# **1.pielikums**

iepirkuma ID Nr. NVA 2018/1\_ESF

 nolikumam

**Tehniskā specifikācija**

atklātam konkursam “Darba vides un cilvēkresursu izvērtējuma nodrošināšana

(metodikas izstrāde, darba vides un cilvēkresursu potenciāla izvērtējuma veikšana)”

identifikācijas Nr. NVA 2018/1\_ESF

1. **Vispārīga informācija par iepirkumu**

Iepirkums tiek veikts darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 7.3.2. specifiskā atbalsta mērķa “Paildzināt gados vecāku nodarbināto darbspēju saglabāšanu un nodarbinātību” ESF projekta “Atbalsts ilgākam darba mūžam” Nr. 7.3.2.0/16/I/001 (turpmāk – Projekts) ietvaros. Projekta īstenotājs ir Nodarbinātības valsts aģentūra (turpmāk – Pasūtītājs).

Iepirkuma galvenais mērķis ir nodrošināt kvalitatīvu darba vides un cilvēkresursu izvērtēšanas metodikas izstrādi, lai tās praktiska pielietojuma rezultātā, veicot darba vides un darbinieku zināšanu un prasmju izvērtēšanu, varētu sagatavot novecošanās pārvaldības plānu uzņēmumam/iestādei. Novecošanās pārvaldības plāna izstrādes rezultātā darba devējs iegūst praktiskas vadlīnijas un rekomendācijas sava uzņēmuma/iestādes darba vides uzlabošanā, lai paildzinātu gados vecāku nodarbināto darbspēju saglabāšanu un nodarbinātību.

Plānotais pakalpojumu apjoms, ko nodrošina pretendents (turpmāk - Pakalpojumu sniedzējs), ir noteikts saskaņā ar 2016. gada 2. augusta Ministru kabineta noteikumiem Nr. 504 “Darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 7.3.2. specifiskā atbalsta mērķa “Paildzināt gados vecāku nodarbināto darbspēju saglabāšanu un nodarbinātību” īstenošanas noteikumi”[[1]](#footnote-1) (turpmāk – Noteikumi Nr. 504).

1. **Iepirkuma procedūras priekšmets**

Iepirkuma priekšmets ir “Darba vides un cilvēkresursu izvērtējuma nodrošināšana (metodikas izstrāde, darba vides un cilvēkresursu potenciāla izvērtējuma veikšana)”, kas paredz divu savstarpēji secīgu darba uzdevumu veikšanu:

2.1. Darba vides un cilvēkresursu potenciāla izvērtējuma metodikas izstrāde;

2.2. Darba vides un cilvēkresursu potenciāla izvērtējumu veikšana pie darba devējiem, pielietojot izstrādāto metodiku, un novecošanās pārvaldības plāna izstrāde.

Tehniskajā specifikācijā ir ietverts indikatīvs minimālais pakalpojumu sniedzējam veicamais uzdevumu apjoms. Līguma darbības laikā var tikt precizēts gan uzdevumu apjoms, gan darbu izpildes termiņi.

**Darba uzdevumu laika grafiks**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **2018** | **2019** |
| Darba vides un cilvēkresursu potenciāla izvērtējuma metodikas izstrāde | X |  |
| Darba vides un cilvēkresursu izvērtējumu veikšana pie darba devējiem (tiek uzsākta pēc metodikas saskaņošanas ar Pasūtītāju) | X | X |

Visu darba uzdevumu izpildes laikā, kā arī visos Pasūtītājam iesniegtajos dokumentos ir jānodrošina Eiropas Savienības fondu publicitātes un vizuālās identitātes prasību ievērošana atbilstoši Ministru kabineta 2015. gada 17. februāra noteikumiem Nr.87 „Kārtība, kādā Eiropas Savienības struktūrfondu un Kohēzijas fonda ieviešanā 2014.–2020. gada plānošanas periodā nodrošināma komunikācijas un vizuālās identitātes prasību ievērošana”.

Datu apstrādes procesā Pakalpojuma sniedzējs ievēro Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) 2016/679 “Vispārīgā datu aizsardzības regula” prasības

Paredzamais līguma darbības termiņš – no līguma noslēgšanas dienas uz 20 (divdesmit) mēnešiem, bet ne ilgāk kā līdz 2019. gada 31. decembrim.

Paredzamais darbu apjoms - kopējais specifiskās mērķa grupas nodarbināto[[2]](#footnote-2) skaits, kuri iesaistīsies atbalsta pakalpojumu saņemšanā, atbilstoši izstrādātajam novecošanās pārvaldības plānam uzņēmuma/iestādei, līguma darbības laikā no 2018.–2019. gadam ir 1100 nodarbināto.

Projekta ietvaros atbalstu ir paredzēts sniegt nozarēm, kurās, atbilstoši Centrālās statistikas pārvaldes datiem, ir lielākais gados vecāko nodarbināto īpatsvars. 2017./2018. gadā par prioritārajām nozarēm ir noteiktas (atbilstoši NACE2 kodiem): operācijas ar nekustamo īpašumu; veselība un sociāla aprūpe; ūdens apgāde, notekūdeņu, atkritumu apsaimniekošana un sanācija; elektroenerģija, gāzes apgāde, siltumapgāde un gaisa kondicionēšana; izglītība. Prioritāro nozaru saraksts tiek apstiprināts projekta Uzraudzības padomē un var tikt pārskatīts reizi gadā. Pasūtītājs, pēc apstiprināšanas Uzraudzības padomē, iesniedz Pakalpojuma sniedzējam prioritāri atbalstāmo nozaru sarakstu.

1. **Darba uzdevumu detalizēts apraksts**
	1. **Darba vides un cilvēkresursu potenciāla izvērtējuma metodes izstrāde**

Darba vides un cilvēkresursu potenciāla izvērtējuma metodikas galvenais mērķis ir praktiski pielietojama rīka izstrāde, lai varētu veikt uzņēmuma vai iestādes darba vides un cilvēkresursu potenciāla novērtējumu darbiniekiem vecumā no 50 gadiem (turpmāk - gados vecākiem nodarbinātajiem).

| **Nosacījumi** | **Prasības** |
| --- | --- |
| 1. **Darba vides un cilvēkresursu potenciāla izvērtējumu pieeju priekšizpēte**
 | 1. Pakalpojuma sniedzējs veic sākotnējo jomas izpēti, nodrošinot vismaz šādu informācijas avotu izmantošanu:
* konceptuālais ziņojums “Aktīvās novecošanās stratēģija ilgākam un labākam darba mūžam Latvijā”, <http://www.lm.gov.lv/upload/politika/lmzin_aktnovec.pdf>
* Pasaules bankas pētījums “[Aktīvās novecošanās izaicinājumi ilgākam darba mūžam Latvijā](http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates2/wb_lv_active_aging_report_011015.pdf)”, <http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates2/wb_lv_active_aging_report_0110151.pdf>
* pētījumi par darba vidi un riskiem, <http://osha.lv/lv/research>
* informācija par kampaņu “Drošs un veselīgs darbs jebkurā vecumā”, [www.stradavesels.lv](http://www.stradavesels.lv); <https://healthy-workplaces.eu/lv>
1. Pakalpojuma sniedzējs iepazīstas gan ar teorētiskām pieejām, gan praktiski izmantojamām metodēm nodarbināto darba vides un cilvēkresursu izvērtējumos, apkopo citu Eiropas valstu praksi, kuras ir līdzīgas Latvijai pēc ekonomiskās attīstības, priekšroku dodot Baltijas valstīm un Ziemeļvalstīm (apkopo vismaz 3 valstu pieredzi). Pakalpojuma sniedzējs Pasūtītājam piedāvā analizējamās valstis un pamato to izvēli.
2. Balstoties uz priekšizpētē iegūto un apkopoto informāciju, Pakalpojuma sniedzējs sagatavo pamatojumu par izvēlētās darba vides un cilvēkresursu potenciāla izvērtējuma metodes piemērotību gados vecāku nodarbināto mērķa grupai.
 |
| 1. **Metodikas saturs**
 | 1. Priekšizpētes rezultātus un apkopoto informāciju Pakalpojuma sniedzējs izmanto, lai izstrādātu metodiku, kurā ir:
	1. vispārējs uzņēmuma vai iestādes darba vides izvērtējums:
* uzņēmuma vai iestādes darbinieku vecuma struktūras analīze un prognoze par sagaidāmajām izmaiņām nākotnē (darbinieku pensionēšanās plāniem);
* darbinieku vecuma struktūras analīze struktūrvienību griezumā, identificējot tās struktūrvienības, kurās ir visvairāk gados vecāko nodarbināto;
* statistisko rādītāju analīze par darba kavējumiem slimības dēļ, arodsaslimšanām un nelaimes gadījumiem darbā (negadījumu vietas, cēloņi, īpaši saistībā ar nogurumu vai neuzmanību) pēdējos 3 gados;
* darbinieku mainības statistisko rādītāju analīze pa darba vietām un profesijām pēdējos 3 gados;
* uzņēmuma vai iestādes darba vides un risku novērtējums, kas ietver darba vides drošības un atbilstības novērtējumu atbilstoši gados vecāku darbinieku veicamajiem pienākumiem (novērtējums jāveic atbilstoši katras darbavietas vajadzībām)[[3]](#footnote-3);
* uzņēmuma vai iestādes personāla pārvaldības plāns (karjeras izaugsmes iespējas uzņēmuma ietvaros, amata maiņu un prasmju nodošanas iespējas un struktūra uzņēmumā)
* specifiskās atbalsta mērķa grupas identificēšanas metode.
	1. individuālais, gados vecāku darbinieku, kuri atbilst specifiskā atbalsta mērķa grupas raksturojumam, darba vides, apstākļu un vajadzību un darbspēju potenciāla novērtējums, kurā ir iekļauti šādi aspekti:
* individuālās darba vietas ergonomisks izvērtējums;
* vispārējs gados vecāka darbinieka fizisko un psihoemocionālo spēju novērtējums atbilstoši veicamajiem darba pienākumiem (jānovērtē darbinieka spējas, jānoskaidro ar veselību saistītie aspekti, kas apgrūtina veikt darba pienākumus)[[4]](#footnote-4);
* darbinieka prasmju un zināšanu atbilstība veicamajiem darba pienākumiem, lai varētu identificēt nepieciešamo profesionālo zināšanu pilnveidi; jaunu prasmju vai iemaņu apguves vajadzības; prasmju un zināšanu nodošana jaunajiem darbiniekiem;
* darbinieka karjeras attīstības iespējas, iegūtās darba pieredzes nodošana citiem darbiniekiem;
* darbinieka kopējo apmierinātību ar darba vietu, darba vietas iekārtojumu un aprīkojumu, darba organizāciju, nepieciešamību mainīt vai pielāgot darba laiku, nepieciešamību uzlabot, mainīt vai pielāgot darba vietas aprīkojumu.

Specifiskā atbalsta mērķa grupa ir:bezdarba riskam pakļautas personas vecumā no 50 gadiem, tai skaitā personas vecumā, kas dod tiesības saņemt valsts vecuma pensiju, vai personas, kurām valsts vecuma pensija nav piešķirta (tai skaitā priekšlaicīgi) un kuras atbilst vismaz vienam no šādiem kritērijiem:* 1. personai obligātajā veselības pārbaudē konstatēta veselības stāvokļa neatbilstība veicamajam darbam vai arodslimību pazīmes, vai persona nosūtīta uz ārpuskārtas obligāto veselības pārbaudi, vai persona darbnespējas dēļ ir atradusies ilgstošā prombūtnē (pēdējā gada laikā darbnespēja vismaz vienu mēnesi nepārtraukti vai divus mēnešus ar pārtraukumiem, vai personai konstatēta saslimšana ar arodslimību, vai, veicot darba vides un cilvēkresursu potenciāla izvērtējumu, ir konstatēta veselības stāvokļa neatbilstība veicamajam darbam vai arodslimību pazīmes, kas iepriekš obligātajā veselības pārbaudē netika konstatētas;
	2. personas izglītība nepārsniedz vidējo vispārējo vai profesionālo, vai arodizglītības līmeni, vai arī personai ir augstākā izglītība, bet tā ir nodarbināta mazkvalificētos darbos (vienkāršo profesiju darbi atbilstoši Profesiju klasifikatora devītajai pamatgrupai);
	3. personai objektīvi apstākļi saistībā ar nepieciešamību aprūpēt kādu no ģimenes locekļiem kavē veikt darbu normāla darba laika ietvaros;
	4. persona nodarbināta nepilnu darba laiku un ar zemiem ienākumiem, kas ir mazāki par 80 procentiem no valstī noteiktās minimālās algas.
 |
| **3. Izvērtējumā izmantojamās metodes** | 1. Pakalpojuma sniedzējs izvērtējuma veikšanā izvēlas efektīvākās un mērķtiecīgākās metodes, kas nepieciešamas, lai veiktu Tehniskajā specifikācijā noteiktos darba uzdevumus.2. Pakalpojuma sniedzējs izvēlas, un pielieto anketēšanas, intervēšanas, psiholoģiskās izpētes un citas metodes, kā arī veic fizisko un psihoemocionālo spēju, un darba vides un risku novērtējumu atbilstoši gados vecāko nodarbināto vajadzībām.3. Pakalpojuma sniedzējs pamato izvēlēto metožu un metodoloģijas atbilstību, kādā veidā tās nodrošina labāko rezultātu sasniegšanu. 4. Pasūtītājam ir tiesības izvērtēt un norādīt uz nepieciešamajiem precizējumiem Pretendenta izstrādātajos izvērtējuma veikšanai nepieciešamajos metodoloģiskajos materiālos. |
| **4. Metodikas izmantošanas rezultāts** | 1.Darba vides un cilvēkresursu potenciāla izvērtējuma metodikas izmantošanas rezultātā darba devējam tiek sagatavots uzņēmuma/ iestādes novecošanās pārvaldības plāns, kurā tiek sniegtas rekomendācijas par gados vecāku darbinieku darba vides kvalitātes un citiem nepieciešamajiem uzlabojumiem. 2. Atbilstoši individuālās izvērtējuma sadaļas rezultātam specifiskā atbalsta mērķa grupas darbiniekam tiek noteikta atbalsta pasākumu nepieciešamība. Specifikā atbalsta mērķa grupai ir paredzēti šādi atbalsta pasākumi[[5]](#footnote-5), kurus nodrošina un organizē Pasūtītājs:* Darba vietas pielāgošana;
* Veselības veicināšanas pasākumi;
* Karjeras konsultācijas;
* Konkurētspējas paaugstināšanas pasākumi;
* Informālā izglītība – mentorings vai prasmju nodošanas pasākumi.
 |
| **5. Metodikas aprobācija** | 1. Pakalpojuma sniedzējam jānodrošina metodikas aprobācija reālā darba praksē, lai gūtu pārliecību par izstrādātās metodes atbilstību darba vides un cilvēkresursu potenciāla izvērtējuma veikšanai.2. Metodikas aparobācijas ietvaros ir jāizvērtē vismaz 10 gados vecāki nodarbinātie, kuri var būt nodarbināti pie dažādiem darba devējiem. |
| **6. Metodikas apstiprināšana** | 1. Pakalpojuma sniedzējs viena mēneša laikā pēc līguma noslēgšanas sagatavo metodikas projektu un iesniedz Pasūtītājam izvērtēšanai. Pēc Pasūtītāja izvērtējuma Pakalpojuma sniedzējs precizē un papildina metodiku atbilstoši Pasūtītāja norādījumiem un vēlākais 10 dienu laikā iesniedz metodikas galīgo variantu saskaņošanai ar Pasūtītāju.2. Pakalpojuma sniedzējs, nododot Pasūtītājam izstrādāto metodiku, kā arī ar to saistītās intelektuālā īpašuma tiesības, ja tādas ir radušās, vienlaikus nodod Pasūtītājam atļauju rīkoties ar izveidotajiem un iesniegtajiem materiāliem pēc Pasūtītāja ieskatiem, kā arī apliecina, ka šāda atļauja ir saņemta arī no trešajām personām, kuras ir bijušas piesaistītas darbu izpildei. Pasūtītājs apliecina, ka metodikas izstrādes gaitā nav aizskartas citu personu intelektuālā īpašuma tiesības un autortiesības. |

**3.2. Darba vides un cilvēkresursu potenciāla izvērtējumu veikšana pie darba devēja un novecošanās pārvaldības plāna izstrāde uzņēmumam/iestādei, izmantojot izstrādāto metodiku**

Darba vides un cilvēkresursu potenciāla izvērtējuma veikšanas mērķis ir izstrādāt uzņēmumam/iestādei novecošanās pārvaldības plānu (turpmāk – Plāns), lai uzlabotu darba vides kvalitāti atbilstoši gados vecāku darbinieku vajadzībām, noteiktu nepieciešamos atbalsta pasākumus projekta ietvaros, novērtētu viņu darba situāciju, atbilstību veicamajiem pienākumiem un plānotu preventīvi veicamos pasākumus nākotnē.

Darba vides un cilvēkresursu potenciāla izvērtējuma sasniedzamais rezultāts ir katrā uzņēmumā, kurā veikts novērtējums, izstrādāts Plāns ar rekomendācijām darba devējam un sagatavots pasākumu plāns specifikā atbalsta mērķa grupas nodarbinātajiem.

Izvērtējuma veikšanas laikā Pakalpojuma sniedzēja piesaistītie speciālisti darbojas kā vienota komanda. Pakalpojuma sniedzēja komandu veido Nolikuma 25.5.3., 25.5.4., 25.5.5. un 25.5.6. punktos minētie speciālisti, taču, ja nepieciešams, Pakalpojuma sniedzējs var piesaistīt citus speciālistus (tai skaitā neirologu, fizioterapeitu, fizikālās un rehabilitācijas medicīnas ārstu, darba tiesību speciālistu)[[6]](#footnote-6). Citu speciālistu piesaiste tiek saskaņota ar Pasūtītāju. Pakalpojuma sniedzēja komandai tiek piesaistīti Pasūtītāja karjeras konsultanti, kuri piedalās izvērtējuma procesā kā novērotāji.

Pakalpojuma sniedzējs visā datu apstrādes procesā ievēro Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) 2016/679 “Vispārīgā datu aizsardzības regula” prasības

|  |  |
| --- | --- |
| **Nosacījumi** | **Prasības** |
| 1. **Pakalpojuma sniegšana**
 | 1. Pakalpojumu sniedzējs saņem no Pasūtītāja darba uzdevumu, kurā norādīta informācija par darba devēju, darba devēja kontaktpersonu un mērķa grupai atbilstošo plānoto gados vecāko nodarbināto skaitu.
2. Pasūtītājs darba uzdevumu Pakalpojumu sniedzējam iesniedz ne retāk kā reizi divos mēnešos. Darba uzdevumu iesniegšanas periods var tikt mainīts, iepriekš vienojoties ar Pakalpojumu sniedzēju.
3. Pakalpojumu sniedzējs piecu darba dienu laikā pēc darba uzdevuma saņemšanas no Pasūtītāja, sazinās ar darba devējiem, vienojas par izvērtējumu veikšanas laiku un iesniedz Pasūtītājam plānoto izvērtējumu veikšanas laika grafiku saskaņošanai, norādot gan izvērtējuma uzsākšanas laiku, gan novecošanās pārvaldības plāna iesniegšanas termiņu Pasūtītājam, ņemot vērā iesniegto laika grafiku vienas vienības izvērtēšanai (8. pielikums)
4. Pakalpojuma sniedzējs savu darbu plāno un organizē tā, lai novecošanās pārvaldības plāns tiktu sagatavots norādītajā termiņā, atbilstoši Pakalpojuma sniedzēja iesniegtajam un ar darba devēju un Pasūtītāju saskaņotajam laika grafikam.
5. Ja sagatavotajā darba laika grafikā notiek izmaiņas, par tām divu darba dienu laikā tiek informēts Pasūtītājs, un tiek saskaņošanai iesniegts aktualizēts laika grafiks.
6. Pakalpojuma sniedzējam ir jāņem vērā, ka 2018. gadā ir plānots veikt izvērtējumu 35% apmērā no kopējā rezultatīvā rādītāja - 1100 atbalsta pasākumus saņēmušas personas. Plānots, ka individuālais novērtējums līdz 2018. gada 31. decembrim jānodrošina vismaz 400 personām, kuras atbilst specifiskā atbalsta mērķa grupai. Savukārt pārējā līguma izpildes laikā proporcionāli, ņemot vērā kopējo rezultatīvo rādītāju.
7. Pakalpojumu sniedzējs saskaņā ar iesniegto grafiku uzsāk darbu pie izvērtējumu veikšanas, izmantojot izstrādāto un apstiprināto metodiku.
8. Izvērtējuma laikā Pakalpojuma sniedzējs nodrošina informatīvo un konsultatīvo atbalstu darba devējiem un to gados vecākām nodarbinātajām personām.
9. Pakalpojuma sniedzējs sagatavo un iesniedz darba devējam Plānu par iespējamajiem risinājumiem un nepieciešamajām darbībām darba vides kvalitātes uzlabošanai, tai skaitā vērtējumu par darba devēja darba organizācijas atbilstību gados vecākām nodarbinātām personām.
10. Pakalpojumu sniedzējs Plānā ietver visus iespējamos risinājumus un darbības, tai skaitā elastīga darba laika risinājumus, ieteikumus darba vietas pielāgošanai, konkurētspējas paaugstināšanas pasākumiem, karjeras konsultācijām, informālai izglītībai (prasmju nodošanas un mentoringa pasākumiem) un veselības uzlabošanas pasākumiem.
11. Plāns tiek saskaņots ar darba devēju un tiek noslēgta vienošanās par Plāna izpildi.
12. Pēc katra izvērtējuma veikšanas un Plāna izstrādes Pakalpojuma sniedzējs piecu darba dienu laikā Pasūtītājam iesniedz pieņemšanas – nodošanas aktu, kuram pielikumā ir pievienots darba devēja apliecinājums par izvērtējuma veikšanu un Plāna izstrādi, Plāna un tā pielikuma ar darbinieku individuālajiem izvērtējumiem kopija un saraksts ar specifiskā atbalsta mērķa grupas nodarbinātajiem, kuriem nepieciešami atbalsta pasākumi, norādot, kādi atbalsta pasākumi nepieciešami katram nodarbinātajam.
 |
| 1. **Atbalsta pasākumu noteikšana specifiskajai mērķa grupai**
 | 1. Pakalpojuma sniedzēja piesaistītie speciālisti izvērtējumā pie darba devēja darbojas kā vienota komanda. Katrs piesaistītais speciālists, atbilstoši savai kompetencei un metodikā noteiktajam, piedalās izvērtējuma sagatavošanā.
2. Pirms atbalsta pasākumu noteikšanas, Pakalpojuma sniedzējs pārliecinās vai darbinieks atbilst specifiskajiem mērķa grupas kritērijiem.
3. Pakalpojuma sniedzējs sagatavo priekšlikumus, kādi atbalsta pasākumi ir jāsaņem uzņēmuma/iestādes darbiniekiem, kuri atbilst specifiskās mērķa grupas kritērijiem.
4. Pakalpojuma sniedzējs katram darbiniekam, kurš atbilst specifiskās mērķa grupas kritērijiem, nosaka nepieciešamos atbalsta pasākumus, balstoties uz piesaistīto speciālistu novērtējumu:
* Darba vides pielāgojumu noteikšanai nepieciešams ergoterapeita atzinums;
* Darbinieka fizisko un psihoemocionālo spēju atbilstības novērtēšanā atbilstoši veicamajiem darba pienākumiem, veic arodveselības vai arodslimību ārsts, un nosaka, kādi veselības veicināšanas pasākumi ir nepieciešami;
* Darbinieka zināšanu un prasmju izvērtēšanu, karjeras vajadzību noskaidrošanu veic piesaistītais karjeras konsultants sadarbībā ar personāla speciālistu, izmantojot intervēšanas un citas metodes;
* Darbinieka prasmju nodošanas vai mentoringa pasākumu nepieciešamību novērtē personāla speciālists sadarbībā ar karjeras konsultantu.
1. Atbalsta pakalpojumu saņemšanu, atbilstoši Plānam nodrošina un organizē Pasūtītājs.
 |
| 1. **Novecošanās pārvaldības plāna minimālais saturs**
 | 1. Veiktā izvērtējuma rezultāts ir Pakalpojuma sniedzēja sagatavots Plāns ar ieteikumiem gados vecāku nodarbināto atbalstam un darba vides uzlabošanas pasākumiem katram darba devējam, ņemot vērā darbinieku vecuma struktūru un prognozējamās izmaiņas nākotnē.2.Plānā ir jāiekļauj vismaz šāda informācija: * Darba aizsardzības speciālista un ergoterapeita ieteikumi par darba vides atbilstību un pielāgojumu nepieciešamību darba vides kvalitātes uzlabošanai atbilstoši gados vecāko nodarbināto vajadzībām;
* Arodveselības vai arodslimību ārsta rekomendācijas par iespējām padarīt darba vidi veselīgāku, ieteikumiem darbinieku izglītošanai veselīgākam dzīvesveidam un vecumam atbilstošām fiziskajām aktivitātēm;
* Personāla speciālista ieteikumi par darbinieku darba laika organizāciju, elastīgu pieeju darba laika organizēšanā;
* Personāla speciālista un karjeras konsultanta ieteikumi un norādes darbinieku prasmju uzlabošanai un apmācībai;
* Ieteikumi procedūras izveidei, kā darba devējs reģistrē, novērtē un izskata ar darbu saistītas saslimšanas, un monitorē veselības statistikas rādītājus;
* Ieteikumi procedūras izveidei, kā darba devējs veic noguruma uzraudzību darba vietās, kas ļauj:

-pārskatīt un pielāgot darba un atpūtas laika sadalījumu;-novērtēt darba vietas un darba procesa piemērotību gados vecākiem nodarbinātajiem;-identificēt nepieciešamās izmaiņas darba vietā un darba vidē (plānošanā, darbu organizācijā; tehniskajā nodrošinājumā);-identificēt darba vietas, kurās nav vēlams nodarbināt gados vecākus nodarbinātos.3. Plānā ir jānorāda visi pasākumi, kurus būtu vēlams ieviest, vai uzlabot, to saturs, un/vai veicamās darbības, ieviešana vai pilnveidošanas laika grafiks, atbildīgās personas.4. Plāna pielikumā jāpievieno specifiskās mērķa grupas gados vecāko nodarbināto individuālais novērtējums, kurā norādīti personai nepieciešamie atbalsta pasākumi. |
| 1. **Koncepcija par izvērtējuma veikšanu pēc izstrādātās metodikas**
 | 1. Pakalpojuma sniedzējs apraksta un pamato savu pakalpojuma sniegšanas redzējumu, kura rezultātā tiek izstrādāts konkrēta uzņēmuma novecošanās pārvaldības plāns.2. Koncepcijā apraksta un pamato pakalpojuma praktiskās īstenošanas risinājumu. |
| 1. **Kvalitātes kontroles pasākumu apraksts**
 | 1. Pakalpojuma sniedzējs apraksta izvērtējuma veikšanas riskus un paredzamos novēršanas pasākumus2. Pakalpojuma sniedzējs apraksta datu ieguves, apstrādes un netieši identificējamu datu aizsardzības nodrošināšanu un kontroles mehānismu. |
| 1. **Pakalpojuma sniegšanas vieta**
 | 1. Pakalpojuma sniegšana jānodrošina visā Latvijā. |

1. **Pasūtītāja kvalitātes kontroles pasākumi**
	1. **Kvalitātes kontroles matrica**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **N.p.k.** | **Kvalitātes kontroles posms** | **Kvalitātes kritēriji** | **Rīcības kvalitātes kontrolei** | **Kvalitatīvais rezultāts** |
| 1. | Izvērtējuma metodikas izstrāde | Metodikas aprobācijas sekmīga norise | * Priekšizpēte par ārvalstu pieredzi;
* Latvijas uzņēmēju situācijas izpēte
 | * Saskaņota izvērtējuma metodika ar Pasūtītāju
* Saskaņots novecošanās pārvaldības plāns starp darba ņēmēju, darba devēju un izpildītāju;
 |
| 2. | Darba vides un cilvēku resursu izvērtējums | * Plāna atbilstība darba ņēmēja vajadzībām;
* Plāna atbilstība darba devēja iespējām
 | * Darba devēja pārstāvju apmierinātības anketēšana;
* Darba ņēmēja apmierinātības anketēšana
 | * Saskaņots novecošanās pārvaldības plāns starp darba ņēmēju, darba devēju un izpildītāju
 |

* 1. **Pasūtītāja pakalpojuma kvalitātes kontroles uzraudzība līguma izpildes laikā:**
* Organizējot sanāksmes ar Pakalpojuma sniedzēju pēc nepieciešamības;
* Izskatot nodevumus un sniedzot komentārus, iesaistot projekta darba grupas locekļus nodevumu izskatīšanā un nepieciešamības gadījumā piesaistot iesaistītās institūcijas;
* Iesniedzot izskatīšanai un saskaņošanai nodevumus programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 7.3.1. specifiskā atbalsta mērķa “Uzlabot darba drošību, it īpaši bīstamo nozaru uzņēmumos” ietvaros labklājības ministra izveidotajai uzraudzības padomei;
* Uzdodot Pakalpojuma sniedzējam pārstrādāt nodevumus, ja tie neatbilst šajā tehniskajā specifikācijā noteiktajām prasībām;
* Sekojot līdzi darbu veikšanas laika grafikam, nepieciešamības gadījumā, pusēm vienojoties, to precizēt.
	1. **Projekta pārvaldības plāns**

Pakalpojuma sniedzējs piecu darba dienu laikā pēc līguma noslēgšanas sagatavo un saskaņo ar Pasūtītāju projekta pārvaldības plānu, kas sastāv vismaz no:

* projekta nozares pārvaldības plāna;
* nodevumu plāna;
* projekta laika grafika;
* komunikācijas plāna;
* risku pārvaldības plāna;
* kvalitātes pārvaldības plāna.

Projekta pārvaldības plānu Pakalpojumu sniedzējs aktualizē ne retāk kā vienu reizi 3 mēnešos

* 1. **Pakalpojuma sniedzējs sagatavo un vismaz reizi ceturksnī sagatavo un iesniedz progresa pārskatu, iekļaujot norādīto informāciju:**

**Pārskata periods:**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Piezīme. Jāiesniedz par katru ceturksni līdz nākamā mēneša 10.datumam

**Pārskata periodā paveiktais** :

* \_\_\_\_
* \_\_\_\_

t.sk. izvērtēšanas stadijā:

- izvērtēto uzņēmumu un darba ņēmēju skaits;

- sagatavoto novecošanās pārvaldības plānu skaits;

- atbalstu saņēmušo personu skaits.

**Nākamajā pārskata periodā plānotās darbības**:

* \_\_\_\_
* \_\_\_\_

t.sk. izvērtēšanas stadijā:

- plānotais izvērtēto uzņēmumu un darba ņēmēju skaits;

- plānotais sagatavoto novecošanās pārvaldības plānu skaits;

- plānotais atbalstu saņēmušo personu skaits.

**Konstatētie šķēršļi, apgrūtinājumi nobīdes un riski, to pārvaldības plāns**

* \_\_\_\_
* \_\_\_\_

**Atbilstība laika grafikam:**

Sagatavots: \_\_.\_\_.\_\_.

Sagatavotājs: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Datu apstrādes procesā Pakalpojuma sniedzējs ievēro Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) 2016/679 “Vispārīgā datu aizsardzības regula” prasības

**4.5. Pakalpojumu sniedzēja kontroles pasākumu apraksts,**

1. **Nodevumu sagatavošana un iesniegšanas termiņi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nr.p.k.** | **Tehniskās specifikācijas uzdevums** | **Nodevumi** | **Iesniegšana Pasūtītājam** | **Termiņš** |
|  | Projekta pārvaldības plāns | 1.Nodevums: projekta pārvaldības plāns, kas sastāv vismaz no projekta nozares pārvaldības plāna, nodevumu plāna, projekta laika grafika, komunikācijas plāna, risku pārvaldības plāna, kvalitātes pārvaldības plāna | Elektroniski, MS Word formātā | 5 darba dienu laikā no Līguma noslēgšanas dienas, Aktualizēta versija tiek iesniegta un saskaņota ar Pasūtītāju reizi ceturksnī |
|  | Darba vides un cilvēkresursu potenciāla izvērtējuma veikšanas metodika, izstrādāta atbilstoši tehniskajai specifikācijai un saskaņota ar Pasūtītāju | 2. Nodevums: metodikas satura projekts, kurā ir ietverts darba vides un cilvēkresursu potenciāla izvērtējuma veikšanas teorētisko pieeju apkopojums, kā arī metodikas satura un izvēlēto metožu apraksts un pamatojums | Elektroniski, MS Word formātā | Ne vēlāk kā 15 dienu laikā no Līguma noslēgšanas dienas |
| 3. Nodevums: metodikas gala variants un aprobācijas rezultāti | Elektroniski, MS Word formātā  | 10 darba dienu laikā pēc Pasūtītāja norādījumu saņemšanas  |
|  | Darba vides un cilvēkresursu potenciāla izvērtējuma veikšana pie darba devējiem | 4. Nodevums: novecošanās pārvaldības plāns katram uzņēmumam/iestādei, kurā veikts darba vides un cilvēkresursu potenciāla izvērtējums un pielikums ar specifiskā atbalsta mērķa grupas nodarbināto individuālajiem novērtējumiem, saraksts ar specifiskā atbalsta mērķa grupas nodarbinātajiem, kuriem nepieciešami atbalsta pasākumi, norādot, kādi atbalsta pasākumi nepieciešami katram nodarbinātajam  | Elektroniski, Plāns ar pielikumiem pdf formātā, Saraksts ar specifiskā atbalsta mērķa grupas nodarbinātajiemMS Excel formātā | 5 darba dienu laikā pēc katra izvērtējuma veikšanas un novecošanās pārvaldības plāna izstrādes  |
|  | Progresa ziņojums par izvērtējumu gaitu | 5. Nodevums: progresa ziņojums, kurā ir ietverta informācija par izvērtētajiem uzņēmumiem un atbalsta mērķa grupas nodarbinātajiem, kuriem nepieciešami atbalsta pasākumi, norādot, kādi atbalsta pasākumi nepieciešami katram nodarbinātajam  | Elektroniski, MS Word formātā | Reizi ceturksnī, līdz katra nākamā ceturkšņa 10.datumam pa iepriekšējo ceturksni |

1. 2016.gada 2. augusta Ministru kabineta noteikumiem Nr.504 par “Darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 7.3.2. specifiskā atbalsta mērķa “Paildzināt gados vecāku nodarbināto darbspēju saglabāšanu un nodarbinātību” īstenošanas noteikumi”, pieejams <http://likumi.lv/doc.php?id=283953> [↑](#footnote-ref-1)
2. 2016.gada 2. augusta Ministru kabineta noteikumiem Nr.504 par “Darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 7.3.2. specifiskā atbalsta mērķa “Paildzināt gados vecāku nodarbināto darbspēju saglabāšanu un nodarbinātību” īstenošanas noteikumi” 3.1. pants nosaka Specifiskā atbalsta mērķa grupa (turpmāk – mērķa grupa) ir bezdarba riskam pakļautas personas vecumā no 50 gadiem, tai skaitā personas vecumā, kas dod tiesības saņemt valsts vecuma pensiju, vai personas, kurām valsts vecuma pensija nav piešķirta (tai skaitā priekšlaicīgi) un kuras atbilst vismaz vienam no šādiem kritērijiem:

3.1.1. personai obligātajā veselības pārbaudē konstatēta veselības stāvokļa neatbilstība veicamajam darbam vai arodslimību pazīmes vai persona nosūtīta uz ārpuskārtas obligāto veselības pārbaudi, vai persona darbnespējas dēļ ir atradusies ilgstošā prombūtnē (pēdējā gada laikā darbnespēja vismaz vienu mēnesi nepārtraukti vai divus mēnešus ar pārtraukumiem), vai personai konstatēta saslimšana ar arodslimību, vai, veicot darba vides un cilvēkresursu potenciāla izvērtējumu ir konstatēta veselības stāvokļa neatbilstība veicamajam darbam vai arodslimību pazīmes, kas iepriekš obligātajā veselības pārbaudē netika konstatētas;

3.1.2. personas izglītība nepārsniedz vidējo vispārējo vai profesionālo, vai arodizglītības līmeni vai arī personai ir augstākā izglītība, bet tā ir nodarbināta mazkvalificētos darbos (vienkāršo profesiju darbi atbilstoši Profesiju klasifikatora devītajai pamatgrupai);

3.1.3. personai objektīvi apstākļi saistībā ar nepieciešamību aprūpēt kādu no ģimenes locekļiem kavē veikt darbu normāla darba laika ietvaros;

3.1.4. persona nodarbināta nepilnu darba laiku un ar zemiem ienākumiem, kas ir mazāki par 80 procentiem no valstī noteiktās minimālās algas; (pieejams <http://likumi.lv/doc.php?id=283953>) [↑](#footnote-ref-2)
3. Novērtējums **nav veicams** 2007.gada 2.oktobra Ministru kabineta noteikumu Nr.660 “Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” izpratnē. [↑](#footnote-ref-3)
4. Novērtējums **nav veicams** 2009.gada 10.marta Ministru kabineta noteikumu Nr.219 “Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude” izpratnē. [↑](#footnote-ref-4)
5. 2016. gada 2. augusta Ministru kabineta noteikumiem Nr.504 par “Darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 7.3.2. specifiskā atbalsta mērķa “Paildzināt gados vecāku nodarbināto darbspēju saglabāšanu un nodarbinātību” īstenošanas noteikumi” 16.3.pants, pieejams <http://likumi.lv/doc.php?id=283953> [↑](#footnote-ref-5)
6. 2016.gada 2. augusta Ministru kabineta noteikumiem Nr.504 par “Darbības programmas “Izaugsme un nodarbinātība” 7.3.2. specifiskā atbalsta mērķa “Paildzināt gados vecāku nodarbināto darbspēju saglabāšanu un nodarbinātību” īstenošanas noteikumi” 26.2.2. pants, pieejams <http://likumi.lv/doc.php?id=283953> [↑](#footnote-ref-6)