācību moduli "Vadības pras­mes Valsts pārvaldē", ko 2014. gadā apguva 388 personas un 2015. gadā – 399 personas |
| Aktuāls, jāturpina |
| 2.5.5. | "Izdegšanas" mazināšanas pasākumi, no 2015. gada piedāvāt supervizoru pakalpojumus augstākā līmeņa vadītājiem | **Atbildīgā institūcija:** Valsts administrācijas skola**Termiņš:** no 02.01.2015.Augstākā līmeņa vadītāju attīstības programmā plānots piedāvāt pasākumus vadītāja pašattīstībai un veselības veicināšanai. Valsts administrācijas skola var nodrošināt supervizora pakalpojumu un citus informatīvus pasākumus par cilvēkresursu ilgtspējīgas attīstības jautājumiem pēc pieprasījuma (sk. 2.3.8.) |
| Aktuāls, jāturpina |
| **2.6.** | **Personāla piesaiste un noturēšana Latvijas prezidentūras Eiropas Savienības Padomē (turpmāk – LPESP) nodrošināšanai** |
| 2.6.1. | Nodrošināt vienotu praksi un nosacījumus personāla piesaistē un motivēšanā LPESP, paredzot motivācijas pasākumu personālam, mācības profesionālo kompetenču attīstīšanai, papildu darba samaksu un sociālās garantijas | 24.04.2012. Ministru kabinets atbalstīja LPESP personāla piesaistes un motivēšanas vadlīnijas, lai nodrošinātu vienotus nosacījumus un praksi valsts pārvaldes iestādēs personāla piesaistei un motivēšanai. 13.08.2013. Ministru kabinetā tika atbalstīti noteikumi Nr. 589 "Noteikumi par papildu atlīdzības noteikšanu amatpersonām (darbiniekiem), kuras ir iesaistītas Latvijas prezidentūras Eiropas Savienības Padomē 2015. gadā sagatavošanā un norisē". 28.05.2013. Ministru kabinets izskatīja informatīvo ziņojumu "[Par Latvijas prezidentūras Eiropas Savienības Padomē nodrošināšanā nominēto nodarbināto mācībām un piesaisti prezidentūras laikā](http://www.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40285916&) (2015. gada 1. janvāris līdz 2015. gada 30. jūnijs)". Saturiskās mācības par Eiropas Savienības jautājumiem no 2013. gada maija līdz 2014. gada novembrim nodrošināja Eiropas Publiskās administrācijas institūts sadarbībā ar [Valsts administrācijas skolu](http://www.vas.gov.lv/) un LPESP sekretariātu |
| Izpildīts |
| **2.7.** | **Valsts pārvaldes pozitīva tēla veidošana un iekšējās kultūras stiprināšana** |
| 2.7.1. | 2015. gadā jāizstrādā vienots ētikas kodekss valsts pārvaldē nodarbinā­tajiem, stiprinot tādas vērtības kā ētiskums un lojalitāte, kā arī jāveic pasākumi šo vērtību iedzīvināšanai (mācības, darba izpildes vērtējums u. c.) | **Atbildīgās institūcijas:** Valsts kanceleja, Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojs**Termiņš:** 30.12.2015.Valsts kanceleja sadarbībā ar biedrības "Sabiedriskās politikas centrs PROVI­DUS" pētnieku V. Kalniņu, kā arī valsts pārvaldes ekspertiem (notika trīs fokus­grupu diskusijas) ir izstrādājusi ieteikumu projektu "Valsts pārvaldes nodarbinātā ētikas kodekss". Projektsizsludināts Valsts sekretāru sanāksmē 11.02.2016. (VSS-126) |
| Aktuāls, jāturpina |
| 2.7.2. | Jārīko informatīvās kampaņas par valsts tiešo pārvaldi kā potenciālo darba devēju un jāturpina rīkot atvērto durvju dienas valsts tiešajā pārvaldē | **Atbildīgās institūcijas:** iestādes**Termiņš:** 30.12.2019.Iestādes organizē atvērto durvju dienas, piedalās Ēnu dienās, Muzeju nakts pasākumos, piedāvā ekskursijas, info­grafikas un videoinformāciju par valsts pārvaldes darbu. Lai nodrošinātu vienotu vizuālo identitāti, no 2015. gada 1. janvāra visās valsts pārvaldes iestādēs ir ieviests vienots grafiskais standarts[[5]](#footnote-5).2016. gada 1.–2. jūlijā Valsts kanceleja sadarbībā ar Lauku atbalsta dienestu, Slimību profilakses un kontroles centru, Valsts darba inspekciju, Valsts policiju, Latvijas valsts simtgades biroja Jauniešu rīcības komiteju, Latvijas Investīciju un attīstības aģentūru, stažieru programmas "Darbs valsts pārvaldē" dalībniekiem un Nacionālajiem bruņotajiem spēkiem piedalījās sarunu festivālā "Lampa", aicinot ikvienu "pielaikot" dažādus valsts pārvaldes amatus un uzzināt par darbu valsts pārvaldē. Valsts kanceleja organizē kampaņu "Laba servisa kustība" valsts pārvaldē, kuras ietvaros iedzīvotāji vērtē pakalpojuma sniedzējus/klientu apkalpošanas speciālis­tus un izcilākie tiek godināti. Valsts kanceleja ir izstrādājusi Valsts pārvaldes klientu apkalpošanas rokasgrāmatu[[6]](#footnote-6), kā arī darbojas vietne www.mazaksslogs.gov.lv iedzīvotāju priekšlikumiem administratīvā sloga samazināšanai un mobilā aplikācija "Futbols", kurā var informēt par neefektīvu valsts iestāžu sadarbību |
| 2.7.3. | Jāturpina rīkot ēnu dienas Latvijas skolu jauniešiem, kā arī no 2013. gada jāpopularizē šāda iespēja valsts tiešās pārvaldes darbiniekiem |
| Aktuāls, jāturpina |
| **2.8.** | **Cilvēkresursu vadības informācijas tehnoloģiju sistēmas izveide** |
| 2.8.1. | Lai nodrošinātu valsts dienesta veiksmīgu ieviešanu, nepieciešams izveidot informācijas tehnoloģiju rīku centralizētai cilvēkresursu vadības procesu pārvaldībai | **Atbildīgā institūcija:** Valsts kancelejaValsts kanceleja 2016. gadā ir uzsākusi Valsts pārvaldes cilvēkresursu vadības informācijas sistēmas izstrādi (Eiropas Reģionālās attīstības fonda projekts "Personāla vadības platforma"). Projektu plānots īstenot darbības pro­grammas "Izaugsme un nodarbinātība" 2.2.1. specifiskā atbalsta mērķa "Nodro­šināt publisko datu atkalizmantošanas pieaugumu un efektīvu publiskās pārvaldes un privātā sektora mijiedarbību" 2.2.1.1. pasākuma "Centralizētu publiskās pārvaldes IKT platformu izveide, publiskās pārvaldes procesu optimizēšana un attīs­tība" ietvaros, ja projekta iesniegums atbil­dīs projektu iesniegumu vērtēšanas kritēri­jiem un Ministru kabineta 2015. gada 17. novembra noteikumos Nr. 653 ietvertajiem ieviešanas nosacījumiem |
| Aktuāls, jāturpina |
| **2.9.** | Cilvēkresursu vadības institucionālais modelis |
| 2.9.1. | Politikas plānošana: 2. variants: cilvēkresursu attīstības politikas un valsts sektora darba samaksas politikas nodalīšana (esošās situācijas saglabāšana) | Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības politikas plānošanu nodrošina Valsts kanceleja. Finanšu ministrija ir atbildīgā institūcija sabiedriskajā sektorā nodarbināto atlīdzības politikas izstrādē |
| Izpildīts |
| 2.9.2. | Politikas ieviešana: 1. variants: cilvēkresursu attīstības politikas ieviešanas funkcijas stiprināšana Valsts kancelejā | Sk. iepriekš aprakstītos rīcības virzienus un pasākumus, par kuriem Valsts kanceleja ir atbildīgā iestāde |
| Izpildīts |

Dita Erna Sīle

Valsts pārvaldes politikas departamenta vadītāja vietniece,

Pārmaiņu vadības nodaļas vadītāja

67082948

Dita.Erna.Sile@mk.gov.lv

3145

1. Valsts dienesta likumprojektu (Saeimā 1. lasījumā izskatīts 18.12.2014.) skatīt šeit: http://titania.saeima.lv/LIVS12/SaeimaLIVS12.nsf/webPhase6?SearchView&Query=([Title]=\*valsts+dienesta\*)&SearchMax=0&SearchOrder=4 [↑](#footnote-ref-1)
2. Informatīvo ziņojumu "Par vienoto atlīdzības sistēmu valsts pārvaldē" (01.03.2016.) skatīt šeit: http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40383185&mode=mk&date=2016-03-01 [↑](#footnote-ref-2)
3. Vadlīnijas "Elastīgā darba veidi" (2013) skatīt šeit: http://www.mk.gov.lv/sites/default/files/editor/elastigs\_darba\_laiks\_valsts\_parvalde.pdf [↑](#footnote-ref-3)
4. Informatīvo ziņojumu par "Koncepcijā par korupcijas risku samazināšanu valsts pārvaldes iestādēs un pašvaldībās" ietvertā risinājuma 3. variantā minēto uzdevumu īstenošanas gaitu (13.10.2015.) skatīt šeit: http://polsis.mk.gov.lv/documents/3891 [↑](#footnote-ref-4)
5. Standartu "Valsts pārvaldes iestāžu vienotā vizuālā identitāte. Grafiskais standarts" (2014) skatīt šeit: http://www.mk.gov.lv/file/Valsts\_parvaldes\_grafiskais\_standarts\_2014.pdf [↑](#footnote-ref-5)
6. Valsts pārvaldes klientu apkalpošanas rokasgrāmatu (2013) skatīt šeit: http://www.mk.gov.lv/sites/default/files/editor/klientu\_apkalosanas\_rokasgramata.pdf [↑](#footnote-ref-6)