(Apstiprināts ar

Ministru kabineta

2019. gada 11. jūnija

rīkojumu Nr. 276)

**Personāla vadības platformas projekts. Projekta apraksts (kopsavilkums)**

**Projekta mērķi**

Personāla vadības platformas projekta (turpmāk – projekts) mērķis ir izveidot un ieviest Valsts pārvaldes cilvēkresursu vadības informācijas sistēmu (CIVIS), lai nodrošinātu virzību uz vienotu pakalpojumu centru un sekmīgu valsts pārvaldes cilvēkresursu vadības procesu norisi, piegādājot nepieciešamos datus un analizējot tos. Projekta rezultāts ir izstrādāts un ieviests tehnoloģiskais risinājums, kurš nodrošinās mērķa sasniegšanu.

**Projekta organizatoriskais tvērums**

Projekts aptvers 153 tiešās pārvaldes iestādes, bet uz pastarpinātās pārvaldes iestādēm tieši attieksies tikai process "Atlīdzības vadība un analīze". Projekta rezultātus varēs izmantot arī neatkarīgās iestādes.

**Darbības projekta mērķu sasniegšanai**

Projekta mērķa sasniegšanai tiks izstrādāta CIVIS, veikta datu migrācija no Atlīdzības uzskaites sistēmas (AUS), veiktas izmaiņas tiešās pārvaldes iestāžu personāla un grāmatvedības informācijas sistēmās, kā arī valsts informācijas sistēmās, kur tas nepieciešams datu apmaiņas nodrošināšanai ar CIVIS.

**Projekta rezultāta rādītāji**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Rezultāta rādītājs | Mēr­vienība | Sākotnējā vērtība | Sasniedzamā vērtība divus gadus pēc projekta beigām | Sasniedzamā vērtība trīs gadus pēc projekta beigām |
| RR1 | Iestāžu skaits, kuras izmanto CIVIS funkcionalitāti | Skaits | 0 | 153\* | 153\* |
| RR2 | Konsolidētais pārskatu skaits | Skaits | 0 | 3 | 4 |
| RR3 | Darbinieki, kuri turpina strādāt valsts pārvaldē | Procenti  | 27 | 30 | 35 |

RR1 – iestādes, kuras izmantos CIVIS personāla administrēšanas funkcionalitāti (\*sasniedzamā vērtība ir atkarīga no tiešās pārvaldes iestāžu skaita).

RR2 – pārskatu skaits, kurus iestādēm nevajadzēs iesniegt atsevišķi.

RR3 – attiecība starp darbiniekiem, kuri pārtrauc darba vai civildienesta attiecības valsts pārvaldes iestādē un kuru nākamā darbavieta ir valsts pārvaldes iestāde, pret visiem darba vai civildienesta attiecības pārtraukušajiem valsts pārvaldē.

**Projekta iznākuma rādītāji**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Iznākuma rādītājs | Mērvienība | Starpvērtība (divi gadi pēc projekta sākuma) | Sasniedzamā vērtība projekta beigās |
| RIR1 | Elektronizēti/uzlaboti darbības procesi | skaits | 0 | 6 |

**Papildus sasniedzamie rādītāji**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Rādītājs | Mērvienība | Starpvērtība (divi gadi pēc projekta sākuma) | Sasniedzamā vērtība projekta beigās |
| IR2 | Izveidota un ieviesta informācijas sistēma | skaits | 0 | 1 |
| IR3 | Publicētas atvērto datu kopas | skaits | 0 | 5 |

Projekta kopējais finansējums ir 2 000 000 *euro*, īstenošanas laiks – 36 mēneši, nepieciešamās uzturēšanas izmaksas sistēmas darbības nodrošināšanai – 148 174 *euro* gadā. Uzturēšanas izmaksas veido trīs amata vietas, lai nodrošinātu infrastruktūras uzturēšanu (viena amata vieta), sistēmas administrēšanu un lietotāju atbalstu (divas amata vietas). Amata vietu izmaksas ir 40000 *euro* (iekļauts darba devēja nodoklis), programmatūras uzturēšanas un izmaiņu izmaksas – 108 174 *euro*. Uzturēšanas izmaksu vērtējums ir indikatīvs un tiks precizēts projekta gaitā.

**Saistība ar iepriekšējā plānošanas perioda projektiem, projekta lietderība un ieguldījums specifiskā atbalsta mērķa (turpmāk – SAM) rezultāta rādītājos**

Projektam ir saistība ar Eiropas Savienības struktūrfondu un Kohēzijas fonda 2007.–2013. gada plānošanas perioda darbības programmas "Cilvēkresursi un nodarbinātība" papildinājuma 1.5.1.1.1. apakšaktivitātes "Atbalsts strukturālo reformu īstenošanai un analītisko spēju stiprināšanai valsts pārvaldē" projekta Nr. 1DP/1.5.1.1.1/10/IPIA/CFLA/004 "Atbalsts strukturālo reformu ieviešanai valsts pārvaldē" ietvaros izveidoto Novērtēšanas elektroniskās veidlapas informācijas sistēmu (NEVIS). CIVIS nodrošinās visaptverošu personāla vadības cikla posmu (personāla atlase, personāla administrēšana, darba laika uzskaite, personāla apmācības un izaugsme, personāla mobilitāte, darba snieguma novērtējums, atlīdzības vadība un analīze) mijiedarbību un analītiku, savukārt NEVIS ir uzskatāma par rīku viena personāla vadības cikla posma mērīšanā (darba snieguma vērtējums), tāpēc NEVIS ir loģiski integrējama CIVIS kā modulis, nevis kā atsevišķa pastāvīga vienība, kuras darbība norit ārpus CIVIS. CIVIS projekta attīstība un ieviešana ir uzskatāma par NEVIS ilgtspējas un transformācijas nodrošinājumu, kaut arī NEVIS kā atsevišķa sistēma turpmāk netiks uzturēta un attīstīta. Institūciju aptauju dati un pieredze, kas gūta, izstrādājot un lietojot NEVIS, tiks izmantota CIVIS attīstībā, moduļu izstrādē un savstarpējā integrācijā. Jāpiebilst, ka paplašinātajā projektā NEVIS funkcionalitātes attīstība tiks iekļauta papildus, ja būs pietiekams projekta finansējums, ņemot vērā personāla administrēšanas funkcionalitāti ar augstāku prioritāti.

Papildus CIVIS funkcionalitāte iekļaus datu apmaiņu ar sistēmām, kuras ir attīstītas iepriekšējā plānošanas periodā.

Atbilstoši Ministru kabineta 2015. gada 17. novembra noteikumu Nr. 653 "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" īstenošanas noteikumi" 7.1. un 7.2. apakšpunktā minētajiem iznākuma un rezultāta rādītājiem, realizējot "Personāla vadības platformas projektu", tiks sasniegti šādi SAM rezultatīvie rādītāji:

Iznākuma rādītāji:

* 6 pilnveidoti darbības procesi

Papildus sasniedzamie rādītāji:

* 1 informācijas sistēma
* 5 publicētas atvērto datu kopas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nr.p. k. | Process | Apraksts | Sociālekonomiskie ieguvumi gadā |
| 1. | Atlīdzības vadība un analīze | Šobrīd dublējas līdzīgu pārskatu iesniegšana dažādās valsts institūcijās – FM, VID, CSP. Ieviešot CIVIS, tiks samazināts pārskatu sagatavošanai nepieciešamo resursu patēriņš vidēji par vienu cilvēkdienu mēnesī vienā iestādē. Ņemot vērā esošo tiešās pārvaldes iestāžu skaitu (156), ietaupījums ir 1872 cd/g, minimālais vidējais at­algojums personālvadībā/grāmatvedībā valsts pārvaldē – 5 *euro*/ch | 74880 |
| 2. | Atlīdzības vadība un analīze | Nodrošinot datu pieejamību un analīzes iespējas, par 50 % tiks samazinātas personāla pētījumu izmaksas. Pētījumi būtu jāveic vienu reizi divos gados, un tas izmaksātu 40 000 *euro* par pētījumu | 10000 |
| 3. | Vakanču pārvaldība/mobilitāte un talantu vadība | Uzlabojot darbinieku piemērotību amatam un par 15 % samazinot darbinieku aizplūšanu no valsts pārvaldes (piedāvājot atbilstošākas vakances, nodrošinot izaugsmes iespējas utt.), 4000 amata vietām gadā tiktu novērsts divu mēnešu adaptēšanās periods, kura laikā darbinieka ieguldījums vidēji nepārsniedz 4/5 no standarta (15 % no 4000 x (1/5 no 3 mēn. x 800 *euro*/mēn.)) | 288000 |
| 4. | Sadarbība un komunikācija | Personāla vadības procesu standartizācija samazinātu resursu patēriņu darbinieku kustībai un pārvaldībai, īpaši attiecībā uz disciplinārlietām un atlaišanu | 0 |
| 5. | Novērtējumu vadība | Valsts kancelejai nebūs nepieciešams papildu finansējums "Novērtēšanas elektroniskās veidlapas informācijas sistēmas" uzturēšanas izmaksām  | 17000 |
| 6. | Personāla administrēšana | Personāla administrēšana uzlabos darbinieku atlases procesu, automatizējot darbības, t. sk. nodrošinot datu apmaiņu ar CV un vakanču portālu, tā samazinot cilvēkresursu patēriņu katram atlases procesam un ietaupot speciālistu atalgojumu (5150 atlases x 2ch x 7,5 *euro*/h)  | 77500 |
| 7. | Novērtējumu vadība | Informācijas par mācību vajadzībām automātiska nodošana Valsts administrācijas skolas mācību pārvaldības sistēmai, kā arī informācijas saņemšana par notikušo apmācību faktu. Nebūs nepieciešama manuāla mācību vajadzību apkopošana un iesniegšana Valsts administrācijas skolā | 0 |
| Finanšu ietaupījums | 27000 |
| Sociālekonomiskais ieguvums | 440380 |
| Kopā | 467380 |

Pirmais sociālekonomiskais ieguvums – sešas amata vietas. Darbinieku skaita samazināšana ir paredzēta, ja personāla vakances atbrīvojas resora ietvaros. Vispirms tās paredzēts aizpildīt par pusslodzi, bet vidējā termiņā pēc projekta pabeigšanas, kad būs samazināts administratīvais slogs, būs iespējams reāls cilvēkresursu samazinājums.

Tiek plānots, ka projekta dzīves cikls būs 15 gadi. Projekta īstenošanas un uzturēšanas kopējās izmaksas 15 gados būs 4 222 610 *euro*, kas iekļaus projekta īstenošanas izmaksas 2 000 000 *euro* un ikgadējās uzturēšanas un attīstības izmaksas 148 174 *euro* gadā.

Plānotie netiešie ieguvumi no projekta ir ne mazāki kā 467 380 *euro* gadā. Kopējie ieguvumi projekta dzīves cikla 15 gados tiek plānoti ne mazāk kā 7 010 700 *euro* apmērā (ikgadējie ieguvumi 467 380 x 15 gadi = 7 010 700 *euro*).

Līdz ar to projekta īstenošanas un 15 gadu dzīves cikla uzturēšanas izmaksas (4 222 610 *euro*) ir mazākas par ieguvumiem, kas radīsies pēc projekta īstenošanas (ne mazāk kā 7 010 700 *euro*).

Vides aizsardzības un

reģionālās attīstības ministrs J. Pūce