**Ekonomikas ministrijas darbības stratēģija**

**2023.-2029.gadam**

Saturs

[Ekonomikas ministrijas mērķu karte 2023.-2029.gadam 3](#_Toc118105433)

[Stratēģijas izstrādes metodoloģija 4](#_Toc118105434)

[1. Snieguma virziens: Politikas izstrādes kvalitātes celšana, pasaules līmenī politikas analīzes, monitoringa un ekspertīzes īstenošana 5](#_Toc118105435)

[2. Snieguma virziens: Atbilstošs finansējums pārmaiņu ieviešanai 8](#_Toc118105436)

[3. Snieguma virziens: Kvalificēti, ministrijas mērķiem atbilstoši cilvēkresursi 11](#_Toc118105437)

[4. Snieguma virziens: Labvēlīga un motivējoša vide darbiniekiem 15](#_Toc118105438)

[5. Snieguma virziens: Digitālie uzlabojumi iestādes procesos un grāmatvedības funkciju optimizācija 18](#_Toc118105439)

[6. Avoti 21](#_Toc118105440)

# Ekonomikas ministrijas mērķu karte 2023.-2029.gadam



# Stratēģijas izstrādes metodoloģija

Balstoties uz Ministra kabineta (turpmāk – MK) 2022.gada 1.februāra instrukcijas Nr.1 “[Kārtība, kādā izstrādā un aktualizē institūcijas darbības stratēģiju un novērtē tās ieviešanu](https://likumi.lv/ta/id/273909?&search=on)” metodoloģiskiem norādījumiem un Ekonomikas ministrijas (turpmāk – EM) 2022.gada 26.maija rīkojumu Nr.1-6.1/2022/61 “Par fokusgrupu izveidi Ekonomikas ministrijas darbības stratēģijas sagatavošanai“, EM darbības stratēģijas izstrādei tika izmantotās vairākās metodes, atbildīgajiem darbiniekiem strādājot fokusgrupās un savu darbību balstot uz starptautisko organizāciju plānošanas dokumentiem, pētījumu rezultātiem un rekomendācijām (skat. avotu sarakstu), kā arī EM darbinieku un partneru aptauju rezultātiem.

Aptauju veikšanas laikā tika apzinātas darbinieku kolektīva vajadzības, vēlmes, redzējums par esošo darbu un nepieciešamajiem uzlabojumiem, kā arī klientu un sadarbības partneru vērtējums par līdzšinējo sadarbību, apkopojot ieteikumus EM darba uzlabošanai un turpmākai attīstībai. 2022.gadā tika organizētas divas aptaujas:

* EM darbinieku aptauja no 2022.gada 17.jūnija līdz 4.jūlijam. EM darbinieku aptaujā no 172 nodarbinātiem kopā piedalījās 88 respondenti.
* EM klientu un sadarbības partneru (turpmāk – EM partneru aptauja) aptauja no 2022.gada 19.septembra līdz 28.septembrim. EM partneru aptaujā kopā piedalījās 121 respondents, tajā skaitā 24 nevalstisko organizāciju pārstāvji, 22 uzņēmumu pārstāvji, 4 pašvaldību pārstāvji, 67 citu valsts pārvaldības iestāžu un ministriju darbinieki (ieskaitot arī EM padotības iestādes (turpmāk – PI)), kā arī 4 citu organizāciju darbinieki.

EM darbinieku aptaujas rezultāti uzrādīja, ka gandrīz visi EM nodarbinātie (vidēji 90%) kopumā atbalsta EM definēto misiju, vērtības, vīziju, kā arī izvirzītās prioritātes (skat. Ekonomikas ministrijas mērķu karti 2023.-2029.gadam). Lielāka uzmanība tika pievērsta EM definēto vērtību iedzīvināšanai, vairākkārt aptaujā uzsverot, ka vērtības būtu pastāvīgi jāīsteno visos EM ikdienas procesos. Izvirzītos snieguma mērķus vidēji atbalstīja 90% EM darbinieki.

EM partneru aptaujas rezultāti liecina, ka 78% no tiem bija pilnībā vai daļēji apmierināti ar sadarbību ar EM. Vērtējot līdzšinējo sadarbības praksi ar EM, klientu vidū visaugstāk tika novērtēta EM darbinieku atsaucība un laipnība (vidēji 90%). Savukārt 82% no respondentiem novērtēja sniegto atbilžu valodas saprotamību un saziņas stilu, bet 79% novērtēja atbilžu sniegšanas savlaicīgumu. 72% no klientiem novērtēja noderīgas un izsmeļošas informācijas sniegšanu un tikai puse no respondentiem atzina saziņu ar EM kā proaktīvu.

EM darbības stratēģija ir izstrādāta septiņiem gadiem un pēc nepieciešamības var tikt aktualizēta atbilstoši MK instrukcijas nosacījumiem.

# Snieguma virziens: Politikas izstrādes kvalitātes celšana, pasaules līmenī politikas analīzes, monitoringa un ekspertīzes īstenošana

|  |
| --- |
| **Situācijas apraksts**Pēdējo gadu pārnozaru izaicinājumi, kas izmainīja ierasto lietu kārtību visās dzīves jomās, paredz nepieciešamību pēc operatīviem un koordinētiem valsts pārvades iestāžu lēmumiem, tai pašā laikā nodrošinot to, ka uz pierādījumiem un analītisko pētījumu rezultātiem balstītā izstrādātā ekonomikas politika ir vērsta uz konkurētspējas paaugstināšanu, administratīvā sloga mazināšanu un drošību. Līdz šim nepieredzēto gan ārējo, gan iekšējo izaicinājumu apstākļos, EM eksperti pastāvīgi ir strādājuši saspringtā režīmā, savus pienākumus ir veikuši pašaizliedzīgi un profesionāli, nodrošinot bezprecedenta lēmumu pieņemšanu ārkārtas situācijas pārvarēšanai. Vairākas krīzes, kas sekoja viena otrai un turpinās pašlaik, ir stiprinājušas EM darbinieku spējas ātri reaģēt uz negaidītiem notikumiem, attīstījušas kompetences risku un ietekmes izvērtēšanā, attīstības scenāriju modelēšanā, kā arī komunikācijā. Jau tagad varam secināt, ka ārkārtas situācijās pieņemto lēmumu rezultāti bija atšķirīgi – atsevišķos aspektos pieņemtie lēmumi varēja būt veiksmīgāki, bet tika atrasti arī risinājumi un panākts ievērojams progress jomās, kurās tas būtu daudz gausāks, ja nebūtu šāda katalizatora (piem., attālinātais darbs, digitalizācija, lēmumu pieņemšanas temps u.c.).EM partneru aptaujas rezultāti liecina, ka 78% respondentu vērtē EM ekspertu sagatavoto informāciju kā kvalitatīvu, un tikai 25% uzskata, ka tā būtu jāpilnveido. Turklāt EM būtu jāpievērš lielākā uzmanība virzīto lēmumu pamatojumam, kuru tikai puse no respondentiem atzina par pietiekamu. Tāpat, ir uzlabojams izstrādājamo dokumentu virzīšanas un saskaņošanas ātrums, ko kritiski novērtēja gandrīz 60% aptaujāto. Jāpiemin, ka par iemeslu ilgstošiem saskaņojumiem tiek minēta nepietiekama sākotnējo dokumentu projektu kvalitāte. EM partneri vērš uzmanību, ka ārkārtīgi svarīgs ir tieši kvalitatīvs normatīvo aktu projektu izstrādes process, kuram jābūt caurspīdīgam un atvērtam. Turklāt kā politikas kvalitātes priekšnosacījumu partneri izcēla komunikāciju ar iesaistītajām pusēm. Komunikācijai ir jābūt uzsāktai laicīgi, nodrošinot jēgpilnu dialogu ar nozarēm un valsts pārvaldes iestādēm.Visa pasaule, īpaši Eiropa un Latvija kā tās daļa un Krievijas robežvalsts, pašlaik pārvar nākamos izaicinājumus, kas saistīti ar Krievijas militārās agresijas pret Ukrainu sekām. Eksperti prognozē un aktīvi gatavojas nākamajam COVID-19 pandēmijas vilnim. Šajā situācijā EM kā vadošai valsts pārvaldes iestādei ekonomiskās politikas jomā ir jānodrošina savlaicīga un kvalitatīva regulējuma izstrāde, kas veicinātu Latvijas tautsaimniecības izaugsmi un konkurētspējas celšanu, kā arī ilgtspējīgas attīstības mērķu sasniegšanu.EM uzsver politikas kvalitātes nodrošināšanas un regulējuma izstrādes procesa efektivizācijas nozīmi, un īstenos pasākumus šādos svarīgos aspektos:1. efektīvs politikas un regulējuma izstrādes process;
2. politikas izstrādes kapacitātes stiprināšana, uzticamu datu un no pētījumu rezultātiem izrietošu pierādījumu, starptautiskās analītikas izmantošana, sistēmisks monitorings;
3. datu ieguves un analīzes mehānismu pilnveide, lai nodrošinātu kvalitatīvu informācijas bāzi ietekmes novērtēšanai visos politikas izstrādēs posmos.
 |
| **Snieguma virziena mērķi:** |
| **1.1. Efektivizēt politikas un regulējuma izstrādes procesu** |
| **Rezultāts** | **Atbildīgā struktūrvienība** | **Snieguma rādītāji** | **2022.** | **2023.** | **2026.** | **2029.** |
| 1.1.1. Tiesību aktu un politikas plānošanas dokumentu projekti tiek izstrādāti paredzētā termiņā | Visi politikas departamenti, AnD | 1.1.1.1. Paredzētajā termiņā izstrādāti tiesību aktu un politikas plānošanas dokumentu projekti (projektu īpatsvars) | 31[[1]](#footnote-2) | 45 | 60 | 75 |
| **1.2. Stiprināt politikas izstrādes kapacitāti** |
| **Rezultāts** | **Atbildīgā struktūrvienība** | **Snieguma rādītāji** | **2022.** | **2023.** | **2026.** | **2029.** |
| 1.2.1. Eksperti (politikas plānotāji, tiesību aktu autori) ir paaugstinājuši kompetences datu ieguves un analīzes jomā | PVN | 1.2.1.1.Eksperti, kuri izgājuši kompetences paaugstināšanas apmācības datu ieguves un analīzes jomā (ekspertu īpatsvars procentos no kopēja ekspertu skaita) | - | 50 | 80 | 90 |
| **1.3. Pilnveidot datu ieguves un analīzes mehānismus** |
| **Rezultāts** | **Atbildīgā struktūrvienība** | **Snieguma rādītāji** | **2022.** | **2023.** | **2026.** | **2029.** |
| 1.3.1. Nodrošināta nozaru statistika politikas plānošanai | AnD sadarbībā politikas departamentiem un CSP | 1.3.1.1. Nodrošināta nozaru statistika politikas plānošanai (skaits) | - | - | 1 | - |

# Snieguma virziens: Atbilstošs finansējums pārmaiņu ieviešanai

|  |
| --- |
| **Situācijas apraksts**EM sekmīgi plāno un apgūst nepieciešamo budžeta finansējumu, kā arī palielina finanšu līdzekļu apjomu, izmantojot citus finanšu avotus. Atbilstoši valsts prioritāriem mērķiem EM ikgadēji tiek pārskatīti budžeta izdevumi gan budžeta veidošanas procesa ietvaros, gan identificējot fiskāli neitrālus pasākumus, gan veicot izdevumu pārdali starp valsts budžeta programmām un ekonomisko kategoriju kodiem. Kopumā EM budžeta plānošanu un resursu izlietojumu var vērtēt kā efektīvu, ko 2021.gadā apliecināja Valsts kontroles saņemtais pozitīvais atzinums ziņojumā “*Par Ekonomikas ministrijas 2021.gada pārskatu*”.Budžeta veidošanas process primāri vērsts uz EM svarīgākās prioritātes īstenošanu saistībā ar eksporta veicināšanu, palielinot gan eksporta apjomus, gan eksporta ienesīgumu, eksportējot produkciju ar augstāko pievienoto vērtību. Eksporta, kā viena no galvenajiem tautsaimniecības izaugsmes dzinējspēkiem, attīstība ir priekšnosacījums papildu finansējuma nodrošināšanai arī citām valdības prioritātēm, tajā skaitā ieguldījumiem ekonomikas attīstībā un strukturālajās reformās, kā arī vienotās valsts pārvaldes izveidei. Efektīva finanšu līdzekļu plānošana un apguve atbilstoši politikas prioritātēm ir pamats ministrijas cilvēkresursu attīstībai un iekšējo procesu pilnveidošanai, ieviešot digitālos uzlabojumus, paaugstinot politikas izstrādes kvalitāti un veidojot labvēlīgo un motivējošo vidi darbiniekiem.Turpmāk, lai nodrošinātu atbilstošo finansējumu ekonomiskās politikas pārmaiņām un ministrijas iekšējo procesu efektivizācijai, ir svarīgi īstenot pasākumus, kas vērsti uz:1. nepārtrauktu finanšu diagnostikas veikšanu, nodrošinot finanšu resursu pieejamību atbilstoši vajadzībām;
2. elastīgu, uz valsts vajadzībām un prioritātēm orientētu, finanšu sistēmas darbību;
3. finanšu pratības paaugstināšanu, labas prakses piemērošanu un digitālo risinājumu plašāku ieviešanu.
 |
| **Snieguma virziena mērķi:** |
| **2.1. Veikt finanšu diagnostiku, lai nodrošinātu finanšu resursu pieejamību atbilstoši resora vajadzībām** |
| **Rezultāts** | **Atbildīgā struktūrvienība** | **Snieguma rādītāji** | **2022.** | **2023.** | **2026.** | **2029.** |
| 2.1.1. Sadarbībā ar EM valsts sekretāra vietniekiem, politikas departamentiem un PI izvērtētās iespējas piesaistīt papildu ārējo finansējumu | SFVD sadarbībā ar politikas departamentiem un PI | 2.1.1.1. Izvērtējumi par papildu finansējuma piesaisti (skaits) | - | 1 | 1 | 1 |
| 2.1.2. Efektīvizēti finanšu resursu vadības procesi | SFVD | 2.1.2.1. Visi EM gadskārtējā budžeta plānošanas dokumenti iesniegti Finanšu ministrijā laicīgi (izpildes procents) | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 2.1.2.2. EM vadība nodrošināta ar informāciju lēmumu pieņemšanas procesam par gadskārtējā budžeta izpildi (budžeta izpildes atskaišu skaits gadā) | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2.1.3. Atbilstoši prioritārajam vajadzībām sagatavoti un kvalitatīvi aprakstīti prioritārie pasākumi | Politikas departamenti sadarbībā ar SFVD un EM PI | 2.1.3.1. Ik gadu aktualizēts EM prioritāro pasākumu saraksts (skaits) | - | 1 | 1 | 1 |
| **2.2.Nodrošināta elastīgā finanšu sistēmas darbība** |
| **Rezultāts** | **Atbildīgā struktūrvienība** | **Snieguma rādītāji** | **2022.** | **2023.** | **2026.** | **2029.** |
| 2.2.1. Veikta proaktīvā rīcība, sagatavojot priekšlikumus budžeta plānošanas procesu pilnveidošanai[[2]](#footnote-3) | SFVD | 2.2.1.1. Inicējošās konsultācijas vai priekšlikumi Finanšu ministrijas izstrādāto ministru kabineta MK noteikumu pārskatīšanai (skaits) | - | 1 | 1 | 1 |
| **2.3. Paaugstināt finanšu pratību, ieskaitot labas prakses pārņemšanu un procesu digitalizāciju** |
| **Rezultāts** | **Atbildīgā struktūrvienība** | **Snieguma rādītāji** | **2022.** | **2023.** | **2026.** | **2029.** |
| 2.3.1.Paaugstināts Stratēģiskās un finanšu vadības departamenta (turpmāk – SFVD) darbinieku pratības līmenis finanšu jautājumu jomā | SFVD | 2.3.1.1. Ik gadu apmācītie darbinieki (skaits) | - | 2 | 2 | 2 |
| 2.3.2. Nodrošinātas SFVD konsultācijas EM darbiniekiem par budžeta veidošanas principiem un procesu, kā arī finanšu resursu izmantošanas labo praksi | SFVD | 2.3.2.1. Ik gadu īstenotie pasākumi (skaits) | - | 1 | 1 | 1 |
| 2.3.3. Digitalizēti procesi finanšu vadības un grāmatvedības jomā[[3]](#footnote-4) | IThD sadarbībā ar SFVD | 2.3.3.1. (5.4.1.1.) Digitalizētie procesi (skaits) | - | 1 | 1 | 1 |

#

# Snieguma virziens: Kvalificēti, ministrijas mērķiem atbilstoši cilvēkresursi

|  |
| --- |
| **Situācijas apraksts**EM, identificējot cilvēkresursu stratēģijas attīstības mērķus, pēc iespējas ievēroja vienotus attīstības virzienus, kādus plānots iekļaut jaunajā publiskās pārvaldes attīstības plānošanas dokumentā – Valsts pārvaldes modernizācijas plānā, kuru izstrādā Valsts kanceleja, un kura mērķis ir atvērta, gudra un efektīva valsts pārvalde, kas, pielietojot inovatīvas politikas plānošanas un regulējuma izstrādes metodes, uzlabo Latvijas iedzīvotāju dzīvi, sniedzot tiem labākus un efektīvākus pakalpojumus.EM darbinieku aptaujā no 172 darbiniekiem piedalījās 88 (jeb 51%), no tiem: 2 augstākā līmeņa vadītāji no 6; 57 vecākie referenti un eksperti no 113; 14 zemākā līmeņa vadītāji (nodaļu vadītāji, nodaļu vadītāju vietnieki) no 21, 15 vidējā līmeņa vadītājiem (departamentu direktori, direktoru vietnieki)no 32. Aptaujas dati liecina, ka darbiniekiem vissvarīgākais faktors, kas motivē viņu darbu ir darba samaksa. Turklāt visvairāk traucē zems atalgojums. Ar 2022.gada 1.jūliju stājās spēkā grozījumi Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā, kuru mērķis bija uzlabot valsts pārvaldes darba efektivitāti un kvalitāti, īstenojot atlīdzības sistēmas reformu. Atbilstoši uzsāktās atlīdzības reformas pasākumiem 2022.gadā tika paaugstināta atlīdzība EM nodarbinātajiem.Nākamie aptaujā identificētie darbinieku motivācijas faktori bija veicamā darba saturs (iespēja profesionāli veikt darba pienākumus), skaidri definēti darba uzdevumi, ka arī darba laika un formas elastība. Turpretī traucējošie faktori, kuri atstāj negatīvu iespaidu darbinieku motivācijā ir neskaidri un mainīgi vadības norādījumi, pārmērīga darba intensitāte un pārāk īsi izpildes termiņi. Vairāki darbinieki arī ir norādījuši, ka liela nozīmība ir iekšējai komunikācijai, īpaši pārmaiņu procesos, prioritāšu noteikšanā, darba uzdevumu formulēšanā un termiņu noteikšanā. Ir jāpievērš īpašu uzmanību jauno darbinieku ievadīšana darbā (*mentorings*) un savlaicīgai, pilnvērtīgai informācijas apritei starp vadītājiem un ekspertiem, kā arī starp ministra biroju un struktūrvienībām. Vienlaicīgi tika norādīts, ka īpašs uzsvars jāliek uz zemāka līmeņa vadītāju apmācībām par mērķu uzstādīšanu, komandas darba organizēšanu, atgriezeniskās saites sniegšanu, lai procesi būtu balstīti uz izaugsmi un kopējo EM mērķu sasniegšanu. Tāpat aptaujā tika minēts, ka vairāk jāiedzīvina kampaņa “*neej prom, rotē vispirms*”, lai novērstu EM darbinieku promiešanu.Šobrīd ministrijas personāla mainība ir tuvu 30%, un kā viens no būtiskākajiem mainības faktoriem OECD vērtējumos tika minēts profesionālo zināšanu, atbildības un noslodzes nesamērība ar finansiālajām iespējām, kā arī būtiski lielāks atalgojums par līdzvērtīgu darbu privātajā sektorā. EM konkurē par cilvēkresursiem gan valsts, gan privātajā sektorā, tādēļ par vienu no būtiskākajiem faktoriem tiek izvirzīts konkurētspējīgs atalgojums un motivācija. Taču bez konkurētspējīgas atalgojuma sistēmas, kvalificētu, ministrijas mērķiem atbilstošu cilvēkresursu piesaistē būtiska loma ir nodarbināto iesaistei un līdzdalībai, apmācībai un attīstībai. Arī EM partneru aptaujā 48% respondentu norādīja uz nepieciešamību paaugstināt EM darbinieku kapacitāti.EM, lai veicinātu nodarbināto iesisti un līdzdalību, izveidota Darbinieku padome, kas pārstāv nodarbināto intereses un nākotnes redzējumu trīs nozīmīgās jomās – iestādes vērtības, talantu vadība un korporatīvie pasākumi. Taču, lai iepriekšminētie personāla procesi darbotos un sniegtu vēlamo rezultātu, ir nepieciešama uz vērtībām balstītas kultūras veidošana. Šobrīd ministrija katru gadu izceļ savus Vērtību vēstnešus – *Patriotu*, *Līderi*, *Profesionāli*, *Atvērtību* un *Cilvēku*. Uz šo vērtību pamata būtu jāvieno darbiniekus, lai ministrija varētu uzturēt savas vērtības darba procesos.Līdz ar to galvenie cilvēkresursu attīstības mērķi ir vērsti uz:1. darbinieku apmācības un attīstības veicināšanu;
2. atalgojuma un darbinieku materiālās motivācijas pilnveidi;
3. atbilstību organizācijas vērtībām un kultūru.
 |
| **Snieguma virziena mērķi:** |
| **3.1.Veicināt darbinieku apmācību un attīstību**  |
| **Rezultāts** | **Atbildīgā struktūrvienība** | **Snieguma rādītāji** | **2022.** | **2023.** | **2026.** | **2029.** |
| 3.1.1. Veicināta darbinieku karjeras izaugsmes (iekšējā darbinieku rotācija, t.sk. horizontālā) | PVN | 3.1.1.1. Darbinieku mainības līmenis procentos, uzteikuma skaists pret darbinieku skaitu (rādītājs piemērojams gadījumā, ja tiks piešķirti nepieciešamie papildu finanšu līdzekļi) | 29 | 25 | 15 | ≥10 |
| 3.1.2.Paaugstināta darbinieku iesaiste līdzdalības attīstības pasākumos un apmācībās (kursi, semināri, lekcijas, pieredzes apmaiņa, labās prakses pārņemšana, t.sk. pašmācība, pašizglītošanās). Darbinieku iniciatīva, iesaiste lēmumu pieņemšanā un atbildība par rezultātu, dalība saliedēšanas pasākumos | PVN sadarbībā ar visām struktūrvienībām un DP | 3.1.2.1. Darbinieku iemaņu pilnveidei nodrošinātais laiks (procents no kopēja darba laika) | - | ≤10 | 10 | 10 |
| 3.1.2.2. Nodarbinātie, kuriem kompetences ir novērtētas augstā līmenī (procents no kopējā darbinieku skaita) | - | 50 | 70 | 80 |
|  | 3.1.2.3. Nodarbināto dalība saliedēšanas pasākumos (procents no kopējā darbinieku skaita) | - | 50 | 60 | 70 |
| 3.1.3. Paaugstināta darba produktivitāte, ieviešot vienotus principus nodarbināto ievadīšanai darbā (*metorings*) un motivējošo darba organizāciju  | PVN sadarbībā ar EM vadību, visām struktūrvienībām un DP | 3.1.3.1. Augsts jaunu darbinieku/mentoru novērtējums pēc pārbaudes laika (procents no kopējā jauno darbinieku/mentoru skaita) | - | 70 | 80 | 90 |
| **3.2. Pilnveidots atalgojums un darbinieku materiālā motivācija** |
| **Rezultāts** | **Atbildīgā struktūrvienība** | **Snieguma rādītāji** | **2022.** | **2023.** | **2026.** | **2029.** |
| 3.2.1. Atlīdzība atbilstoši darba sniegumam, regulāra atalgojuma kritēriju pārskate | PVN  | 3.2.1.1. Identificēti precīzi/saprotami atalgojuma kritēriji (skaits) | ≤3 | ≤5 | ≤7 | ≤7 |
| 3.2.1.2. Papildu kritēriju izstrāde papildu atlīdzībai augstam darba sniegumam (papildu kritēriju skaits) | - | 2 | - | - |
| 3.2.2. Sasniegts konkurētspējīgs atalgojums starp valsts pārvaldes iestādēm un privāto sektoru[[4]](#footnote-5) | PVN, SFVD | 3.2.2.1. Nodarbināto gada bāzes mēnešalgas palielināšana virs noteiktās indeksācijas (piemērojams, ja tiks piešķirti nepieciešamie papildu finanšu līdzekļi) | - | 1 | 1 | 1 |
| **3.3. Atbilstība organizācijas vērtībām un kultūrai** |
| **Rezultāts** | **Atbildīgā struktūrvienība** | **Snieguma rādītāji** | **2022.** | **2023.** | **2026.** | **2029.** |
| 3.3.1. Attīstīts ministrijas kā *Laba darba devēja* tēls (uz ministrijas vērtībām orientēta darbinieku atlase, augsi profesionālu pretendentu pieteikšanās darbam ministrijā)  | PVN | 3.3.1.1. Uz ministrijas vērtībām orientēta darbinieku atlase (īpatsvara procents) | - | 50 | 100 | 100 |
| 3.3.2. Veicināta laba pārvaldība un sabiedrības uzticēšanās, t.sk ministrijas vērtību uzturēšana darba procesos | PVN sadarbībā ar DP | 3.3.2.1. Darbinieku apmierinātība (respondentu procents) | - | 60 | 75 | 85 |
| 3.3.2.2. Ārējo klientu/sadarbības partneru apmierinātība (respondentu procents) | - | 60 | 75 | 85 |

# Snieguma virziens: Labvēlīga un motivējoša vide darbiniekiem

|  |
| --- |
| **Situācijas apraksts**EM atrodas Rīgas vēsturiskā centra un tā aizsardzības zonas teritorijā. Atbilstoši piešķirtajiem valsts budžeta līdzekļiem ik gadu ēkā tiek veikti remontdarbi un telpu uzlabošanas pasākumi, taču, ņemot vērā, ka ēkai noteikts kultūrvēsturiskās vērtības līmenis – *kultūrvēsturiski ļoti vērtīga ēka*, nav iespējams veikt vērienīgu pārbūvi, kā arī būtiski uzlabot ēkas energoefektivitāti. Laikā līdz 2029.gadam plānota EM resora pāreja uz vienu ēku ar augstu energoefektivitātes pakāpi, pakāpeniski veidojot aktivitātēs balstītu biroju. Tas ļaus efektīvi izmantot valsts budžeta līdzekļus, samazinot īres maksu par izmantotajam telpām un mazināt plānoto, klātienē aprīkoto, darba vietu skaitu līdz 60% no šobrīd jau esošā skaita. Aktivitātēs balstītā birojā EM resora darbiniekiem tiks nodrošināta iespēja kopīgi izmantot biroja telpas un sanāksmju telpas, ergonomiski aprīkot visas darba vietas, kā arī nodrošināt pieejamību resora klientiem atbilstoši mūsdienīgām prasībām.No EM darbinieku aptaujā piedāvātiem motivācijas paaugstināšanas risinājumiem darba vide un ofisa aprīkojums darbiniekiem nebija noteicošākais faktors, tomēr jaunajā ēkā darbinieki vēlētos redzēt mazas koprades telpas (ar atbilstošu aprīkojumu), kurās kopā ar departamentu vai citiem kolēģiem risināt dažādus jautājumus. Tāpat tiek izteikta vēlme pēc atpūtas telpas, kurā varētu tikt novietotas galda spēles, novuss vai trenažieri.Sakarā ar energoresursu sadārdzinājumu, lai īstenotu energotaupības pasākumus un samazinātu enerģijas patēriņu līdz pārejai uz jaunu ēku, 2022. – 2023.gada apkures sezonā pirmās trīs darba dienas nedēļā darbs EM tiks organizēts klātienē, nodrošinot iekštelpās 19 grādu temperatūru. Nedēļas atlikušās darba dienās temperatūra EM ēkā tiks vēl pazemināta, darbu klātienē atļaujot veikt tikai augstākā līmeņa vadītājiem un darbiniekiem, kuru darba pienākumu veikšana attālināti nav iespējama. No 2022.gada oktobra tiks pārtraukta otrā iekšpagalmā trīs stāvu ēkas izmantošana darbinieku izvietošanai, atbrīvojot aptuveni 260m2.. Paralēli tiks turpināta sensoru uzstādīšana apgaismojumam ēkas gaiteņos un *Led* paneļu uzstādīšana, kā arī tiks samazināts lietotās sadzīves tehnikas vienību skaits. Tādejādi par 15 – 20% tiks samazināts siltumenerģijas un elektroenerģijas patēriņa apjoms.Turklāt, lai uzlabotu darbinieku labsajūtu un veidotu komfortablu vidi, ik gadu tiek plānota papildus 10 darba vietu nodrošināšana ar ergonomisku aprīkojumu.Turpmāk, lai resorā īstenotu augstāk ieplānotās aktivitātes, veicamajiem pasākumiem ir jābūt vērstiem uz:1. biroja telpu efektīvu izmantošanu;
2. ēkas un izmantojamo iekārtu energoefektivitātes paaugstināšanu;
3. auto un cita transporta veidu ērtas izvietošanas nodrošinājumu;
4. mūsdienīgu biroja telpu iekārtojumu (mēbeles, interjers, aprīkojums, internets u.c.).
 |
| **Snieguma virziena mērķi:** |
| **4.1. Efektīvi izmantot Biroja telpas**  |
| **Rezultāts** | **Atbildīgā struktūrvienība** | **Snieguma rādītāji** | **2022.** | **2023.** | **2026.** | **2029.** |
| 4.1.1. Optimizēti ēkas apsaimniekošanas izdevumi[[5]](#footnote-6) | AN | 4.1.1.1.Samazināta darbinieku izvietojumam nepieciešamā platība (platības samazinājuma procents pret 2022.gadu uz vienu darbinieku) | - | - | - | 60 |
| **4.2. Paaugstināt energoefektivitāti izmantojamai ēkai un iekārtām** |
| **Rezultāts** | **Atbildīgā struktūrvienība** | **Snieguma rādītāji** | **2022.** | **2023.** | **2026.** | **2029.** |
| 4.2.1. Samazināts energoresursu patēriņa apjoms | AN | 4.2.1.1. Samazināts siltumenerģijas patēriņa apjoms kWh (procents pret 2019.gadu) | - | 20 | 20 | 30 |
| 4.2.1.2.Samazināts iepirktais elektroenerģijas apjoms kWh (procents pret 2019.gadu) | - | 20 | 20 | 30 |
| **4.3. Nodrošināt auto un cita transporta veidu ērtu izvietošanu** |
| **Rezultāts** | **Atbildīgā struktūrvienība** | **Snieguma rādītāji** | **2022.** | **2023.** | **2026.** | **2029.** |
| 4.3.1.Nodrošināta iespēja transportlīdzekļu novietošanai | AN | 4.3.1.1. Velo transporta novietošanas vietas (skaits) | 30 | 30  | 40  | 3005 |
| 4.3.1.2. Auto transporta novietošanas vietas (skaits) | 15 | 15 | 15 | 1505 |
| **4.4. Veikt mūsdienīga biroja telpu iekārtojumu**  |
| **Rezultāts** | **Atbildīgā struktūrvienība** | **Snieguma rādītāji** | **2022.** | **2023.** | **2026.** | **2029.** |
| 4.4.1. Izveidotas modernizētas darba vietas  | AN | 4.4.1.1. Telpu labiekārtošana (telpu skaits gadā) | - | 5 | 5 | - |
| 4.4.1.2.Darba vietu ergonomiska aprīkojuma nodrošināšana (darba vietu skaits ik gadu)  | 10 | 10 | 10 | 120 |

# Snieguma virziens: Digitālie uzlabojumi iestādes procesos un grāmatvedības funkciju optimizācija

|  |
| --- |
| **Situācijas apraksts**2021.gadā pabeigta Eiropas Savienības reģionālā attīstības fonda projekta „*Vienotas darba vides izveide visā Ekonomikas ministrijas resorā*” (turpmāk  – VDV projekts) īstenošana. VDV projekta ietvaros bija:1. izveidota vienota darba vieta, nodrošinot arī vairākus darbvirsmu virtualizācijas risinājumus, uzlabojot darba vietu uzturēšanas efektivitāti;
2. veikti EM resora produktivitātes uzlabojumi, ieviešot jaunākās paaudzes Microsoft programmproduktus (Microsoft 365 E3 pakotne, t.sk. *Teams*, *OneDrive*, *SharePoint*, *InTune*, u.c). Veiktie produktivitātes uzlabojumi ārkārtējas situācijas laikā nodrošināja kvalitatīvus un plaša veida komunikācijas formātus ne tikai EM resora ietvaros, bet arī starpinstitūciju līmenī un citiem sociālajiem partneriem;
3. ieviests centralizēts rīks finanšu un budžeta plānošanai un prognozēšanai;
4. ieviests vienots datu analīzes risinājums.

Projekta ietvaros radītie produkti vienlaikus ar kopumā attīstīto IKT arhitektūru veido pamatu efektīvai informācijas tehnoloģiju risinājumu izmantošanai. 2021.gadā visa EM resora parēja uz attālināto darba veikšanas modeli notika bez nopietniem šķēršļiem un IKT izaicinājumiem, tostarp nodrošinot, ka jebkurš nodarbinātais savus amata pienākumus varēja droši veikt attālināti un attālināti piekļūt visai ar darba pienākumiem saistītai informācijai un informācijas sistēmām, t.sk. izmantojot savas mobilās iekārtas.EM ir turpinājusi pilnveidot portatīvo datoru nodrošinājumu EM resora nodarbinātajiem, lai tehniskais aprīkojums un programmatūra būtu atbilstoša mūsdienu IKT vajadzībām un drošības prasībām.EM darbinieku aptaujas rezultāti liecina, ka līdz šim 95% no darbiniekiem ir apmierināti ar IT departamenta sniegto atbalstu, datortehniku un IT programmnodrošinājumu. EM nodarbināto skatījumā svarīgi, ka ir nodrošināts aprīkojums attālinātam darbam, kā arī ir noteikts attālinātā darba apjoms. Šobrīd ir apzināta nepieciešamība projekta ietvaros izveidotos risinājumus attīstīt un pilnveidot, sekojot līdzi IKT mainības tendencēm. Tādējādi ir īstenojama IKT attīstība un iekšējo procesu optimizācija, lai pilnībā nodrošinātu modernu IKT pakalpojumu sniegšanu visā EM resorā un samazinātu administratīvos izdevumus, sasniedzot šādus mērķus:1. uzlabot un pilnveidot resora lietotāju digitālās prasmes un iemaņas;
2. nodrošināt IKT atbilstību drošības prasībām;
3. tehniski nodrošināt efektīvu IKT infrastruktūru;
4. nodrošināt informācijas sistēmu savstarpēju savienojamību datu izgūšanai lēmumu pieņemšanas procesam.
 |
| **Snieguma virziena mērķi:** |
| **5.1. Uzlabotas un pilnveidotas lietotāju digitālās prasmes un iemaņas**  |
| **Rezultāts** | **Atbildīgā struktūrvienība** | **Snieguma rādītāji** | **2022.** | **2023.** | **2026.** | **2029.** |
| 5.1.1. Veiktas pastāvīgas lietotāju apmācības par EM pieejamiem digitālajiem risinājumiem  | IThD | 5.1.1.1. Apmācības digitālo risinājumu lietošanā (skaits ik gadu) | - | 2 | 2 | 2 |
| **5.2. Nodrošināta IKT atbilstība drošības prasībām** |
| **Rezultāts** | **Atbildīgā struktūrvienība** | **Snieguma rādītāji** | **2022.** | **2023.** | **2026.** | **2029.** |
| 5.2.1. Ieviestas IT risinājumu proaktīvas monitoringa sistēmas  | IThD | 5.2.1.1. IT monitoringa sistēmas ieviestie rīki (skaits ik gadu) | - | 1 | 1 | 1 |
| **5.3. Attīstīts efektīvs IKT infrastruktūras tehniskais nodrošinājums** |
| **Rezultāts** | **Atbildīgā struktūrvienība** | **Snieguma rādītāji** | **2022.** | **2023.** | **2026.** | **2029.** |
| 5.3.1. EM resora nodarbinātie nodrošināti ar mūsdienu vajadzībām atbilstošu tehnisko aprīkojumu  | IThD | 5.3.1.1. Ekspluatācijā izmantotā datortehnika nav vecāka par 5 gadiem (procents) | 55 | 65 | 85 | 90 |
| 5.3.2. Izveidota mūsdienu vajadzībām bezvadu un vadu tīkla infrastruktūra, nodrošināta darbinieku mobilitāte | IThD | 5.3.2.1. Izveidota vadu un bezvadu tīkla infrastruktūra (procents) | 35 | 60 | 90 | 100 |
| 5.3.3. Attīstīti datu centru pakalpojumi[[6]](#footnote-7) | IThD | 5.3.3.1. Augstas pieejamības datu centru pakalpojumu izmantošana (procents) | 60 | 75 | 80 | 95 |
| **5.4. Panākta informācijas sistēmu savstarpēja savienojamība datu izgūšanai lēmumu pieņemšanas procesam** |
| **Rezultāts** | **Atbildīgā struktūrvienība** | **Snieguma rādītāji** | **2022.** | **2023.** | **2026.** | **2029.** |
| 5.4.1. Uzlabota datu kvalitātes savstarpēji savienotājās IS un ieviestas papildu funkcionalitātes  | IThD (t.sk. sadarbībā ar SFVD un DVN) | 5.4.1.1. (2.3.3.1.) Digitalizēti procesi finanšu vadības un grāmatvedības jomā[[7]](#footnote-8) (skaits) | - | 1 | 1 | 1 |
| 5.4.1.2.Papildu moduļa ieviešana Dokumentu vadības sistēmā (skaits) |  | 1 | - | - |
| 5.4.1.3. Pilnveidota Datu analīzes rīka funkcionalitāte | - | - | 1 | - |

# Avoti

1. Ekonomikas ministrijas Publiskais pārskats 2019, (2020), (2021): [*https://www.em.gov.lv/lv/publikacijas-un-parskati*](https://www.em.gov.lv/lv/publikacijas-un-parskati)
2. Ekonomikas ministrijas rīkojums Nr. 1-6.1/2022/61“Par fokusgrupu izveidi Ekonomikas ministrijas darbības stratēģijas sagatavošanai” (26.05.2022.)
3. Finanšu ministrijas darbības stratēģija 2020.-2024.gadam: [*https://www.fm.gov.lv/lv/fm-darbibas-strategija*](https://www.fm.gov.lv/lv/fm-darbibas-strategija)
4. MK Instrukcija Nr. 1. “Kārtība, kādā izstrādā un aktualizē institūcijas darbības stratēģiju un novērtē tās ieviešanu” (1.02.2022.): [*https://likumi.lv/ta/id/329647-kartiba-kada-izstrada-un-aktualize-institucijas-darbibas-strategiju-un-noverte-tas-ieviesanu*](https://likumi.lv/ta/id/329647-kartiba-kada-izstrada-un-aktualize-institucijas-darbibas-strategiju-un-noverte-tas-ieviesanu)
5. MK rīkojums Nr. 490 “Par Digitālās transformācijas pamatnostādnēm 2021.-2027. gadam” (7.07.2021.): [*https://likumi.lv/ta/id/324715-par-digitalas-transformacijas-pamatnostadnem-20212027-gadam*](https://likumi.lv/ta/id/324715-par-digitalas-transformacijas-pamatnostadnem-20212027-gadam)
6. Valsts kanceleja (2022)Modernizācijas plāna projekts (19.08.2022.)
7. Valsts kanceleja (2022)Stratēģiskās plānošanas vadlīnijas valsts pārvaldes iestādēm:[*https://www.mk.gov.lv/lv/media/12837/download*](https://www.mk.gov.lv/lv/media/12837/download)
8. Valsts kontrole (2022) Ziņojums “Par Ekonomikas ministrijas 2021.gada pārskatu”
9. Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums (1.12.2009.): [*https://likumi.lv/ta/id/202273-valsts-un-pasvaldibu-instituciju-amatpersonu-un-darbinieku-atlidzibas-likums*](https://likumi.lv/ta/id/202273-valsts-un-pasvaldibu-instituciju-amatpersonu-un-darbinieku-atlidzibas-likums)
10. OECD (2022) The Relationship between Quality of the Working Environment, Workers’ Health and Well-being: Evidence from 28 OECD Countries: [*https://www.oecd.org/publications/the-relationship-between-quality-of-the-working-environment-workers-health-and-well-being-c3be1162-en.htm*](https://www.oecd.org/publications/the-relationship-between-quality-of-the-working-environment-workers-health-and-well-being-c3be1162-en.htm)
11. OECD (2022) Why Decentralised Finance (DeFi) Matters and the Policy Implications: [*https://www.oecd.org/finance/why-decentralised-finance-defi-matters-and-the-policy-implications.htm*](https://www.oecd.org/finance/why-decentralised-finance-defi-matters-and-the-policy-implications.htm)
12. OECD (2021) Business and Finance Outlook 2021: [*https://www.oecd.org/finance/oecd-business-and-finance-outlook-26172577.htm*](https://www.oecd.org/finance/oecd-business-and-finance-outlook-26172577.htm)
13. OECD (2021)Going Digital in Latvia 2021*:* [*https://www.oecd.org/latvia/going-digital-in-latvia-8eec1828-en.htm*](https://www.oecd.org/latvia/going-digital-in-latvia-8eec1828-en.htm)
14. OECD (2021) Government at Glance 2021: [*https://www.oecd.org/gov/government-at-a-glance-22214399.htm*](https://www.oecd.org/gov/government-at-a-glance-22214399.htm)
15. OECD (2021) Implications of Remote Working Adoption on Place Based Policies: [*https://www.oecd.org/cfe/implications-of-remote-working-adoption-on-place-based-policies-b12f6b85-en.htm*](https://www.oecd.org/cfe/implications-of-remote-working-adoption-on-place-based-policies-b12f6b85-en.htm)
16. OECD (2021) Indicators of Regulatory Policy and Governance ([Country profiles](https://www.oecd.org/gov/regulatory-policy/country-profiles-oecd-regulatory-policy-outlook-2021-2018-2015.htm)): [*https://www.oecd.org/gov/regulatory-policy/indicators-regulatory-policy-and-governance.htm*](https://www.oecd.org/gov/regulatory-policy/indicators-regulatory-policy-and-governance.htm)
17. OECD (2021)Public Employment and Management 2021: the Future of the Public Service2021: [*https://www.oecd.org/gov/public-employment-and-management-2021-938f0d65-en.htm*](https://www.oecd.org/gov/public-employment-and-management-2021-938f0d65-en.htm)
18. OECD (2020) Digital Economy Outlook 2020:[*https://www.oecd.org/digital/oecd-digital-economy-outlook-2020-bb167041-en.htm*](https://www.oecd.org/digital/oecd-digital-economy-outlook-2020-bb167041-en.htm)
19. OECD (2020)Going Digital Toolkit *(Digitālās attīstības stāvokļa novērtējums Latvijai)*:[*https://goingdigital.oecd.org/*](https://goingdigital.oecd.org/)
20. OECD (2020)The Future of (Remote?) Work in the Public Service:[*https://www.oecd.org/gov/pem/finding-a-new-balance-between-remote-and-in-office-presence.pdf*](https://www.oecd.org/gov/pem/finding-a-new-balance-between-remote-and-in-office-presence.pdf)
21. OECD (2020) Leadership for a High Performing Civil Service: [*https://www.oecd.org/innovation/leadership-for-a-high-performing-civil-service-ed8235c8-en.htm*](https://www.oecd.org/innovation/leadership-for-a-high-performing-civil-service-ed8235c8-en.htm)
22. OECD (2019) Global Outlook on Financing for Sustainable Development 2019: [*https://www.oecd.org/development/global-outlook-on-financing-for-sustainable-development-2019-9789264307995-en.htm*](https://www.oecd.org/development/global-outlook-on-financing-for-sustainable-development-2019-9789264307995-en.htm)
23. OECD (2019)Recommendation on Public Service Leadership and Capability*:* [*https://www.oecd.org/gov/pem/recommendation-on-public-service-leadership-and-capability.htm*](https://www.oecd.org/gov/pem/recommendation-on-public-service-leadership-and-capability.htm)
24. OECD (2014)Recommendation of the Council on Digital Government Strategies*:* [*https://www.oecd.org/gov/digital-government/Recommendation-digital-government-strategies.pdf*](https://www.oecd.org/gov/digital-government/Recommendation-digital-government-strategies.pdf)
25. *OECD (2012)* Recommendation of the Council on Regulatory Policy and Governance:[*https://www.oecd.org/governance/regulatory-policy/2012-recommendation.htm*](https://www.oecd.org/governance/regulatory-policy/2012-recommendation.htm)
1. *Dati uz 22.09.2022.* [↑](#footnote-ref-2)
2. *BP “fleksibilitātes” nodrošināšanas, SAP portā iespēju paplašināšanas vai “mazo grozījumu” prakses vienkāršošanas jomās* [↑](#footnote-ref-3)
3. *t.sk. valsts finanšu vadībā, finanšu analīzes veikšanā, finanšu plānošanas un prognozēšanas rīka pilnveidošanā, e-rēķinu ieviešanā* [↑](#footnote-ref-4)
4. *Gadījumā, ja tiks piešķirti nepieciešamie papildu finanšu līdzekļi* [↑](#footnote-ref-5)
5. *Gadījumā, ja rasts finansējums jaunai biroja ēkas celšanai* [↑](#footnote-ref-6)
6. *Finansējuma pieejamības gadījumā*  [↑](#footnote-ref-7)
7. *t.sk. valsts finanšu vadībā, finanšu analīzes veikšanā, finanšu plānošanas un prognozēšanas rīka pilnveidošanā, e-rēķinu ieviešanā* [↑](#footnote-ref-8)