

Personāla vadības platformas projekts

Detalizētais projekta apraksts

Valsts kanceleja

Satura rādītājs

Satura rādītājs	2
Termini un saīsinājumi	7
1. Problēmas apraksts	9
1.1. Esošā situācija.....	9
1.2. Risinājums	12
2. Projekta mērķi un sasniedzamie rezultāti	15
2.1. Projekta rezultāta rādītāji.....	15
2.2. Projekta iznākuma rādītāji.....	15
3. Risinājuma apraksts.....	17
3.1. Publiskās pārvaldes procesi, pakalpojumi un to normatīvais regulējums	17
3.1.1. Atlīdzības vadība un analīze	17
3.1.2. Novērtējumu vadība.....	19
3.1.3. Vakanču pārvaldība/Mobilitāte.....	21
3.1.4. Talantu vadība	22
3.1.6. Darba laika uzskaitē.....	25
3.1.7. Nepieciešamās izmaiņas normatīvajos aktos.....	25
3.2. Dati	26
3.3. Programmatūra	27
3.3.1. Ārējās saskarnes	27
3.3.2. Aizvietojamās sistēmas	27
3.3.3. Plānotie moduļi	28
3.4. Infrastruktūra	28
3.5. Mijiedarbība ar pašvaldībām.....	28
3.6. Projekta attīstība	29
4. Projekta ieguldījums SAM rezultātu rādītājos un projekta sociālekonomiskā indikatīvā lietderība 30	
4.1. Ieguldījums SAM rezultāta rādītāju sasniegšanā.....	30
4.2. Sociālekonomiskais indikatīvais lietderīgums	30
5. Projekta darbības, laika plāns un izmaksas	33
5.1. Projekta darbību īstenošanas laika grafiks.....	33
5.2. Projekta izmaksu sadalījums	34
6. Projekta pārvaldība	35

Projekta apraksts (kopsavilkums)

Projekta mērķi:

Personāla vadības platformas projekta (turpmāk – Projekts) mērķis ir izveidot un ieviest Valsts pārvaldes cilvēkresursu vadības informācijas sistēmu (CIVIS), kura ļaus nodrošināt sekmīgu valsts pārvaldes cilvēkresursu vadības procesu norisi, piegādājot nepieciešamos datus un veicot to analīzi, kā arī nodrošinot mērķtiecīgu komunikāciju ar darbiniekiem. Projekta rezultāts ir izstrādāts un ieviests tehnoloģiskais risinājums, kurš nodrošinās mērķa sasniegšanu.

Projekta organizatoriskais tvērums:

Viss projekts aptvers 156 tiešās pārvaldes iestādes (turpmāk – TPI), bet uz pastarpinātās pārvaldes iestādēm (turpmāk – PPI) tieši attieksies tikai process “Atlīdzības vadība un analīze”.

Darbības projekta mērķu sasniegšanai:

Projekta mērķa sasniegšanai tiks izstrādāts 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 2 gadus pēc projekta beigām	Sasniedzamā vērtība 3 gadus pēc projekta beigām
RR1	Identificēto talantu skaits	Skaitis	0	50	75
RR2	Konsolidētais atskaišu skaits	Skaitis	0	3	4
RR3	Darbinieki, kuri turpina strādāt valsts pārvaldē	Procenti	27	30	35

RR2 veidojas kā atskaišu skaits, kuras iestādēm nebūs nepieciešams atsevišķi iesniegt.

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

Projekta iznākuma rādītāji:

	Iznākuma rādītājs	Mērvienība	Sarpvērtība (2 gadi pēc projekta sākuma)	Sasniedzamā vērtība projekta beigās
RIR1	Elektronizēti/uzlaboti darbības procesi	skaitis	1	6

Papildus sasniedzamie rādītāji:

	Rādītājs	Mērvienība	Starpvērtība (2 gadi pēc projekta sākuma)	Sasniedzamā vērtība projekta beigās
IR2	Izveidota un ieviesta informācijas sistēmu platforma	skaits	1	1
IR3	Publicētas atvērto datu kopas	skaits	0	6

CIVIS pēc būtības nav uzskatāma par 2.2.1.1.pasākuma iznākuma rādītāju - centralizētu atvērto informācijas sistēmu platformu, jo CIVIS funkcionalitāte nesaturēs koplietošanas pakalpojumus un koplietošanas elementus (BAE) un līdz ar to tā netiek norādīta kā iznākuma rādītājs.

Projekta kopējais finansējuma apjoms 2000000 EUR, īstenošanas laiks 30 mēneši un nepieciešamās uzturēšanas izmaksas sistēmas darbināšanai 148174 EUR/gadā. Uzturēšanas izmaksas veidojas no trīs amata vietām, kuras nodrošinās infrastruktūras uzturēšanu (viena amata vieta) un sistēmas administrēšanu un lietotāju atbalstu (divas amata vietas), izmaksām sastādot 40000EUR (iekļauts darba devēja nodoklis), un programmatūras uzturēšanas un izmaiņu izmaksas 108174EUR. 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, darba laika uzskaitē, personāla apmācības un izaugsme, personāla mobilitāte, darba snieguma novērtējums) mijiedarbību un analītiku augstākā līmenī nekā to nodrošina NEVIS. NEVIS ir uzskatāms par rīku viena personāla vadības cikla posma mērīšanā (darba snieguma vērtējums) un tāpēc ir loģiski integrējams CIVIS sistēmā kā modulis nevis turpināms uzturēt kā atsevišķa pastāvīga vienība, kura darbība norit ārpus CIVIS sistēmas. CIVIS projekta attīstība un ieviešana ir uzskatāma par NEVIS ilgtspējas un transformācijas nodrošinājumu kaut arī NEVIS kā atsevišķa sistēma netiks turpmāk uzturēta un attīstīta. Pieredze un institūciju aptauju dati, kas gūta, izstrādājot un lietojot NEVIS, tiks izmantota CIVIS attīstībā, moduļu izstrādē un savstarpējā integrācijā.

Papildu saistība ar iepriekšējā plānošanas perioda projektiem būs tāda, ka 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 “Personālvadības platformas projektu”, tiks sasniegti sekojoši SAM rezultatīvie rādītāji:

Iznākuma rādītāju ieguldījums –

- 6 pilnveidoti darbības procesi
- 1 informācijas sistēma
- 6 publicētas atvērto datu kopas

Npk.	Process	Apraksts	Sociālekonomiskie ieguvumi gadā
1.	Atlīdzības vadība un analīze	Šobrīd dublējas līdzīgu atskaišu iesniegšana dažādās valsts institūcijās – FM, VID, CSP. Ieviešot CIVIS, tiks samazināts atskaišu sagatavošanai nepieciešamo resursu patēriņš vidēji par 1 cilvēkdienu mēnesī vienā iestādē, kas pie esošo TPI skaita (156) sastāda 1872 cd/g, minimālais vidējais atalgojums personālvadībā/grāmatvedībā valsts pārvaldē 5EUR/ch.	74880
2.	Atlīdzības vadība un analīze	Nodrošinot datu pieejamību un analīzes iespējas, tiks par 50% samazinātas personāla pētījumu izmaksas. Esošajā situācijā pētījumi būtu jāveic vienu reizi divos gados ar izmaksām 40000EUR par pētījumu	10000
3.	Vakanču pārvaldība/Mobilitāte un Talantu vadība	Uzlabojot darbinieku piemērotību amatam un samazinot par 15% darbinieku aizplūšanu no valsts pārvaldes (piedāvājot atbilstošākas vakances, nodrošinot izaugsmes iespējas utt.), 4000 amata vietām gadā tiktu novērsts divu mēnešu adaptēšanās periods, kuras laikā darbinieka ieguldījums vidēji nepārsniedz 4/5 no standarta (15% no 4000*(1/5 no 3mēn * 800EUR/mēn)	288000
4.	Sadarbība un komunikācija	Personāla vadības procesu standartizācija samazinātu resursu patēriņu darbinieku kustībai un pārvaldībai, īpaši attiecībā uz disciplinārlietām un atlaišanām.	0
5.	Novērtējumu vadība	Valsts kancelejai nebūs nepieciešams papildu finansējums “Novērtēšanas	17000

		elektroniskās veidlapas informācijas sistēmas” uzturēšanas izmaksām	
6.	Novērtējumu vadība	Sistēmas uzlabošana – ātrdarbība, pieejamība, lietojamība nodrošinās to, ka ikgadējās novērtēšanas veikšana notiks ātrāk, ietaupot: <ul style="list-style-type: none"> • Darbiniekiem – 15min gadā, 30000 darbinieku, 7500ch/g * 5 EUR/h • Vadītājiem – 10min gadā uz darbinieku, 30000 darbinieku, 5000ch/g * 8EUR/h 	77500
7.	Novērtējumu vadība	Mācību vajadzību automātiska nodošana Valsts administrācijas skolas (turpmāk – VAS) “Mācību pārvaldības sistēmai”, kā arī notikušo apmācību fakta saņemšana. Nebūs nepieciešama manuāla mācību vajadzību apkopošana un iesniegšana VAS.	0
Finanšu ietaupījums:			27000
Sociālekonomiskais ieguvums:			440380
Kopā:			467380

Pirmā sociālekonomiskā ieguvuma ietvaros būs iespējams ietaupīt 6 amata vietas. Paredzētā pieeja darbinieku skaita samazināšanā ir situācijās, kad personāla vakances atbrīvojas resora ietvaros, to aizpildīt par pusslodzi, kā rezultātā vidējā termiņā pēc projekta pabeigšanās, izmantojot projekta rezultātus, kuri samazinās administratīvo slogu, būs iespējams reāls cilvēkresursu samazinājums.

Tiek plānots, ka projekta dzīves cikls būs 15 gadi. Līdz ar to projekta īstenošanas un uzturēšanas kopējās izmaksas 15 gados sastādīs EUR 4 222 610, kas iekļaus projekta īstenošanas izmaksas 2 000 000 EUR un ikgadējās uzturēšanas un attīstības izmaksas 15 gadus pa 148174 EUR/gadā.

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

Līdz ar to projekta īstenošanas un tā ieguvumu 15 gadu dzīves ciklā uzturēšanas izmaksas (4 222 610 EUR) ir mazākas par ieguvumiem, kas radīsies pēc projekta realizācijas (ne mazāk kā 7 010 700 EUR).

Termini un saīsinājumi

Termins, saīsinājums	Skaidrojums
AUS	Atlīdzības uzskaites sistēma
BURVIS	Bezdarbnieku uzskaites un reģistrēto vakanču informācijas sistēma
CIVIS	Valsts pārvaldes cilvēkresursu vadības informācijas sistēma
CSP	Centrālā statistikas pārvalde
Darbinieks	Valsts pārvaldes darbinieks vai amatpersona, tai skaitā civildienesta ierēdnis un amatpersona ar speciālo dienesta pakāpi
DIT	Datu izplatīšanas tīkls
EM	Ekonomikas ministrija
EUPAN	Eiropas publiskās administrācijas tīkls (<i>European Public Administration Network</i>)
FM	Finanšu ministrija
IeM IC	Iekšlietu ministrijas Informācijas centrs
IKT	Informācijas un komunikāciju tehnoloģijas
IS	Informācijas sistēma
IZM	Izglītības un zinātnes ministrija
Latvija.lv	Valsts pārvaldes pakalpojumu portāls Latvija.lv
KRASS	Kriminālprocesa informācijas sistēma
MPS	Mācību pārvaldības sistēma
NAP	Latvijas Nacionālais attīstības plāns 2014. – 2020. gadam
NEVIS	Novērtēšanas elektroniskās veidlapas informācijas sistēma
NVA	Nodarbinātības valsts aģentūra
OECD	Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (<i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i>)
PPI	Pastarpinātās pārvaldes iestādes
PUD	Personāla uzskaites datu bāze
SAM	Specifiskā atbalsta mērķis “Nodrošināt publisko datu atkalizmantošanas pieaugumu un efektīvu publiskās pārvaldes un privātā sektora mijiedarbību”
TPI	Tiešās pārvaldes iestāde (sarakstu sk. http://mk.gov.lv/sites/default/files/editor/iestazu_saraksts_200117.pdf)
Valsts pārvalde	Valsts institūcijas, valsts dibinātas augstskolas, valsts vai valsts dibinātu augstskolu zinātniskie institūti, valsts un pašvaldību kapitālsabiedrības, publiski privātās kapitālsabiedrības un

	kapitālsabiedrības, kurās valsts, pašvaldības vai publiski privātajai kapitālsabiedrībai pieder visas kapitāla daļas, Liepājas speciālā ekonomiskā zona, ostu un brīvostu pārvaldes, pašvaldības, tiešās pārvaldes iestādes. Netiek iekļautas valsts drošības iestādes, kā arī Latvijas Banka un FKTK.
VAS	Valsts administrācijas skola
VID	Valsts ieņēmumu dienests
VK	Valsts kanceleja
VRAA	Valsts reģionālās attīstības aģentūra

1. Problēmas apraksts

1.1. Esošā situācija

Mūsdienās viens no būtiskiem elementiem efektīvas valsts pārvaldes pastāvēšanai ir IKT izmantošana, tai skaitā cilvēkresursu vadības procesos, tādējādi mazinot patērēto resursu īpatsvaru personāla lietvedības procesiem (personas datu un iesniegumu apstrāde) un fokusējoties uz stratēģisko cilvēkresursu vadību (piemēram, mērķtiecīga personāla plānošana, valsts pārvaldei būtisko kompetenču attīstīšana, mobilitāte, pēctecības plānošana u.c.). Arī Pētījumā par valsts pārvaldes lomu un attīstību nākotnē¹ atzīts, ka “viena no būtiskākajām nākotnes darba tirgus tendencēm ir informācijas un komunikācijas tehnoloģiju pieejamība, kā rezultātā tās aizvien vairāk tiek izmantotas visu ekonomikas sektoru darbā, t.sk., valsts pārvaldē. Vēl būtiskāka no valsts pārvaldes viedokļa ir IKT loma visdažādāko pakalpojumu piedāvājumā un izmantošanā.”

Personālvadības procesu nodrošināšanai valsts pārvaldē šobrīd netiek pilnvērtīgi izmantotas IKT piedāvātās iespējas, kā rezultātā tiek patērēti gan papildu resursi manuālai datu sagatavošanai, analīzei un izmantošanai, gan netiek iegūta pilnīga informācija par nodarbināto kompetencēm, kas veicinātu cilvēkresursu stratēģisko vadību valsts pārvaldē, kā arī ir apgrūtināta kvalitatīvas informācijas sagatavošana starptautiskajām organizācijām (piemēram, ES institūcijas, EUPAN, OECD).

Latvijas valsts pārvaldē jautājums par modernu un ērti lietojamu IKT risinājumu cilvēkresursu vadībā ir bijis darba kārtībā jau vismaz desmit gadus. 2012. gada 3.jūlijā Ministru kabinetā tika apstiprināts koncepcijas projekts “Vienotas valsts iestāžu finanšu un vadības grāmatvedības sistēmas un finanšu analīzes rīka izveide, nodrošinot finanšu un cilvēkresursu vadību”², paredzot pilnveidot atlīdzības uzskaites sistēmu un nodrošinot datu par valsts pārvaldē nodarbināto disciplinārsodiem, valodu zināšanām, apgūtajām izglītības programmām u.c. uzkrāšanu. Tomēr koncepcija netika īstenota, jo paredzētie finanšu līdzekļi tika pārdalīti citām prioritātēm. Līdz ar to šobrīd lielākie identificētie problēmjaucājumi ir:

- Datu savākšana un apstrāde tiek nodrošināta ar risinājumu AUS, kurš izmanto novecojušas tehnoloģijas. Datu savākšana notiek kriptētā veidā, pieejami datu ielādes auditācijas pieraksti, piekļuve datiem ir noteiktam limitētam lietotāju lokam. Sistēmai trūkst auditācijas pierakstu datu piekļuves gadījumos, tādā veidā radot pastiprinātu drošības risku;
- Datu par cilvēkresursiem sadrumstalotība un dublēšanās dažādās informācijas sistēmās (AUS, iestāžu informācijas sistēmas (piem., Horizon, TPI datubāze u.c.)), datu manuāla sagatavošana nodošanai AUS un nodošana AUS iestāžu pusē;
- Apgrūtināta ar cilvēkresursiem saistīto datu salīdzināšana un analīze valsts līmenī;
- Datu trūkums, kas ir nepieciešams cilvēkresursu politikas plānošanai un ieviešanai (piemēram, vienots izglītības klasifikators valsts tiešās pārvaldes darbiniekiem, vakances, ņemot vērā nodarbināto kompetences). Šāda situācija noved pie tā, ka atsevišķi procesi netiek vadīti centralizētā līmenī, piemēram, pēctecības plānošana, talantu vadība, mobilitāte, un tiem nav IT atbalsta;
- Problēmas ar iekšējo komunikāciju, vienotas prakses ieviešanu;

¹ Pētījums par valsts pārvaldes lomu un attīstību nākotnē. Nodibinājums “Baltic Institute of Social Sciences”, SIA “O.D.A.”. Rīga, 2015. 7.-8.lpp. Pieejams:http://www.mk.gov.lv/sites/default/files/editor/petijums_par_valsts_parvaldes_lomu_un_attistibu_nakotne.pdf

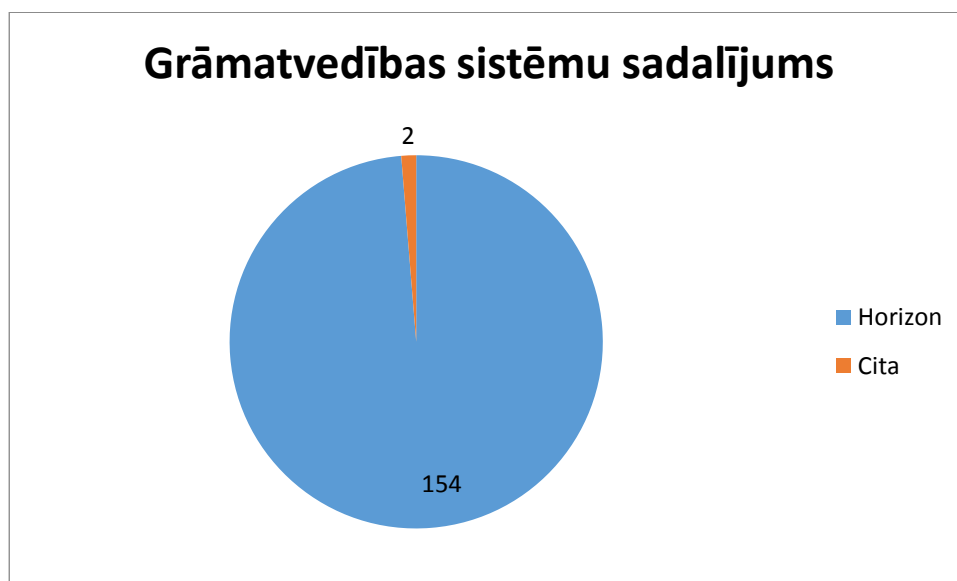
² Pieejams: <http://tap.mk.gov.lv/mk/tap/?pid=40224012>

- Atklātība pret sabiedrību – aktuāla informācija par valsts pārvaldi (nodarbināto skaits, struktūra u.c.).

Lai arī personālvadības un grāmatvedības informācijas sistēmu kopums 156 tiešās pārvaldes iestādēs ir viendabīgs –



Att.1 Personālvadības IS sadalījums TPI³



Att.2 Grāmatvedības IS sadalījums TPI⁴

tomēr esošais informācijas apkopošanas process nav pietiekams, lai ļoti operatīvi veiktu ar cilvēkresursiem saistīto datu salīdzināšanu un analīzi valsts līmenī.

CIVIS izveides nepieciešamība noteikta:

- NAP uzdevumā Nr.154 “Plānveidīga, vispusīga un kvalitatīva cilvēkresursu un valsts sniegto pakalpojumu attīstība, nodrošinot nepieciešamo kompetenču un sadarbības mehānismu pilnveidi publiskās pārvaldes darbības efektivitātes un kvalitātes

³ Sadalījums pa IS tiek norādīts kāds tas šobrīd ir plānots uz 2018.gada beigām

⁴ Sadalījums pa IS tiek norādīts kāds tas šobrīd ir plānots uz 2018.gada beigām

uzlabošanai, normatīvo aktu kvalitātes uzlabošana un prasību pārbaude, novēršot iespējas neadekvāti striktu prasību noteikšanai un pārņemšanai nacionālajā likumdošanā, maksimāli samazinot administratīvo slogu”;

- Valdības rīcības plānā Deklarācijas par Māra Kučinska vadītā Ministru kabineta iecerēto darbību īstenošanai pasākumā Nr.34.5 “Izveidot vienoto tiesību aktu projektu izstrādes un saskaņošanas portālu (TAP) un izstrādāt valsts pārvaldes cilvēkresursu vadības un analīzes sistēmu (CIVIS)”, kur pasākuma izpildes termiņš ir 2018. gada 30. oktobris;
- Ministru kabineta 2013. gada 6. februāra rīkojumā Nr.48 “Par Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepciju” apstiprinātās koncepcijas 2.8. apakšpunktā.

Projekta neīstenošanas gadījumā nebūs iespējams nodrošināt kvalitatīvu cilvēkresursu vadību valsts pārvaldē, kā arī netiks izpildīti NAP un Valdības rīcības plāna uzdevumi.

1.1.1. Normatīvais regulējums

CIVIS izveides pamatojums ir Ministru kabineta 2013. gada 6. februāra rīkojums Nr.48 “Par Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepciju”, kur noteikta nepieciešamība izveidot cilvēkresursu vadības informācijas tehnoloģiju sistēmu (Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepcijas kopsavilkuma p.2.8).

Projekta ietvaros uzlabojamos procesus šobrīd regulē šādi normatīvie akti:

- Ministru kabineta 2010. gada 21. jūnija noteikumi Nr.541 “Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmu”;
- Ministru kabineta 2012. gada 10. jūlija noteikumi Nr.494 “Noteikumi par valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbināto darba izpildes novērtēšanu”;
- Ministru kabineta 2015. gada 9. jūnija noteikumi Nr.293 “Valsts tiešās pārvaldes iestāžu vadītāju atlases kārtība”;
- Ministru kabineta 2010. gada 30. novembra noteikumi Nr.1075 “Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs”;
- Valsts civildienesta likums;
- Darba likums;
- Valsts civildienesta ierēdņu disciplinārtbildības likums;
- Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums;
- Ministru kabineta 2007. gada 6. marta noteikumi Nr.171 „Kārtība, kādā iestādes ievieto informāciju internetā”;
- Ministru kabineta 2012. gada 7. augusta instrukcija Nr.11 “Kārtība, kādā valsts tiešās pārvaldes iestādes ievieto informāciju tiešās pārvaldes iestāžu datubāzē”.

Valsts civildienesta likums regulē personālvadības procesu kopumā, t.sk. nosakot Valsts kancelejas lomu personālvadības jomā.

Tā kā normatīvajos aktos ir noteikts atšķirīgs valsts pārvaldes iestāžu tvērums, tad attiecīgi tiks ietekmēts arī Projekta darbības tvērums, kur visus procesus izmantos 156 TPI, bet uz PPI attieksies tikai process "Atlīdzības vadība un analīze".

1.2. Risinājums

Tiks izveidots CIVIS, kurš nodrošinās atlīdzības vadības un personāla vadības informācijas uzkrāšanu un apstrādi par valsts pārvaldes iestādēm (iestāžu informācija saturēs iestādes struktūru, amatus, to aizpildījumu u.c.) un to darbiniekiem (darbinieku informācija saturēs personas informāciju, amata informāciju – stāšanās amatā, piešķirtā atlīdzība, darbinieka notikumi, informāciju par izmaksāto atlīdzību un citām izmaksām u.c.). CIVIS funkcionalitāte nodrošinās gan iepriekš neelektronizētu procesu funkcionalitāti, gan iekļaus funkcionalitāti, kuru nodrošina šobrīd darbojošās informācijas sistēmas – AUS, NEVIS un TPI datubāze. Risinājuma aptvērumā tiks atdalīta TPI un PPI izmantojamā funkcionalitāte (lai arī PPI netiks mainīts process, kurš tiek šobrīd izmantots atlīdzības uzskaites informācijas sniegšanai, tomēr PPI būs iespējams izmantot projekta ietvaros izveidotās saskarnes datu nodošanai). Šāda pieeja nodrošinās, ka projekta rezultātu ieviešana nepieprasīs nekavējošu personālvadības procesu izmaiņu iestādēs, ļaujot izmaiņām notikt pakāpeniski atbilstoši iestādēm pieejamajiem resursiem.

Projekta konceptuālie uzstādījumi ir:

1. saglabāt visu esošo AUS funkcionalitāti (tai skaitā pilnībā atbalstot šobrīd esošo datu savākšanas mehānismu), to paplašinot, kā arī uzlabojot gan tehnoloģiski, gan lietojamības līmenī;
2. piedāvāt pilnībā automatizētu risinājumu iestādēm gan atlīdzības, gan personāla informācijas sniegšanai (piemēram, FM, VK), kas ļaus samazināt administratīvo slogu. Administratīvā sloga samazināšanai būtisks faktors ir no iestādēm saņemtās informācijas tālāka nodošana;
3. ja projekta ietvaros tiek veikti uzlabojumi trešo pušu personālvadības un grāmatvedības informācijas sistēmās, tad šīs izmaiņas bez papildu samaksas varēs saņemt visas valsts pārvaldes iestādes (t.sk. PPI - pašvaldības), kuras legāli lieto šīs trešo pušu informācijas sistēmas, neatkarīgi no noslēgtajiem licencēšanas un informācijas sistēmu uzturēšanas līgumu noteikumiem.

Lai to nodrošinātu, Projekta ietvaros ne tikai tiks izstrādāts CIVIS, bet arī tiks nodrošināta iestāžu grāmatvedības un personāla informācijas sistēmu izmaiņu izstrāde, lai nodrošinātu automātisku, regulāru datu sinhronizāciju ar CIVIS iestādēs izmantotajiem risinājumiem (informācijas sistēmu apjoms tiks precizēts). Ja projekta īstenošanas laikā tiks izveidota jauna iestāde, tad izvēloties grāmatvedības un personāla informācijas sistēmu, risinājuma prasībās būs jāparedz, ka tiks nodrošināta datu uzkrāšana un apmaiņa atbilstoši CIVIS datu apmaiņas prasībām.

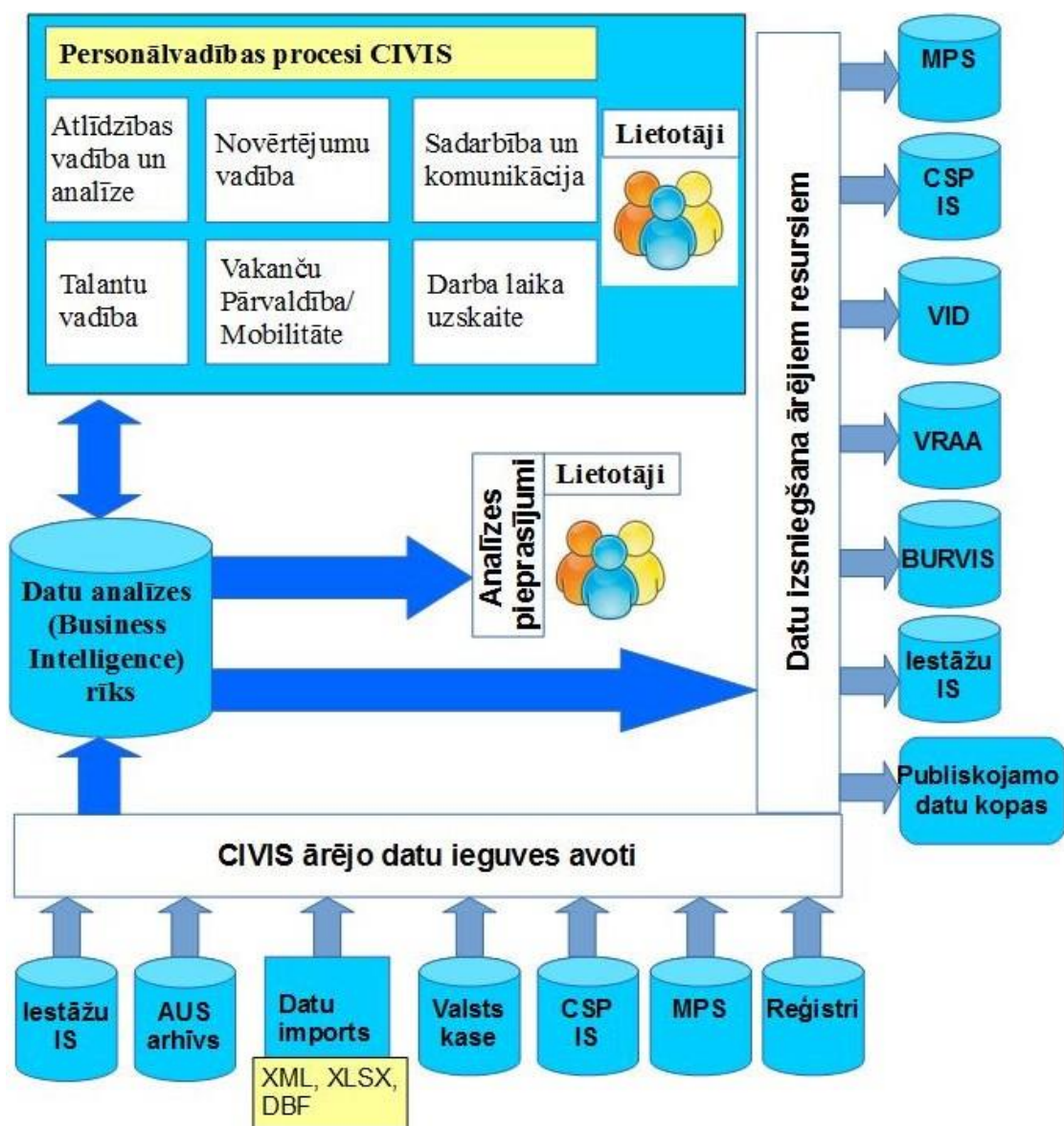
Rezultātā tiks nodrošināts šādu procesu atbalsts (iekavās procesu izmantotāji):

1. Atlīdzības vadība un analīze (Finanšu ministrija, Valsts kanceleja, ministrijas resora griezumā, iestādes);
2. Novērtējumu vadība (Valsts kanceleja, VAS, TPI);
3. Talantu vadība, ieskaitot augstākā līmeņa vadītāju atlasīšanu un attīstību (Valsts kanceleja, TPI);
4. Vakanču pārvaldība/Mobilitāte (Valsts kanceleja, TPI);
5. Sadarbība un komunikācija (Valsts kanceleja, VAS, TPI);

6. Darba laika uzskaitē (Valsts kanceleja, TPI).

Galvenie ieguvumi ir:

- augsta datu apkopošanas operativitāte. Paredzētās izmaiņas nosaka, ka dati tiks apkopoti automātiski vienotā datu formātā vienotā datu noliktavā un lietotājiem būs pieejama informācija uzreiz pēc tam, kad tiks veikta datu pārnese no datu avotu sistēmām;
- lietotāju neatkarība. Izmantojot BI (Business Intelligence) tehnoloģijas, lietotāji paši var izveidot savus pārskatus un saglabāt tos, kā arī dalīties ar tiem (publicēt, piešķirt pieeju) ar citiem darbiniekiem nozares ietvaros un valstī kopumā;
- iespēja operatīvi un efektīvi analizēt un salīdzināt dažādu sabiedriskā sektora iestāžu datus. Sabiedriskā sektora darbinieku personāla vadības sistēmas elementus iespējams salīdzināt valsts līmenī, analizējot konkrētos datus, kā arī veikt salīdzināšanu resora ietvaros starp dažādām iestādēm vai starp resoriem;
- pārskatu publicēšana. Automātiski tiks ģenerēti pārskati iepriekš izveidotās pārskatu formās un tiks nodrošināta iespēja no apkopotajiem datiem pēc vajadzības ģenerēt jebkādu pārskatu;
- interaktīvi pārskati. Iespējas būs pārskatus tā, lai no jebkura pārskatā ietvertā skaitļa varētu iedziļināties tā detaļās, dinamiski pāriet no vienas analīzes dimensijas uz citu;
- esošā novērtēšanas procesa risinājuma pieejamība un veiktspēja, kā arī funkcionalitātes pilnveide un datu automātiska nodošana iestādes personāla informācijas sistēmai.

Att.3 CIVIS arhitektūra⁵

⁵ Datu importa funkcionalitāte nodrošinās esošā AUS datu saņemšanas mehānisma pārmantojamību

2. Projekta mērķi un sasniedzamie rezultāti

Projekta mērķis ir izveidot un ieviest CIVIS, kura ļaus nodrošināt sekmīgu valsts pārvaldes cilvēkresursu vadības procesu norisi, piegādājot nepieciešamos datus un to analīzi, kā arī nodrošinot mērķtiecīgu komunikēšanu ar darbiniekiem, t.sk. veicinot vienotu vērtību izpratnes veidošanu un klientu apkalpošanas principu izmantošanu, aktuālo valsts pārvaldes prioritāšu izpratni u.c. Projekta uzdevums ir izstrādāt un ieviest tehnoloģiskais risinājums, kurš nodrošinās mērķa sasniegšanu. Viss projekts aptvers 156 tiešās pārvaldes iestādes, bet uz pastarpinātās pārvaldes iestādēm tieši attieksies tikai process "Atlīdzības vadība un analīze".

Projekta īstenošanas rezultātā, izveidojot CIVIS un nodrošinot atlīdzības un personāla vadības procesu nepieciešamo datu savākšanu un apstrādi, tiks uzlabota sabiedriskā sektora darbības efektivitāte, kā arī CIVIS procesu "Atlīdzības vadība un analīze", "Novērtējumu vadība", "Vakanču pārvaldība/Mobilitāte", "Talantu vadība", "Sadarbība un komunikācija", "Darba laika uzskaitē" darbība un publicētās datu kopas paaugstinās caurskatāmību un sadarbību valsts mērogā un nodrošinās valsts informācijas sistēmā esošo datu izmantošanu citās valsts pārvaldes iestādēs, nepieprasot datu subjektiem iesniegt tos atkārtoti.

2.1. Projekta rezultāta rādītāji

Pēc projekta pabeigšanas tiek plānots sasniegt šādus projekta rezultāta rādītājus:

	Rezultāta rādītājs	Mērvienība	Sākotnējā vērtība	Sasniedzamā vērtība 2 gadus pēc projekta beigām	Sasniedzamā vērtība 3 gadus pēc projekta beigām
RR1	Identificēto talantu skaits	Skaits	0	50	75
RR2	Konsolidētais atskaišu skaits	Skaits	0	3	4
RR3	Darbinieki, kuri turpina strādāt valsts pārvaldē	Procenti	27	30	35

RR2 veidojas kā atskaišu skaits, kuras iestādēm nebūs nepieciešams atsevišķi iesniegt.

RR3 veidojas kā attiecība starp darbiniekiem, kuri pārtrauc darba vai civildienesta attiecības valsts pārvaldes iestādē un nākamā darba vieta ir valsts pārvaldes iestāde pret visiem darba vai civildienesta attiecības pārtraukušajiem valsts pārvaldē.

Rezultāta rādītāju RR1 un RR2 izpilde tiks nodrošināta ar normatīvo regulējumu un veicot lietotāju apmācības, kurās tiktu parādīti ieguvumi iestādēm un darbiniekiem no CIVIS izmantošanas. Rezultāta rādītāja RR3 izpilde tiks nodrošināta, uzlabojot darbinieku mobilitāti valsts pārvaldes ietvaros.

2.2. Projekta iznākuma rādītāji

Pēc projekta pabeigšanas tiek plānots sasniegt šādus projekta iznākuma rādītājus:

	Iznākuma rādītājs	Mērvienība	Starpvērtība (2 gadi pēc projekta sākuma)	Sasniedzamā vērtība projekta beigās

RIR1	Elektronizēti/uzlaboti darbības procesi	skaits	1	6
------	---	--------	---	---

Papildus sasniedzamie rādītāji:

	Rādītājs	Mērvienība	Starpvērtība (2 gadi pēc projekta sākuma)	Sasniedzamā vērtība projekta beigās
IR1	Izveidota un ieviesta informācijas sistēmu platforma	skaits	1	1
IR2	Publicētas atvērto datu kopas	skaits	0	6

CIVIS pēc būtības nav uzskatāma par 2.2.1.1.pasākuma iznākuma rādītāju - centralizētu atvērto informācijas sistēmu platformu, jo CIVIS funkcionalitāte nesaturēs koplietošanas pakalpojumus un koplietošanas elementus (BAE) un līdz ar to tā netiek norādīta kā iznākuma rādītājs.

Par projekta radītajām e-iespējām tiks veikti sabiedrības informēšanas un izglītošanas pasākumi projektu “Publiskās pārvaldes informācijas un komunikācijas tehnoloģiju arhitektūras pārvaldības sistēma” (PIKTAPS) un “Pakalpojumu sniegšanas un pārvaldības platforma” (PSPP) ietvaros.

3. Risinājuma apraksts

3.1. *Publiskās pārvaldes procesi, pakalpojumi un to normatīvais regulējums*

Projekta ietvars aptvers šādus procesus:

- 1) Atlīdzības vadība un analīze;
- 2) Novērtējumu vadība;
- 3) Vakanču pārvaldība/Mobilitāte;
- 4) Talantu vadība;
- 5) Sadarbība un komunikācija;
- 6) Darba laika uzskaitē.

Risinājums iekļaus arī konkrētos personālvadības procesos neietilpstošu funkcionalitāti, kura balstīsies uz datiem par iestādēm, to struktūru un aizpildījumu, nodrošinot:

- TPI datu bāzes uzturēšanas funkcionalitāti (TPI sarakstu uzturēs VK). Nepieciešamas izmaiņas normatīvajos aktos:
 - Ministru kabineta 2007. gada 6. marta noteikumos Nr.171 „Kārtība, kādā iestādes ievieto informāciju internetā”;
 - Ministru kabineta 2012. gada 7. augusta instrukcijā Nr.11 “Kārtība, kādā valsts tiešās pārvaldes iestādes ievieto informāciju tiešās pārvaldes iestāžu datubāzē”.
- Datu sniegšanu par valsts tiešās pārvaldes iestādēm un vadītājiem, kā arī citām paraksttiesīgajām personām VRAA (lai nodrošinātu e-pakalpojuma “Pilnvarojums citu e-pakalpojumu izpildei” darbību), kā arī citām iestādēm.

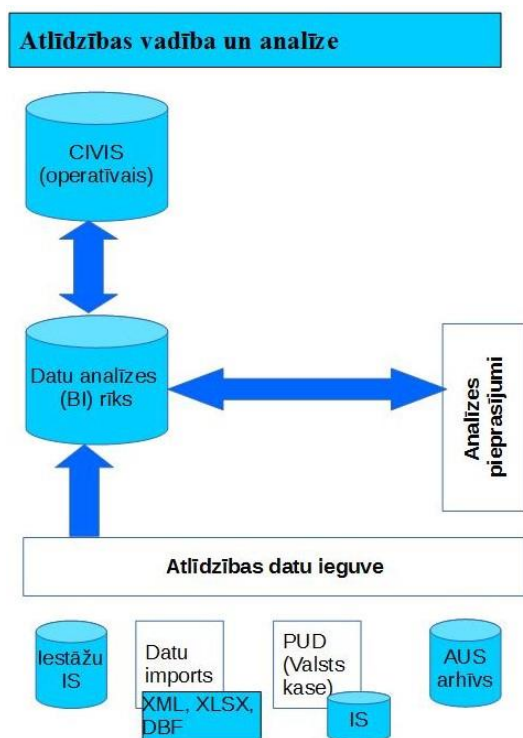
3.1.1. *Atlīdzības vadība un analīze*

Procesa raksturojums: atlīdzības datu apkopošana, ieskaitot saņemto datu kvalitātes kontroli, datu analīze un tās rezultātu izmantošana

Procesa turētājs: FM

Datu sniedzēji: TPI, PPI (CSP kopsavilkuma veidā par pašvaldībām)

Rezultāta izmantotāji: FM, VK, ministrijas resoru ietvaros, TPI



Att.4 procesa „Atlīdzības vadība un analīze” shēma

Pamata lietotāji	Resors	Iestāde	Personāla speciālists	Darbinieks
FM - Uzlabota datu analīze un informācijas apmaiņa VK - Uzlabota datu analīze (pieeja aktuālajiem datiem)	Papildus datu analīzes iespējas resora ietvaros	Papildus datu analīzes iespējas Uzlabota datu nodošana	Samazināts datu nodošanas slogs	

Procesu veido divas komponentes: 1) datu apkopošana, ieskaitot saņemto datu kvalitātes kontroli un datu pēcpārbaudi, 2) datu analīze un tās rezultātu izmantošana. Datu apkopošanas būtiskākais uzlabojums būs automatizētu datu savākšana, ko nodrošinās sistēma-sistēma saskarnes ar iestāžu personāla un grāmatvedības sistēmām, Valsts kases un CSP informācijas sistēmām. Datu analīzes būtiskākie ieguvumi būs plašākas datu analīzes iespējas, kā arī šādas analīzes iespējamība ministrijām par sava resora iestādēm. Papildus būtiska funkcionalitāte būs no iestādēm saņemtās informācijas tālākā izmantošana, piemēram – centralizēta atalgojuma informācijas publicēšana. Apkopotā informācija tiks izmantota šādi:

- Apkopota un nodota informācija VID par valsts tiešās pārvaldes iestāžu amatpersonām (darbiniekiem) taksācijas gada laikā izmaksātajiem pabalstiem par dienestu ārvalstīs saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumu – reizi gadā;
- CSP – tiek sniegta informācija EUROSTAT par valsts tiešās pārvaldes un neatkarīgajās iestādēs nodarbinātiem, kā arī sagatavota detalizēta informācija par valsts pārvaldē nodarbinātajiem darbiniekiem un ierēdņiem ar personas kodu, iestādi,

amatu un noteikto mēnešalgu, papildu darba samaksu u.tml., saskaņā ar noslēgto starpresoru vienošanos;

- VRAA – lai veidotu un uzturētu e-pakalpojumu “Pilnvarojums citu e-pakalpojumu izpildei”, tiek sniegta informācija par valsts tiešās pārvaldes iestādes nosaukumu, iestādes vadītāju un citām paraksttiesīgajām personām;
- Sagatavota informācija OECD, EUPAN un citām Latvijas un ES institūcijām, aizpildot aptaujas formas un informācijas pieprasījumus;
- Konsolidēts iestāžu iesniedzamo atskaišu skaits:
 - Atlīdzības uzskaites sistēmai sniedzamā informācija - Ministru kabineta 2010. gada 21. jūnija noteikumi Nr. 541 “Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmu”;
 - amatpersonu saraksts un saraksta grozījumi iesniegšanai VID - Ministru kabineta 2002. gada 22. oktobra noteikumi Nr. 478 “Kārtība, kādā aizpildāmas, iesniedzamas, regulējamās un glabājamās valsts amatpersonu deklarācijas un aizpildāmi un iesniedzami valsts amatpersonu saraksti”;
 - ziņas iesniegšana par personām, kuras uzsāk darbu, par darba ņēmējiem, kuri ir mainījuši vai zaudējuši likumā "Par valsts sociālo apdrošināšanu" noteikto darba ņēmēja statusu - Ministru kabineta 2010. gada 7. septembra noteikumi Nr. 827 “Noteikumi par valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veicēju reģistrāciju un ziņojumiem par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām un iedzīvotāju ienākuma nodokli”;
 - ik ceturkšņa pārskats par darbu iesniegšanai CSP - Ministru kabineta 2016. gada 20. decembra noteikumi Nr. 812 “Oficiālās statistikas veidlapu paraugu apstiprināšanas un veidlapu aizpildīšanas un iesniegšanas noteikumi”.

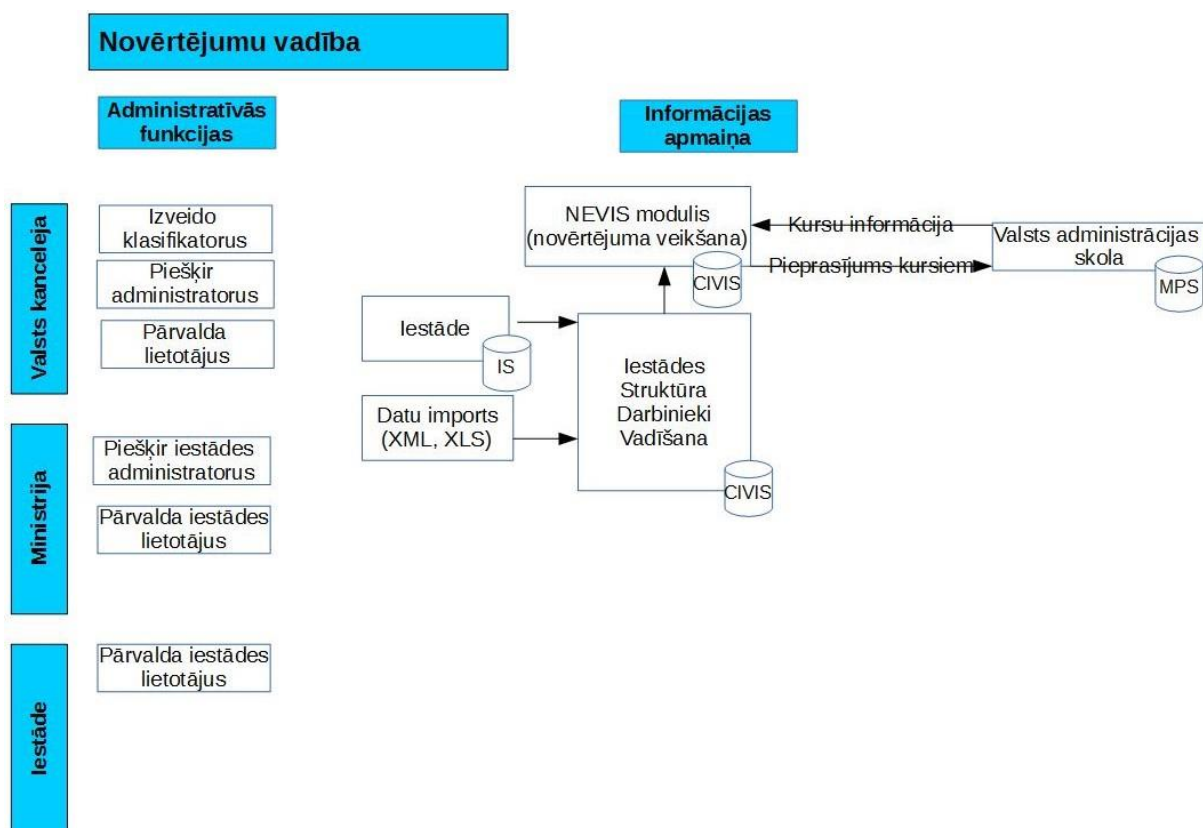
3.1.2. *Novērtējumu vadība*

Procesa raksturojums: darba izpildes plānošanas un novērtēšanas procesa nodrošināšana, mācību vajadzību plānošana

Procesa turētājs: VK

Datu sniedzēji: TPI, TPI darbinieki

Rezultāta izmantotāji: VK, VAS, ministrijas resoru ietvaros, TPI, citas valsts pārvaldes iestādes, kuras vēlas lietot sistēmu



Att.5 procesa „Novērtējuma vadība” shēma

Pamata lietotāji	Resors	Iestāde	Personāla speciālists	Darbinieks
VK - Uzlabots procesa atbalsts un vadība (t.sk. augstāko vadītāju darba snieguma rādītāji)	Ērtākas datu analīzes iespējas resora ietvaros	Ērtākas datu analīzes iespējas	Ērtākas datu analīzes iespējas	Uzlabota sistēmas ātrdarbība un pieejamība
VAS - Mācību vajadzību pārvaldība				

Procesa īstenošanā izmaiņas saistītas ar mācību vajadzību noskaidrošanu un to automatizētu nodošanu VAS valsts iestāžu mācību vajadzību plānošanai, tomēr tas nenozīmēs, ka VAS būs vienīgais mācību pakalpojumu sniedzējs, iestādes arī turpmāk drīkstēs izmantot trešo pušu sniegtos pakalpojumus, piedevām mācību vajadzību datu apmaiņas saskarnes varēs izmantot arī trešās puses nepieciešamo mācību vajadzību organizēšanā. Ja iestāde mācību vajadzību noskaidrošanai tiek izmantota cita informācijas sistēma (mācību organizēšanas sistēma), tad tiks nodrošināta saskarne datu automatiska migrēšana no iestādes sistēmas uz CIVIS. Šobrīd nav plānots mainīt novērtēšanas procesu, atstājot spēkā esošos principus (vadītājs-padotais, ieskaitot mērķu hierarhiju, novērtēšanas soļi: mērķi un uzdevumi, amata pienākumu izpilde, kompetences, profesionālā kvalifikācija, mācību un attīstības vajadzības, profesionālās izaugsmes plāns un izmaiņas amata aprakstā) un funkcionalitāti, savukārt risinājumā akcentētas tiks nefunkcionālās prasības – sistēmas pieejamība un ātrdarbība, kā arī manuālās

ievades minimizēšana un informācijas importa un eksporta iespēju paplašināšana. Tiks uzlabota sistēmas funkcionalitāte – mērķu ievade un veidlapu ģenerēšana un aizpildīšana, kā arī nodrošināta datu nodošana no CIVIS uz iestādes personāla sistēmu. Procesa rezultātā iestādēm nebūs nepieciešams veikt atsevišķu atskaites sagatavošanu VAS par plānotajām un apmeklētajām mācībām.

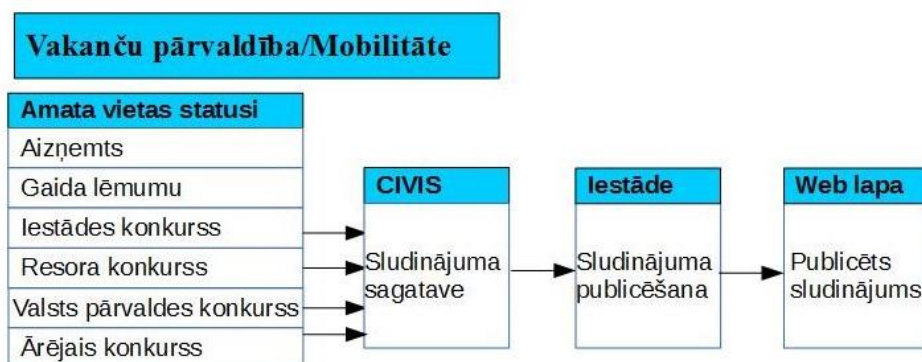
3.1.3. Vakanču pārvaldība/Mobilitāte

Procesa raksturojums: cilvēkresursu kvalitatīva plānošana, vakanču un kompetenču reģistrēšana, iekšējo un ārējo konkursu atbalsts, darbinieku mobilitātes atbalstīšana

Procesa turētājs: VK

Datu sniedzēji: TPI, TPI darbinieki

Rezultāta izmantotāji: VK, ministrijas resoru ietvaros, TPI, TPI darbinieki



Pieejas tiesību matrica	Iestādes konkurss	Resora konkurss	Valsts pārvaldes konkurss	Ārējais konkurss
Iestādes lietotājs	X	X	X	X
Resora lietotājs	-	X	X	X
Valsts pārvaldes lietotājs	-	-	X	X
Visi	-	-	-	X

Att.6 procesa „Vakanču pārvaldība/Mobilitāte” vakanču pārvaldības shēma

Pamata lietotāji	Resors	Iestāde	Personāla speciālists	Darbinieks
VK <ul style="list-style-type: none"> cilvēkresursu kvalitatīva plānošana palīdzēs veikt iestāžu vadītāju atlasī pēctecības plānošana un mobilitātes vadība 	<ul style="list-style-type: none"> Datu analīzes iespējas resora ietvaros Uzlabota darbinieku atlase 	Palielinās iespēja noturēt darbinieku valsts pārvaldē, kā arī jāpatērē mazāk resursu atlasē un darbinieku adaptēšanā	Uzlabots darbinieku atlases, pārceļšanas process	Vakanču pieejamība un iespēja palikt valsts pārvaldē mobilitātes ietvaros

Procesa funkcionalitāte ietvers:

1. Automātiska informēšana par vakancēm – darbinieks atzīmē, ka vēlas saņemt informāciju par vakancēm, norādot pazīmes, kurām vakancei jāatbilst; ja tiek publicēta vakance, kura sakrīt ar norādītajām pazīmēm, tad darbinieks saņem informāciju par vakanci. Vakancei būs statusi: nenoteiktu laiku vai noteiktu laiku (uz noteiktu attiecīgi klāt datums). Vakancei būs iespējams ģenerēt sludinājuma sagatavi, pielāgojot to iestādes vajadzībām;
2. Vakanču meklēšana – persona meklē kā jebkurā vakancu portālā, piekļūst informācijai par vakancēm atbilstoši pieejas tiesību matricai, kur lietotāja lomas summējas, resp., ja lietotājs strādā iestādē A un iestādē B, tad neatkarīgi no konkrētās sesijas statusa, lietotājs redz vakances atbilstoši visām savām lomām;
3. Darbinieku atlase – personāla vadītājs ieliek meklēšanā parametrus, iegūst rezultātus ar N neidentificētiem meklēšanas parametriem atbilstošiem darbiniekiem, kuriem var nosūtīt e-pastu par vakanci (e-pastā ir saite, kur var atrakstīties no šādu saņemšanas; pēc noklusējuma visiem darbiniekiem sākotnēji tā ir aktīva; ja ir notikusi atrakstīšanās, tad pēc tam lietotāja kontā iespējams atkal aktivizēt šādu e-pastu saņemšanu);
 - Atlases procesa uzlabošanas nodrošināšanai būs pieejama darbinieku atbilstības pārbaudes funkcionalitāte – serviss, kurš ļaus pārbaudīt atbilstību Valsts civildienesta likuma 7.panta prasībām, piemēram, vai kandidāts ir krimināli sodīts, nosūtot uz KRASS pieprasījumu un saņemot „jā/nē” tipa atbildi. Pieprasītā informācija tiks dzēsta pēc tās lietderīgās izmantošanas termiņa beigām;
 - Informācijas nodošana NVA publicēšanai CV un vakancu portālā;
 - Informācijas nodošana publicēšanai “Latvijas Vēstneša” mājaslapā par pretendenta iecelšanu ierēdņa amatā.

Līdz ar procesa darbību tiks nodrošināta darbinieku mobilitāte (ieskaitot darbinieku pārcelšanu valsts pārvaldes ietvaros) gan no darbinieka puses, gan no iestāžu puses, gan VK, kura nodrošina augstākā līmeņa vadītāju atlases procesu, kā rezultātā darbinieks neaizies no valsts pārvaldes un netiks pazaudēts apmācīts darbinieks, kā rezultātā mazināsies papildu resursu patēriņš jauno darbinieku apmācībai. Tāpat tiks nodrošināta arī pēctecības plānošana, kas, ļaujot identificēt amatus, kur var notikt darbinieku maiņa, piemēram, aizejot pensijā, beidzoties terminētajam periodam, rezultātā dos iespēju savlaicīgi plānot šo amatu turpmāko aizpildīšanu vai nu ar esošo darbinieku, vai veicot atlases procesu.

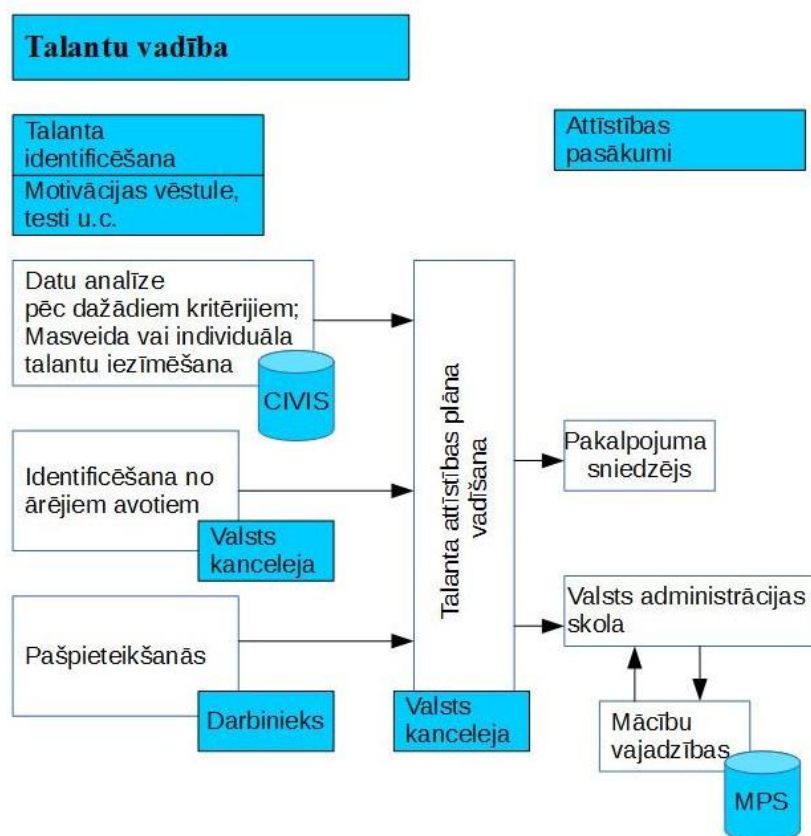
3.1.4. Talantu vadība

Procesa raksturojums: IKT atbalsts talantu identificēšanai un attīstībai (piemēram, vadītāji, starptautiskie eksperti, augstākā līmeņa vadītāji)

Procesa turētājs: VK

Datu sniedzēji: VK, TPI, TPI darbinieki

Rezultāta izmantotāji: VK, ministrijas resoru ietvaros, TPI, TPI darbinieki



Att.7 procesa „Talantu vadība” shēma

Pamata lietotāji	Resors	Iestāde	Personāla speciālists	Darbinieks
VK <ul style="list-style-type: none"> talantu identificēšana un attīstība (vadītāji, starptautiskie eksperti, augstākā līmeņa vadītāji) augstākā līmeņa vadītāju atlase un attīstība 	Talantu identificēšana un virzība resora ietvaros	Talantu identificēšana un virzība iestādes ietvaros	Uzlabots darbinieku attīstības (darbinieku motivēšana) process	Iespēja pieteikties talantu kopai

Procesa mērķis ir identificēt, piesaistīt un attīstīt talantus valsts pārvaldē, t.sk. identificējot pretendētus, kuri varētu pieteikties konkursos uz augstākā līmeņa vadītāju amatiem. Pie identificēšanas svarīga procesa sastāvdaļa ir talanta pierādīšana – motivācijas vēstule, testi (CIVIS tiks nodrošināta testu rezultātu publicēšanas funkcionalitāte; testu izvietošana tiks nodrošināta MPS, kur VAS gan izvietos savu darbību ietvaros izveidotos testus, gan būs platforma testu izveidošanai) u.tml. mehānismi, kuri ļaus precīzāk identificēt personas ar augstu potenciālu. Identificētās mācību vajadzības tiks automatizēti nodotas VAS mācību vajadzību plānošanai, tomēr tas nenozīmēs, ka VAS būs vienīgais mācību pakalpojumu sniedzējs, jo arī turpmāk drīkstēs mācību vajadzību nodrošināšanai izmantot trešo pušu

sniegtos pakalpojumus, kā arī mācību vajadzību datu apmaiņas saskarnes varēs izmantot arī iestāžu izvēlētie apmācību veicēji.

3.1.5. Sadarbība un komunikācija

Procesa raksturojums: personāla vadības procesu labās prakses un vienotu standartu izplatīšana, komunikēšana ar darbiniekiem

Procesa turētājs: VK

Datu sniedzēji: VK, TPI, TPI darbinieki

Rezultāta izmantotāji: VK, ministrijas resoru ietvaros, TPI, TPI darbinieki

Pamata lietotāji	Resors	Iestāde	Personāla speciālists	Darbinieks
VK <ul style="list-style-type: none"> personāla vadības procesu labās prakses un vienotu standartu popularizēšana mērķtiecīga komunikēšana ar darbiniekiem 	Paplašinātas iespējas vienotas politikas nodrošināšanai resora ietvaros	Personālvadības labās prakses informācijas pieejamība	Personālvadības labās prakses informācijas pieejamība	Informācijas pieejamība no tiešā avota

- Autorizējas izmantojot Latvija.lv. Autorizēšanās nav obligāta.
- Divas lietotāju grupas – 1) visi (anonīmi, bez autorizēšanās), 2) valsts tiešās pārvaldes darbinieki.
 - Visiem pieejamā funkcionalitāte:
 - Publiskās vakances;
 - Atvērto datu kopas
 - TPI darbinieku funkcionalitāte:
 - Vakances redzamas atbilstoši darba vietai, darbinieka meklēšana atbilstoši lomai;
 - Datu kopas;
 - Personas konts - kontā papildu apraksts par to, ko īsti dara, komandējuma atskaites (forma, kur tiek norādīti metadati, kas ļauj identificēt saturu, iespējams norādīt publiskošanas līmeni, kā arī atskaites saņēmējus, piemēram, grāmatvedība, iestādes vadība); vismaz sākotnēji šīs funkcionalitātes izmantošana būtu iestādes lēmums, bet darbinieks to varētu izmantot brīvprātīgi, tāpat izmantošana būtu priekšnosacījums, lai piedalītos talantu programmā;
 - Iekštīkls - ar personāla vadību saistītās "Labākās prakses" informācija valsts pārvaldē (akcentējot, bet ne tikai, personāla pārvaldību), kā arī "smilšu kastes" interešu grupām. Tai skaitā nodrošinot arī notifikāciju funkcionalitāti, lai atvieglotu aktuālās informācijas pieejamību.

3.1.6. Darba laika uzskaitē

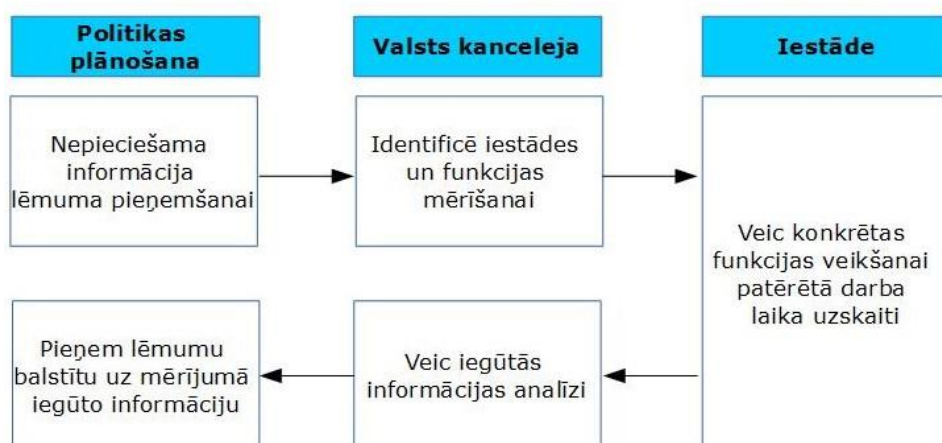
Procesa raksturojums: nodrošināts atbalsts atsevišķu funkciju mērīšanai iestādēs

Procesa turētājs: VK

Datu sniedzēji: VK, TPI

Rezultāta izmantotāji: VK, ministrijas resoru ietvaros, TPI

Darba laika uzskaitē



Att.8 procesa „Darba laika uzskaitē” shēma

Pamata lietotāji	Resors	Iestāde	Personāla speciālists	Darbinieks
VK Cilvēkresursu izmantošanas analīze un plānošana (sākotnēji pilotprojekti atsevišķu procesu mērīšanai)	Iespēja veikt funkciju mērījumu rezultātu analīzes izmantošanu resora ietvaros	Funkciju mērījumu izmantošana darbības procesa uzlabošanā	Sloga samazinājums informācijas apkopošanā	Noteikta procesa veikšanai reāli patērētā laika uzskaitē

Procesa mērķis ir sniegt atbalstu politikas plānošanā, nodrošinot nepieciešamo informāciju lēmumu pieņemšanai. Būs izveidota saskarne informācijas saņemšanai, kas nodrošinās to, ka, ja iestādē būs ieviesta darba laika uzskaites sistēma, tad tas neradīs dubultas informācijas ievadīšanas nepieciešamību.

3.1.7. Nepieciešamās izmaiņas normatīvajos aktos

- Ministru kabineta 2010. gada 21. jūnija noteikumi Nr.541 “Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmu” – termiņš 2020. gada 31. janvāris. Atbildīgie: FM, VK;
- Ministru kabineta 2007. gada 6. marta noteikumi Nr.171 „Kārtība, kādā iestādes ievieto informāciju internetā” – termiņš 2020. gada 31. janvāris. Atbildīgie: VK;

- Ministru kabineta 2012. gada 7. augusta instrukcija Nr.11 “Kārtība, kādā valsts tiešās pārvaldes iestādes ievieto informāciju tiešās pārvaldes iestāžu datubāzē” – termiņš 2020. gada 31. janvāris. Atbildīgie: VK;
- Ministru kabineta 2012. gada 10. jūlija noteikumi Nr.494 “Noteikumi par valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbināto darba izpildes novērtēšanu – termiņš 2019. gada 28. februāris. Atbildīgie: VK;
- Ministru kabineta 2010. gada 14. septembra noteikumi Nr.850 „Kriminālprocesa informācijas sistēmas noteikumi” – termiņš 2020. gada 31. janvāris. Atbildīgie: IeM IC;
- Valsts civildienesta likums – termiņš 2020. gada 31. janvāris. Atbildīgie: VK;
- Ministru kabineta 2002. gada 22. oktobra noteikumi Nr. 478 “Kārtība, kādā aizpildāmas, iesniedzamas, regulējamas un glabājamas valsts amatpersonu deklarācijas un aizpildāmi un iesniedzami valsts amatpersonu saraksti” – termiņš 2020. gada 31. janvāris. Atbildīgie: FM;
- Ministru kabineta 2010. gada 7. septembra noteikumi Nr. 827 “Noteikumi par valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veicēju reģistrāciju un ziņojumiem par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām un iedzīvotāju ienākuma nodokli” – termiņš 2020. gada 31. janvāris. Atbildīgie: FM;
- Ministru kabineta 2016. gada 20. decembra noteikumi Nr. 812 “Oficiālās statistikas veidlapu paraugu apstiprināšanas un veidlapu aizpildīšanas un iesniegšanas noteikumi” – termiņš 2020. gada 31. janvāris. Atbildīgie: EM;
- Likums par Valsts ieņēmumu dienestu – termiņš 2020. gada 31. janvāris. Atbildīgie: FM.

VK sagatavos tiesisko regulējumu, kas noteiks CIVIS darbību un lietošanu – termiņš 2019. gada 28. februāris.

3.2. Dati

Projekta ietvaros tiks nodrošinātas šādas publicējamo datu kopas:

- 1) TPI saraksts ar iestāžu struktūru un citu pamatinformāciju;
- 2) TPI amatu katalogs;
- 3) amata vietu statistika;
- 4) vakances (ārējais konkurss);
- 5) iestāžu atlīdzības informācija;
- 6) statistika par atlīdzību dažādos griezumos.

Publiskotie dati tiks sagatavoti, nodrošinot saistības ar citām datu kopām saistīto datu (*linked data*) veidā, un to tīmekļa adrese būs veidota un strukturēta atbilstoši vienotajam resursu identifikatoram (URI), kā arī pie publiskotajiem datiem būs pieejama kontaktinformācija, lai datu lietotāji varētu ziņot par datu kvalitāti un VK tiks izveidots process šādu ziņojumu apstrādei, ātrai atbildei un datu kvalitātes uzlabošanai, kā arī VK apņemas datus regulāri atjaunot un sekot līdzi to kvalitātei. Tāpat tiks nodrošināta klasifikatoru publicēšana.

Publiskoto datu izmantošanas veicināšana tiks nodrošināta, informējot par to pieejamību mājaslapā, kā arī veidojot no šiem datiem infografikas, kas būs kā vizuāli un veicinoši piemēri tam, kāda informācija ir projekta rezultātā publiskotajos atvērtajos datos.

3.3. Programmatūra

Tā kā projekta ietvaros nav plānots izveidot e-pakalpojumus, tad būtisko arhitektūras elementu, kuri attiecas uz e-pakalpojumu darbības nodrošināšanu, izmantošana nav nepieciešama.

Datu izplatīšanas tīkla funkcionalitāte projekta ietvaros attīstīto risinājumu sadarbībai netiks izmantota, jo datu pamatplūsma būs starp 156 tiešās pārvaldes iestādēm un CIVIS, kā arī PPI un CIVIS attiecībā uz atlīdzības informāciju.

Projekta ietvaros atvērto datu kopas tiks sagatavotas tā, lai tās būtu iespējams publicēt atvērto datu formā atvērto datu portālā. Publicēšana tiks nodrošināta, izmantojot saskarni. Papildus tiks nodrošināta klasifikatoru publicēšana un izmantošana atvērto datu portālā.

3.3.1. Ārējās saskarnes

- Iestāžu personāla un grāmatvedības sistēmas – personāla procesu (mācību, vakanču, amata vietu, struktūras u.c.) un atlīdzības informācijas nodošana CIVIS, CIVIS radītās informācijas (piem., novērtēšanas informācija) saņemšana (saskarne tiks izstrādāta projektā);
- Valsts kases IS – pārskatu informācijas nodošana CIVIS (tiks izmantota esošā saskarne);
- CSP IS – pašvaldību atlīdzības informācijas nodošana CIVIS, datu par ierēdņiem saņemšana no CIVIS (saskarne tiks izstrādāta projektā);
- MPS – veikto apmācību informācijas nodošana CIVIS, mācību vajadzību saņemšana no CIVIS (saskarne tiks izstrādāta ārpus projekta);
- KRASS – sodāmības fakta pārbaude (saskarne tiks izstrādāta projektā);
- Iedzīvotāju reģistrs – personas informācijas pārbaude (tiks izmantota esošā saskarne);
- VID IS – datu saņemšana no CIVIS (saskarne tiks izstrādāta projektā);
- Latvija.lv – TPI vadītāju un paraksttiesīgo personu informācijas saņemšana no CIVIS (saskarne tiks izstrādāta ārpus projekta);
- BURVIS – vakanču informācijas saņemšana no CIVIS (saskarne tiks izstrādāta projektā).

3.3.2. Aizvietojamās sistēmas

- AUS;
- NEVIS;
- TPI datu bāze.

3.3.3. Plānotie moduļi

- Datu noliktava un analīze;
- Atlīdzības vadība un analīze;
- Novērtējumu vadība;
- Vakanču pārvaldība/Mobilitāte;
- Talantu vadība;
- Sadarbība un komunikācija;
- Darba laika uzskaitē.

3.4. Infrastruktūra

CIVIS sadarbības nodrošināšanai tiks izmantotas VISS publicētas saskarnes un infrastruktūras risinājums tiks balstīts uz esošajām un plānotajām mērķarhitektūras koplietošanas komponentēm:

Arhitektūras komponente, kods		Koplietošanas funkcija
Autentifikācijas risinājumi	D_AUTH	Vienotās pieteikšanās (autentifikācijas) pakalpojums
Valsts informācijas sistēmu, resursu un sadarbības reģistrs	S_VIRS	Datu nodošana un izmantošana VIRSIS
Atkalizmantojamo un atvērto datu publicēšana	A_ATVI	Atvērto datu sagatavošana
Atkalizmantojamo un atvērto datu publicēšana	A_ATVI	Atvērto datu automatizēta publicēšana Datu portālā
Atkalizmantojamo un atvērto datu publicēšana	A_ATVI	Klasifikatoru publicēšana un izmantošana

Projekta ietvaros paredzēta CIVIS pieslēgšana Publiskās pārvaldes dokumentu pārvaldības sistēmu integrācijas videi, lai nodrošinātu aizsargātu un garantētu elektronisko dokumentu apriti. Datu izplatīšanas tīkls tiks izmantots tādā apjomā, cik tiks uzlabotas esošās DIT komponentes projekta vajadzību nodrošināšanā.

Tehniskā risinājuma apraksts

Risinājumu plānots izvietot loģiski vienotā publiskās pārvaldes datu centrā, ko plānots izveidot/attīstīt IeM IC pārziņā esošajā saistītajā ERAF IKT projektā “Loģiski vienotais datu centrs”. Projekta ietvaros tehniskās infrastruktūras iegāde netiek plānota..

3.5. Mijiedarbība ar pašvaldībām

Projekta ietvaros pilnveidojamajiem procesiem nav paredzēta automatizēta mijiedarbība ar procesiem pašvaldībās. Atlīdzības informācijas nodošana notiks, izmantojot esošo mehānismu caur CSP.

3.6. Projekta attīstība

Projekta ietvaros izveidotā informācijas sistēma ir pirmais posms valsts pārvaldes cilvēkresursu vadības procesu automatizācijas nodrošināšanā. Līdz ar to pie CIVIS izveides tiks ņemts vērā tas, lai informācijas sistēmas arhitektūra nodrošinātu iespējamību nākamajos sistēmas attīstības posmos to paplašināt, iekļaujot jaunu personāla vadības procesu (t.sk. personāla lietvedības) atbalstu ar priekšnosacījumu, ka ir veikta procesu definēšana, aprobēšana un pieņemts lēmums tos izmantot kā standarta procesus valsts pārvaldē.

4. Projekta ieguldījums SAM rezultātu rādītājos un projekta sociālekonomiskā indikatīvā lietderība

4.1. Ieguldījums SAM rezultāta rādītāju sasniegšanā

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, darba laika uzskaitē, personāla apmācības un izaugsme, personāla mobilitāte, darba snieguma novērtējums) mijiedarbību un analītiku augstākā līmenī nekā to nodrošina NEVIS. NEVIS ir uzskatāms par rīku viena personāla vadības cikla posma mērīšanā (darba snieguma vērtējums) un tāpēc ir loģiski integrējams CIVIS sistēmā kā modulis nevis turpināms uzturēt kā atsevišķa pastāvīga vienība, kura darbība norit ārpus CIVIS sistēmas. CIVIS projekta attīstība un ieviešana ir uzskatāma par NEVIS ilgtspējas un transformācijas nodrošinājumu kaut arī NEVIS kā atsevišķa sistēma netiks turpmāk uzturēta un attīstīta. Pieredze un institūciju aptauju dati, kas gūta, izstrādājot un lietojot NEVIS, tiks izmantota CIVIS attīstībā, moduļu izstrādē un savstarpējā integrācijā.

Papildu saistība ar iepriekšējā plānošanas perioda projektiem būs tāda, ka CIVIS funkcionalitāte iekļaus datu apmaiņu ar sistēmām, kuras ir attīstītas iepriekšējā plānošanas periodā.

Atbilstoši MK 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 “Personālvadības platformas projektu”, tiks sasniegti sekojoši SAM rezultatīvie rādītāji:

- 1) Iznākuma rādītāju ieguldījums –
 - 6 pilnveidoti darbības procesi
 - 1 informācijas sistēma
 - 6 publicētas atvērto datu kopas

4.2. Sociālekonomiskais indikatīvais lietderīgums⁶

Npk.	Process	Apraksts	Sociālekonomiskie ieguvumi gadā
1.	Atlīdzības vadība un analīze	Šobrīd dublējas līdzīgu atskaišu iesniegšana dažādās valsts institūcijās – FM, VID, CSP. Ieviešot	74880

⁶Detalizēto izmaksu un ieguvumu analīzi (finanšu analīzi un ekonomisko analīzi) jāpievieno projekta iesniegumam iesniegšanai Centrālā finanšu un līgumu aģentūrai saskaņā ar Ministru kabineta 2015.gada 17.novembra noteikumu Nr.653 15.punktu, ņemot vērā CBA (*cost benefit analysis*) vadlīnijas

		CIVIS, tiks samazināts atskaišu sagatavošanai nepieciešamo resursu patēriņš vidēji par 1 cilvēkdienu mēnesī vienā iestādē, kas pie esošo TPI skaita (156) sastāda 1872 cd/g, minimālais vidējais atalgojums personālvadībā/grāmatvedībā valsts pārvaldē 5EUR/ch.	
2.	Atlīdzības vadība un analīze	Nodrošinot datu pieejamību un analīzes iespējas, tiks par 50% samazinātas personāla pētījumu izmaksas. Esošajā situācijā pētījumi būtu jāveic vienu reizi divos gados ar izmaksām 40000EUR par pētījumu	10000
3.	Vakanču pārvaldība/Mobilitāte un Talantu vadība	Uzlabojot darbinieku piemērotību amatam un samazinot par 15% darbinieku aizplūšanu no valsts pārvaldes (piedāvājot atbilstošākas vakances, nodrošinot izaugsmes iespējas utt.), 4000 amata vietām gadā tiktu novērsti divu mēnešu adaptēšanās periods, kuras laikā darbinieka ieguldījums vidēji nepārsniedz 4/5 no standarta (15% no 4000*(1/5 no 3mēn * 800EUR/mēn)	288000
4.	Sadarbība un komunikācija	Personāla vadības procesu standartizācija samazinātu resursu patēriņu darbinieku kustībai un pārvaldībai, īpaši attiecībā uz disciplinārlietām un atlaišanām.	0
5.	Novērtējumu vadība	Valsts kancelejai nebūs nepieciešams papildu finansējums "Novērtēšanas elektroniskās veidlapas informācijas sistēmas" uzturēšanas izmaksām	17000
6.	Novērtējumu vadība	Sistēmas uzlabošana – ātrdarbība, pieejamība, lietojamība nodrošinās to, ka ikgadējās novērtēšanas veikšana notiks ātrāk, ietaupot: <ul style="list-style-type: none"> • Darbiniekiem – 15min gadā, 30000 darbinieku, 7500ch/g * 5 EUR/h • Vadītājiem – 10min gadā uz darbinieku, 30000 darbinieku, 5000ch/g * 8EUR/h 	77500
7.	Novērtējumu vadība	Mācību vajadzību automātiska nodošana Valsts administrācijas skolas (turpmāk – VAS) "Mācību	0

	pārvaldības sistēmai”, kā arī notikušo apmācību fakta saņemšana. Nebūs nepieciešama manuāla mācību vajadzību apkopošana un iesniegšana VAS.	
Finanšu ietaupījums:		27000
Sociālekonomiskais ieguvums:		440380
Kopā:		467380

Pirmā sociālekonomiskā ieguvuma ietvaros būs iespējams ietaupīt 6 amata vietas. Paredzētā pieeja darbinieku skaita samazināšanā ir situācijās, kad personāla vakances atbrīvojas resora ietvaros, to aizpildīt par pusslodzi, kā rezultātā vidējā termiņā pēc projekta pabeigšanās, izmantojot projekta rezultātus, kuri samazinās administratīvo slogu, būs iespējams reāls cilvēkresursu samazinājums.

Tiek plānots, ka projekta dzīves cikls būs 15 gadi. Līdz ar to projekta īstenošanas un uzturēšanas kopējās izmaksas 15 gados sastādīs EUR 4 222 610, kas iekļaus projekta īstenošanas izmaksas 2 000 000 EUR un ikgadējās uzturēšanas un attīstības izmaksas 15 gadus pa 148174 EUR/gadā.

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

Līdz ar to projekta īstenošanas un tā ieguvumu 15 gadu dzīves ciklā uzturēšanas izmaksas (4 222 610 EUR) ir mazākas par ieguvumiem, kas radīsies pēc projekta realizācijas (ne mazāk kā 7 010 700 EUR).

5. Projekta darbības, laika plāns un izmaksas

5.1. Projekta darbību īstenošanas laika grafiks

Nr.p.k.	Darbības nosaukums	Projekta īstenošanas laika grafiks (ceturkšņos)*													
		2017				2018				2019				2020	
		1.	2.	3.	4.	1.	2.	3.	4.	1.	2.	3.	4.	1.	2.
1.	Projekta vadība	P	P	P	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2.	Tehnisko specifikāciju sagatavošana un autoruzraudzība				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.	CIVIS izstrāde un ieviešana					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4.	AUS datu migrācija					X	X	X				X	X	X	X
5.	Iestāžu IS pielāgošana					X	X	X				X	X	X	X
6.	Lietotāju apmācības									X			X	X	X

5.2. Projekta izmaksu sadalījums

	Finansējuma avots	2017, euro	2018, euro	2019, euro	2020, euro	KOPĀ, euro	%
1.	ERAF finansējums	22 588	527 753	662 626	487 033	1 700 000	85
2.	Valsts budžeta finansējums	3 986	93 133	116 934	85 947	300 000	15
3.	Pašvaldības budžets	0	0	0	0	0	0
4.	Kopējās izmaksas	26 574	620 886	779 560	572 980	2 000 000	100

Nr.p.k.	Nepieciešamās IKT risinājuma uzturēšanas izmaksas	2020, euro	2021, euro	2022, euro	KOPĀ, euro
	<i>Skaidrojums: norādīt konkrētos IKT risinājumus</i>				
1	CIVIS	111 130	148 174	148 174	407 478

6. Projekta pārvaldība

Lai nodrošinātu projekta rezultātu sasniegšanu, tiks veidota šāda projekta vadības struktūra:



Att. 9 Projekta organizatoriskā struktūra

Projekta uzraudzības padome:

- 1) pārstāv projektu īstenošanu un uzrauga projektu īstenošanas gaitu;
- 2) uzrauga projektiem izvirzīto rezultātu sasniegšanu un to, vai projektu rezultāti atbilst galalietotāja un sadarbības partneru vajadzībām, kā arī projektu rezultātu komunikāciju dažādām mērķauditorijām;
- 3) lemj par projektu izmaiņu nepieciešamību un akceptē projektu izmaiņas;
- 4) apstiprina projektu vadītāju iesniegtās atskaites;
- 5) izskata iesniegumus, sūdzības un priekšlikumus par jautājumiem, kuri saistīti ar projektu īstenošanu;
- 6) izskata citus ar projektu uzraudzību saistītus jautājumus.

Projekta uzraudzības padomes sastāvā ir VK vadības līmeņa pārstāvniecība un projekta sadarbības partneru pārstāvniecība.

Projekta vadības grupa:

- 1) koordinē projekta darbības;
- 2) atbild par projektam izvirzīto rezultātu sasniegšanu;
- 3) identificē un sniedz priekšlikumus uzraudzības padomei par nepieciešamajām projekta izmaiņām;
- 4) akceptē piegādātāju iesniegtos nodevumus;
- 5) izskata projekta atskaites pirms to iesniegšanas uzraudzības padomei vai uzraugošajām institūcijām;
- 6) pārvalda projekta īstenošanas riskus un sniedz priekšlikumus padomei par nepieciešamajām projekta izmaiņām;
- 7) izskata iepirkumu procedūru dokumentāciju un sniedz priekšlikumus iepirkuma komisijai;
- 8) dod darba uzdevumus piegādātājiem un citiem projekta aktivitāšu īstenošanā iesaistītajiem atbildīgajiem darbiniekiem.

Projekta vadītājs:

- 1) organizē un vada projekta komandas darbu, nodrošinot nepieciešamo projekta resursu (cilvēkresursi, finansiālie un tehniskie resursi) plānošanu;
- 2) kontrolē projekta finanšu plūsmas atbilstību normatīvo aktu prasībām un noslēgtajiem līgumiem, kā arī resursu lietderīgu izmantošanu;
- 3) sadarbojas ar projekta darbību īstenošanā iesaistītajām institūcijām un organizācijām un piegādātājiem, kā arī pārbauda iesniegtos nodevumus;
- 4) nodrošina projekta risku identificēšanu un vadīšanu, kā arī uztur risku reģistru;
- 5) organizē darbības procesu analīzi un lietotāju iesaisti nodevumu testēšanā, kā arī organizē lietotāju apmācību;
- 6) sagatavo projekta atskaites un iepirkumu procedūru dokumentāciju;
- 7) nodrošina uzraudzības padomes un vadības grupas pieņemto lēmumu izpildes kontroli;
- 8) kontrolē projekta īstenošanas laika grafiku;
- 9) veic citus uzdevumus atbilstoši projekta īstenošanas plānam.

Papildus projekta vadītājam pie projekta īstenošanas tiks piesaistīts **projekta īstenotājs**, kurš nodrošinās prasību analizēšanu, projektā izstrādājamo informācijas sistēmu kvalitātes kontroli, t. sk. informācijas sistēmu testēšanu, kā arī noteiktu uzdevumu īstenošanai tiks piesaistīti Valsts pārvaldes politikas departamenta Valsts pārvaldes cilvēkresursu nodaļas darbinieki un Tehniskā nodrošinājuma departamenta IT speciālisti.

Projekta vadības procesa nodrošināšanai tiks iesaistīts finansists un uz iepirkumu procedūru īstenošanas laiku iepirkumu speciālists kā darbinieks vai ārpalpojuma sniedzējs.

Ārējie izstrādātāji - Sistēmas izstrādes un ieviešanas pakalpojumu sniedzēji, kas darbosies uz līgumu un attiecīgo vienošanās protokolu pamata.

Projekta darba grupas – Projekta darba grupas ir atbildīgas par konkrētu darbu izpildi atbilstoši plāniem un projekta vadības grupas noteiktajiem uzdevumiem. Projekta darba grupas regulāri sniedz pārskatus par veicamo darbu statusu un progresu projekta vadības grupai.

Pieaicinātie eksperti – Sistēmas izstrādes un ieviešanas pakalpojumu sniedzēji, kas darbosies uz līgumu vai vienošanās pamata.

ERAF sadarbības iestāde – darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” prioritārā virziena „IKT pieejamība, e-pārvalde un pakalpojumi” 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” sadarbības iestāde Centrālā finanšu un līgumu aģentūra (CFLA).

SAM atbildīgā iestāde – darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” prioritārā virziena „IKT pieejamība, e-pārvalde un pakalpojumi” 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” atbildīgā iestāde VARAM.

Sadarbības partneri – iesaistīti projekta darbībās, nodrošina projekta mērķu sasniegšanu sadarbības līgumā, vienošanās vai citā dokumentā noteiktajā apjomā.

Nr.	Projekta darbība	Iesaistītie partneri
1.	Projekta vadība (Projekta plānošana un vadība, iepirkuma dokumentācijas sagatavošana)	FM
2.	Tehnisko specifikāciju sagatavošana un autoruzraudzība	FM
3.	CIVIS izstrāde	FM, VID, datu devēji (piem., CSP, IeM IC)
4.	AUS datu migrācija	FM
5.	Iestāžu informācijas sistēmu pielāgošana	FM, VID
6.	Lietotāju apmācības	FM, VID

Projekta partneru lomas

Partnera iestāde	Loma projektā	Loma pēc projekta
FM	projekta uzraudzības padome, projekta vadības grupa, sadarbības partneri	sadarbības partneri
VID	projekta uzraudzības padome, projekta vadības grupa, sadarbības partneri	sadarbības partneri
CSP	sadarbības partneri	sadarbības partneri
IeM IC	sadarbības partneri	sadarbības partneri
NVA	sadarbības partneri	sadarbības partneri

Projekta iesniedzējs

Rīgā,

Datums

paraksts

Jānis Citkovskis