



Ieguldījums Tavā nākotnē!

Pētījums veikts Valsts kancelejas administrētā projekta „Atbalsts strukturālo reformu ieviešanai valsts pārvaldē” (identifikācijas Nr. 1DP/1.5.1.1.1./10/IPIA/CFLA/004/002)

5.1. aktivitātes

„Jaunu amatu iekļaušana amatu katalogā un amatu klasifikācijas kļūdu novēršana”

(iepirkuma ID Nr. MK VK 2012/13 ESF) ietvaros

Projektu 100% apmērā finansē Eiropas Sociālais fonds

ZIŅOJUMS PAR NEPIECIEŠAMAJIEM AMATU KATALOGA SATURISKAJIEM PILNVEIDOJUMIEM

atbilstoši 2012.gada 17.decembra līgumam Nr.101

**„Amatu kataloga pilnveidošana un amatu klasifikācijas kļūdu
novēršana”**

Izpildītājs:

SIA „Ernst & Young Baltic”

Rīga, 2013. gada 29. jūlijs

(Precizēts un papildināts saskaņā ar Valsts kancelejas komentāriem 2013. gada 17. oktobrī)

Saturs

1.	1. Ievads	6
2.	2. Metodoloģija	8
3.	3. Pieņemumi un ierobežojumi	13
4.	4. Priekšlikumi Amatu kataloga attīstībai	15
4.1	4.1. Vispārējie priekšlikumi	15
4.1.1	4.1.1. Amatu klasificēšanas un saskaņošanas process	16
4.1.2	4.1.2. Apvienotie amati	17
4.1.3	4.1.3. Valsts pārvaldei neraksturīgi amati	18
4.1.4	4.1.4. Kritēriji saimju/ apakšsaimju līmeņu diferencēšanai	18
4.1.5	4.1.5. Jaunas saimes	21
4.1.6	4.1.6. Amatu kataloga vispārējais noformējums un saimju/apakšsaimju struktūra	22
4.1.7	4.1.7. Amatu nosaukumi	22
4.2	4.2. Specifiskie priekšlikumi	23
4.2.1	4.2.1. 1. Saime: Administratīvā vadība	23
4.2.2	4.2.2. 2. Saime: Apgāde (iepirkšana)	24
4.2.3	4.2.3. 3. Saime: Apsaimniekošana	25
4.2.4	4.2.4. 4. Saime: Apsardze un uzraudzība	26
4.2.5	4.2.5. 5. Saime: Ārstniecība – 5.1. Ārstniecības pakalpojumi	27
4.2.6	4.2.6. 5. Saime: Ārstniecība – 5.2. Aprūpe	28
4.2.7	4.2.7. 5. Saime: Ārstniecība – 5.3. Farmācija	29
4.2.8	4.2.8. 5. Saime: Ārstniecība – 5.4. Neatliekamā medicīniskā palīdzība	30
4.2.9	4.2.9. 6. Saime: Darba aizsardzība	31
4.2.10	4.2.10. 7. Saime: Diplomātiskā un konsulārā darbība	32
4.2.11	4.2.11. 8. Saime: Dispečeru pakalpojumi	33
4.2.12	4.2.12. 9. Saime: Dokumentu rediģēšana	34
4.2.13	4.2.13. 10. Saime: Ekspertīze	35
4.2.14	4.2.14. 11. Saime: Finanšu administrēšana – 11.1. Finanšu tirgi/ finanšu resursu vadība	36
4.2.15	4.2.15. 11. Saime: Finanšu administrēšana – 11.2. Kreditēšana	37
4.2.16	4.2.16. 11. Saime: Finanšu administrēšana – 11.3. Risku vadība (finanšu riski)	38
4.2.17	4.2.17. 11. Saime: Finanšu administrēšana – 11.4. Valsts budžeta norēķini	39
4.2.18	4.2.18. 12. Saime: Finanšu analīze un vadība - 12.1. Finanšu analīze un vadība iestādēs vai nozaru ministrijās	40
4.2.19	4.2.19. 12. Saime: Finanšu analīze un vadība - 12.2. Valsts fiskālās politikas plānošana un izpilde	41
4.2.20	4.2.20. 12. Saime: Finanšu analīze un vadība - 12.3. Finanšu uzskaites un analīzes pašvaldībā	42
4.2.21	4.2.21. 13. Saime: Fiziskais un kvalificētais darbs	43
4.2.22	4.2.22. 14. Saime: Grāmatvedība	44
4.2.23	4.2.23. 15. Saime: Iekšējais audits	45
4.2.24	4.2.24. 16. Saime: Iestāžu drošība	46
4.2.25	4.2.25. 17. Saime: Iestāžu procedūras	47
4.2.26	4.2.26. 18. Saime: Informācijas apkopošana un analīze - 18.1. Arhīvu pakalpojumi	48
4.2.27	4.2.27. 18. Saime: Informācijas apkopošana un analīze - 18.2. Bibliotēku pakalpojumi	49
4.2.28	4.2.28. 18. Saime: Informācijas apkopošana un analīze - 18.3. Dokumentu pārvaldība	50
4.2.29	4.2.29. 18. Saime: Informācijas apkopošana un analīze - 18.4. Fondu glabāšana	51
4.2.30	4.2.30. 18. Saime: Informācijas apkopošana un analīze - 18.5. Muzeju pakalpojumi	52
4.2.31	4.2.31. 18. Saime: Informācijas apkopošana un analīze - 18.6. Statistika	53
4.2.32	4.2.32. 19. Saime: Informācijas tehnoloģijas - 19.1. Datorgrafika un WEB dizains	54
4.2.33	4.2.33. 19. Saime: Informācijas tehnoloģijas - 19.2. Datu atbalsts	55
4.2.34	4.2.34. 19. Saime: Informācijas tehnoloģijas - 19.3. IT un IS vadība	56
4.2.35	4.2.35. 19. Saime: Informācijas tehnoloģijas - 19.4. Programmatūras attīstība	57
4.2.36	4.2.36. 19. Saime: Informācijas tehnoloģijas - 19.5. Sistēmu administrēšana un uzturēšana	58
4.2.37	4.2.37. 19. Saime: Informācijas tehnoloģijas - 19.6. Lietotāju atbalsts	59
4.2.38	4.2.38. 20. Saime: Inženiertehniskie darbi	60
4.2.39	4.2.39. 21. Saime: Juridiskā analīze, izpildes kontrole un pakalpojumi	61
4.2.40	4.2.40. 22. Saime: Jūras un gaisa transports	62
4.2.41	4.2.41. 23. Saime: Klientu apkalpošana	63
4.2.42	4.2.42. 24. Saime: Komunikācija un sabiedriskās attiecības	64
4.2.43	4.2.43. 25. Saime: Konsultēšana	65

4.2.44	26. Saime: Kontrole un uzraudzība – 26.1. Iestāžu un amatpersonu kontrole	66
4.2.45	26. Saime: Kontrole un uzraudzība – 26.2. Muita un muitas kontrole	67
4.2.46	26. Saime: Kontrole un uzraudzība – 26.3. Privātpersonu kontrole	68
4.2.47	27. Saime: Kvalitātes vadība	69
4.2.48	28. Saime: Noziedzības novēršana un apkarošana – 28.1. Izmeklēšana	70
4.2.49	28. Saime: Noziedzības novēršana un apkarošana – 28.2. Operatīvā darbība	71
4.2.50	28. Saime: Noziedzības novēršana un apkarošana – 28.3. Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršana	72
4.2.51	28. Saime: Noziedzības novēršana un apkarošana – 28.4. Pašvaldības policija	73
4.2.52	29. Saime: Pedagoģijas darbības atbalsts	74
4.2.53	30. Saime: Personāla vadība	75
4.2.54	31. Saime: Laboratorijas un izpētes darbi	76
4.2.55	32. Saime: Projektu vadība	77
4.2.56	33. Saime: Radošie darbi	78
4.2.57	34. Saime: Restaurācijas darbi	79
4.2.58	35. Saime: Politikas ieviešana	80
4.2.59	36. Saime: Politikas plānošana	81
4.2.60	37. Saime: Tirgzinība	82
4.2.61	38. Saime: Sekretariāta funkcija	83
4.2.62	39. Saime: Sociālais darbs	84
4.2.63	40. Saime: Starptautiskie sakari	85
4.2.64	41. Saime: Transportlīdzekļa vadīšana	86
4.2.65	42. Saime: Tulkošana (42.1. Tulkošana rakstveidā, 42.2. Tulkošana mutvārdos, 42.3. Tulkošana rakstveidā un mutvārdos)	87
4.2.66	43. Saime: Meža ugunsapsardzība	88
4.2.67	44. Saime: Ārvalstu finanšu instrumentu vadība	89
4.2.68	45. Saime: Bāriņtiesas	90
4.2.69	46. Saime: Dzimtsarakstu pakalpojumi	91
4.2.70	47. Saime: Sabiedrisko pakalpojumu regulēšana	92
4.2.71	48. Saime: Sporta organizēšana un profesionālais sports	93
4.2.72	49. Saime: Studentu apkalpošana	94
4.2.73	50. Saime: Studiju procesa organizēšana	95
4.2.74	51. Saime: Teritorijas plānošana	96
4.2.75	52. Saime: Risku vadība (darbības riski)	97
4.2.76	53. Saime: Tiesas un prokuratūra (53.1. Tiesu darbinieki, 53.2. Satversmes tiesas darbinieki, 53.3. Prokuratūras darbinieki (prokuroru palīgi))	98
4.2.77	54. Saime: Valsts dibinātu augstskolu vadība	99
4.2.78	55. Saime: Nacionālo bruņoto spēku darbinieki	100
4.2.79	56. Saime: Valsts attīstības plānošana, koordinācija un vadība	101
5.	Priekšlikumi Metodikas pilnveidošanai un amatu vērtības noteikšanai nākotnē	102
5.1	Metodikas pilnveidošana	102
5.2	Amatu vērtības noteikšana specifisku prasmju gadījumā	103
5.3	Ieteikumi jaunveidoto amatu līmeņu vērtības noteikšanai nākotnē	103
6.	Pielikumi	105
1. Pielikums:	Priekšlikumi Amatu kataloga attīstībai: kopsavilkums	105
2. Pielikums:	Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās	125
3. Pielikums:	Fokusgrupu diskusiju programmas	133
4. Pielikums:	Intervēto personu saraksts	137

Izmantotie saīsinājumi un skaidrojumi

Tabula Nr. 1 Izmantotie saīsinājumi un skaidrojumi

Apzīmējums/ saīsinājums	Skaidrojums
AM	Aizsardzības ministrija
ĀM	Ārlietu ministrija
Amatu katalogs	Ministru kabineta 2010.gada 30.novembra noteikumi Nr. 1075 „Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs”
Atlīdzības likums	2009. gada 1. decembra likums „Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums”
Arhīvu likums	2010. gada 11. februāra likums „Arhīvu likums”
Būvniecības likums	1995. gada 10. augusta likums „Būvniecības likums”
CSP	Centrālā statistikas pārvalde
EY	Ernst & Young Baltic, SIA
FM	Finanšu ministrija
IEM	Iekšlietu ministrija
IEVP	Ieslodzījuma vietu pārvalde
IKT	Informācijas un komunikācijas tehnoloģijas
IKVD	Izglītības kvalitātes valsts dienests
Intelektuālā un fiziskā darba vērtēšanas metode	SIA „Fontes Vadības konsultācijas” intelektuālā un fiziskā darba vērtēšanas punktu - faktoru metode
IT	Informācijas tehnoloģijas
IZM	Izglītības un zinātnes ministrija
KNAB	Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojs
KP	Konkurences padome
LAD	Lauku atbalsta dienests
LGIA	Latvijas Ģeotelpiskās informācijas aģentūra
LIAA	Latvijas Investīciju un attīstības aģentūra
LNA	Latvijas Nacionālais arhīvs
LNB	Latvijas Nacionālā bibliotēka
LNVM	Latvijas Nacionālais vēstures muzejs
LU	Latvijas Universitāte
Metodika	SIA „Fontes Vadības konsultācijas” intelektuālā un fiziskā darba vērtēšanas punktu - faktoru metodes 1. daļa – intelektuālā darba vērtēšanas kritēriji
MMA	Memoriālo muzeju apvienība
NBS	Nacionālie bruņotie spēki
NMPD	Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienests
NVD	Nacionālais veselības dienests
PMLP	Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde
PVD	Pārtikas un veterinārais dienests
RSU	Rīgas Stradiņa universitāte
RTU	Rīgas Tehniskā universitāte
SIVA	Sociālās integrācijas valsts aģentūra
TA	Tiesu administrācija
TNGIIB	Transporta nelaimes gadījumu un incidentu izmeklēšanas birojs
TS	Projekta Tehniskā specifikācija
UR	Uzņēmumu reģistrs
VAC	Valsts asinsdonoru centrs

Apzīmējums/ saīsinājums	Skaidrojums
VARAM	Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija
VID	Valsts ieņēmumu dienests
VK	Valsts kanceleja
VM	Veselības ministrija
VRAA	Valsts reģionālās attīstības aģentūra
VSAA	Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra
VZD	Valsts zemes dienests
ZVA	Zāļu valsts aģentūra

1. Ievads

Ziņojums par nepieciešamajiem Amatu kataloga saturiskajiem pilnveidojumiem ir ceturtais pētījuma „Amatu kataloga pilnveidošana un amatu klasifikācijas kļūdu novēršana” nodevums, kas tiek veikts Valsts kancelejas administrētā projekta „Atbalsts strukturālo reformu ieviešanai valsts pārvaldē” (identifikācijas Nr. 1DP/1.5.1.1.1/10/IPIA/CFLA/004/002) ietvaros. Ziņojums sagatavots saskaņā ar 2012. gada 17. decembra līgumu Nr. 101 „Amatu kataloga pilnveidošana un amatu klasifikācijas kļūdu novēršana” (iepirkuma identifikācijas numurs: MK VK 2012/13 ESF), kas noslēgts starp Valsts kanceleju (turpmāk – Pasūtītājs) un Ernst & Young Baltic, SIA (turpmāk – Ernst & Young vai EY).

Pētījuma mērķis

Pētījuma mērķis ir izstrādāt priekšlikumus Amatu kataloga pilnveidošanai un amatu klasificēšanas kļūdu novēršanai.

Pētījuma uzdevumi

Atbilstoši TS Projekta ietvaros tika veikti šādi uzdevumi:

1. Izlases veidā, saņemot datus un salīdzinot dažādu valsts tiešās pārvaldes institūciju amatu klasifikācijas rezultātus, veikta amatu klasificēšanas rezultātu analīze un izstrādāti priekšlikumi amatu klasifikācijas kļūdu novēršanai. (TS 3.1.).
2. Veikta Amatu katalogā iekļauto amatu saimju padziļināta analīze un izstrādāti priekšlikumi Amatu kataloga pilnveidošanai. (TS 3.2.).

Pētījuma dati un tvērums

Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju analīzes gaitā tika izmantoti FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas dati par amatu vienību skaitu un amatu nosaukumiem valsts tiešās pārvaldes iestādēs (analīzē izmantota pieejamā informācija uz 2012. gada oktobri), iestāžu iesniegtie amata apraksti, padziļināto interviju un fokusgrupu diskusiju rezultāti, ar studiju procesa organizēšanu, augstskolu vadību, sekretariāta funkciju u.c. jomām saistītiem amatiem piešķirtie punkti pēc Intelektuālā un fiziskā darba vērtēšanas metodes, kuras 1. daļa – intelektuālā darba vērtēšanas kritēriji - ir iekļauta Rokasgrāmatā amatu vērtēšanā (TS 2. pielikums), sākotnējās saimju/ apakšsaimju līmeņu vērtības, kas iegūtas, izmantojot iepriekšminēto Intelektuālā un fiziskā darba vērtēšanas metodi. Sākotnējie vērtējumi bija pieejami šādām saimēm/ apakšsaimēm:

- administratīvā vadība,
- apsaimniekošana,
- apsardze un uzraudzība,
- diplomātiskā un konsulārā darbība,
- dispečeru pakalpojumi,
- dokumentu rediģēšana,
- ekspertīze,
- finanšu administrēšana,
- grāmatvedība,
- juridiskie pakalpojumi,
- klientu apkalpošana,
- lietvedība,
- informācijas apkopošana un analīze: arhīvu pakalpojumi,
- informācijas apkopošana un analīze: bibliotēku pakalpojumi,
- informācijas apkopošana un analīze: fondu glabāšana,
- informācijas apkopošana un analīze: statistika,
- noziedzības novēršana un apkarošana: izziņas darbība,
- kontrole un uzraudzība: iekšējais audits,
- kontrole un uzraudzība: amatpersonu kontrole,
- kontrole un uzraudzība: privātpersonu kontrole,
- noziedzības novēršana un apkarošana: operatīvā darbība,
- rīcībpolitikas ieviešana,
- rīcībpolitikas plānošana,
- personāla vadība,
- sabiedriskās attiecības,
- sekretariāta funkcija,
- sociālais darbs,
- transporta vadīšana,
- tulkošana,
- ugunsdzēsība un glābšana.

Šī Pētījuma ietvaros, atbilstoši TS noteiktajam un saskaņojot ar Pasūtītāju, veikta visu Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju analīze, kā arī, sadarbībā ar VK un FM, un Pasūtītāja pieaicinātajiem personāla speciālistiem (ekspertiem), veikta visu Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju līmeņu vērtēšana.

Ziņojuma struktūra

Ziņojums sastāv no sešām daļām: ievads, metodoloģija, pieņēmumi un ierobežojumi, kas tika identificēti pirms analīzes vai analīzes ietvaros, priekšlikumi Amatu kataloga pilnveidošanai (vispārējie priekšlikumi un specifiskie priekšlikumi par konkrētām Amatu kataloga saimēm/ apakšsaimēm), priekšlikumi Metodikas pilnveidošanai un amatu vērtības noteikšanai nākotnē, kā arī pielikumi.

Normatīvais regulējums

Pētījuma „Amatu kataloga pilnveidošana un amatu klasifikācijas kļūdu novēršana” jomai, t.sk. Ziņojuma par nepieciešamajiem Amatu kataloga saturiskajiem pilnveidojumiem, saistošais normatīvais regulējums ietver šādus dokumentus:

1. 2009. gada 1. decembra likums „Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums”.
2. MK 2010.gada 30.novembra noteikumi Nr. 1075 „Valsts un pašvaldību institūciju Amatu katalogs” (turpmāk – Amatu katalogs).
3. MK 2013. gada 29. janvāra noteikumi Nr. 66 „Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu un tās noteikšanas kārtību”.
4. MK 2009. gada 22. decembra noteikumi Nr. 1651 „Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu, kvalifikācijas pakāpēm un to noteikšanas kārtību”.
5. FM 2011. gada 13. oktobra informatīvā ziņojuma projekts „Par iespējām sašaurināt vienotās atlīdzības sistēmas mēnešalgu diapazonus”.
6. Valsts kancelejas izstrādātie ieteikumi valsts pārvaldes amatu kataloga piemērošanai.
7. MK 2005. gada 21. februāra rīkojums Nr. 105 „Par koncepciju par vienotu darba samaksas sistēmu valsts sektorā nodarbinātajiem”.
8. MK 2007. gada 26. jūnija noteikumi Nr.451 „Par Valsts sektora darba samaksas komisijas nolikumu”.
9. Citi normatīvie akti, t.sk. MK 2005. gada 3.maija noteikumi Nr. 310 „Noteikumi par amatu klasifikācijas sistēmu un amatu klasificēšanas kārtību valsts tiešās pārvaldes iestādēs” (zaudējuši spēku 2010.gada 15.maijā, bet tiek ņemti vērā, jo vienotā darba samaksas sistēmas ieviešana ir uzsākta 2005.gadā), MK 2005.gada 21.februāra rīkojumu Nr.105 ”Par koncepciju par vienotu darba samaksas sistēmu valsts sektorā nodarbinātajiem”.

2. Metodoloģija

Šajā nodaļā aprakstīta pieeja priekšlikumu izstrādei Amatu kataloga un Metodikas pilnveidošanai, kā arī visu Amatu kataloga amatu saimju/ apakšsaimju līmeņu novērtēšanai. Detalizēta visa pētījuma kopējās analīzes metodika aprakstīta pētījuma „Amatu kataloga pilnveidošana un amatu klasifikācijas kļūdu novēršana”, kas tiek veikts Valsts kancelejas administrētā projekta „Atbalsts strukturālo reformu ieviešanai valsts pārvaldē” (identifikācijas Nr. 1DP/1.5.1.1.1./10/IPIA/CFLA/004/002), pirmajā nodevumā „Pētījuma metodoloģijas ziņojums”.

Metodoloģija Amatu kataloga un Metodikas pilnveidošanai

Projekta ietvaros tika izstrādāti priekšlikumi šādu divu dokumentu pilnveidošanai:

- Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs;
- Metodika.

Metodikas un Amatu kataloga analīze, kā arī priekšlikumu izstrāde to pilnveidošanai ir cieši saistīta ar iepriekš veikto analīzi un tās rezultātiem. Priekšlikumi Amatu kataloga un Metodikas pilnveidošanai, papildus jau veiktajai amata aprakstu analīzei, veiktajām padziļinātajām intervijām un organizētajām fokusgrupu diskusijām, tika izstrādāti, pamatojoties uz šādu informāciju:

- Pētījuma pirmās daļas ietvaros padziļināti neanalizēto saimju/ apakšsaimju amata aprakstu izpēti;
- Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju aprakstu un to līmeņu paraugaprakstu kvalitatīvu analīzi;
- Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju vērtēšanas sesijās noskaidroto kvalitatīvo informāciju;
- Pētījuma otrās daļas ietvaros veikto padziļināto interviju rezultātiem;
- Pētījuma otrās daļas ietvaros organizēto fokusgrupu diskusiju rezultātiem;
- Metodikas analīzes rezultātiem.

Metodoloģija Amatu kataloga amatu saimju/ apakšsaimju līmeņu novērtēšanai

Lai pārliecinātos par visu Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju līmeņu pareizu savstarpējo hierarhiju (atrašanos mēnešalgu grupās), Pētījuma ietvaros atbilstoši TS tika organizētas Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju līmeņu vērtēšanas sesijas. Organizēto vērtēšanas sesiju ietvaros tika pārskatītas visas Amatu kataloga saimes/ apakšsaimes, pielietojot dažādas amatu vērtēšanas metodes, t.sk. tās saimes/ apakšsaimes un konkrētu saimju/ apakšsaimju līmeņus, kas iepriekš nav tikuši vērtēti, izmantojot Metodiku, proti, saimes un to līmeņi, ar kuriem papildināta sākotnējā Amatu kataloga redakcija (2005. gada 3. maija MK noteikumi Nr. 310 „Noteikumi par amatu klasifikācijas sistēmu un amatu klasificēšanas kārtību valsts tiešās pārvaldes iestādēs”):

- 5.4. Neatliekamā medicīniskā palīdzība;
- 19.6. Lietotāju atbalsts;
- 28.3. Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršana;
- 29. Pedagoģijas darbības atbalsts;
- 37. Tirgzinība;
- 42.3. Tulkošana rakstveidā un mutvārdos;
- 44. Ārvalstu finanšu instrumentu vadība;
- 45. Bāriņtiesas;
- 46. Dzimtsarakstu pakalpojumi;
- 47. Sabiedrisko pakalpojumu regulēšana;
- 48. Sporta organizēšana un profesionālais sports;
- 49. Studentu apkalpošana;
- 50. Studiju procesa organizēšana;
- 51. Teritorijas plānošana;
- 53. Tiesas un prokuratūra;
- 53.1. Tiesu darbinieki;
- 53.2. Satversmes tiesas darbinieki;
- 53.3. Prokuratūras darbinieki (prokuroru palīgi);
- 54. Valsts dibinātu augstskolu vadība (sākotnējā Amatu kataloga redakcijā ietverta apakšsaime 29.4. Izglītības iestāžu vadība);
- 55. Nacionālo bruņoto spēku darbinieki.

Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju līmeņu vērtības noteikšanas nolūkiem tika izveidota ekspertu grupa, kuras sastāvā bija pārstāvji ar zināšanām un pieredzi personāla vadības sistēmu veidošanā no šādām valsts tiešās pārvaldes iestādēm:

- VK (trīs pārstāvji);
- FM (trīs pārstāvji);
- TM (viens pārstāvis un viens pārstāvja aizvietotājs);
- ZM (viens pārstāvis);
- IZM (viens pārstāvis);
- VZD (viens pārstāvis).

Papildus augstāk uzskaitīto valsts tiešās pārvaldes iestāžu pārstāvjiem, vērtēšanas sesijās piedalījās arī Projekta eksperti.

Pirms vērtēšanas sesijām tika organizētas mācības amatu vērtēšanas ekspertu grupas dalībniekiem, kuru ietvaros visi ekspertu grupas dalībnieki tika iepazīstināti ar amatu vērtēšanas pamatprincipiem, kritērijiem un vērtēšanas procesu, kā arī apmācīti darbam ar dažādām amatu vērtēšanas metodēm, t.sk. Metodiku un amatu pielīdzināšanas metodi jeb angļu val. *job matching*. Detalizētāka informācija par vērtēšanas sesijās pielietotajām amatu vērtēšanas metodēm sniegta turpmāk tekstā.

Personāla vadības teorijā amatu vērtēšanas metodes tiek iedalītas šādās kategorijās:

- analītiskās metodes, kas paredz amatu sadalīšanu sastāvdaļās;
- neanalītiskās metodes, kas paredz amatu apskatīt kopumā.

Tabula Nr. 2 Amatu vērtēšanas metodes

	Analītiskās metodes	Neanalītiskās metodes
Būtība	Sadala amatu sastāvdaļās	Amats tiek apskatīts kopumā
Raksturojums	Amati tiek vērtēti, pamatojoties uz to sastāvdaļu (faktoru) analīzi, analizējot, cik lielā mērā katrs no faktoriem amatā ir pārstāvēts. Šī ir visbiežāk izmantotā amatu vērtēšanas pieeja	Amati tiek salīdzināti savā starpā, lai iekļautu tos noteiktā rangu skalā vai grupu struktūrā – tie netiek analizēti atbilstoši faktoriem vai elementiem
Metožu veidi	Punktu – faktoru shēmas: tiek izvērtēti amata faktori, piešķirot punktus atbilstoši faktora līmenim	Amatu ranžēšana (piemērota mazām organizācijām): visvienkāršākā metode – amati tiek savstarpēji salīdzināti un sakārtoti sistēmā, izmantojot iekšēji pieņemto amatu nozīmīgumu
	Analītiskā pielīdzināšana (no angļu val. <i>analytical matching</i>) : amati tiek pielīdzināti standarta vai paraugamatiem, kuri jau ir sakārtoti algu grupās, analizējot tos pa faktoriem	Amatu klasificēšana: visizplatītākā neanalītiskā metode. Amati pēc to aprakstiem tiek sadalīti amatu grupās hierarhijā, salīdzinot amatu ar amatu grupas definīciju un pielāgojot amatam atbilstošāko amatu grupu Iekšējā pielīdzināšana (no angļu val. <i>internal benchmarking</i>). Paraugamatu definēšana un pārējo amatu pielīdzināšana standarta jeb paraugamatiem, nesadalot amatu faktorus

Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju vērtēšanai tika pielietotas gan analītiskās, gan neanalītiskās metodes:

- analītiskā punktu – faktoru metode, izmantojot Metodiku (analītiskā metode);
- neanalītiskā un analītiskā amatu pielīdzināšana (no angļu val. *job matching*) (analītiskā un neanalītiskā metode).

Izmantojot Metodiku, Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju līmeņi tika vērtēti pēc šādiem kritērijiem:

- Izglītība un profesionālā pieredze:
 - Izglītība;
 - Profesionālā pieredze.

- Darba raksturojums:
 - Darba sarežģītība;
 - Domāšanas sarežģītība;
 - Sadarbība un vadība.
- Atbildība:
 - Atbildība par darba norisi un rezultātiem;
 - Atbildība par lēmumiem.

Metodika paredz katra kritērija ietvaros saimes/ apakšsaimes līmenim piešķirt noteiktu punktu skaitu, ņemot vērā pieejamo informāciju par vērtējamo amatu/ saimes/ apakšsaimes līmeni. Izmantotie informācijas avoti uzskaitīti tabulā zemāk (skat. Tabula Nr. 3).

Izmantojot amatu pielīdzināšanas (no angļu val. *job matching*) metodi, Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju līmeņi tika skatīti salīdzinājumā ar pārējiem saimju/ apakšsaimju līmeņiem, kam atbilst tā pati mēnešalgu grupa (jau novērtētajām saimēm/ apakšsaimēm tika izmantoti ekspertu grupas piešķirtie vērtējumi, savukārt vēl nevērtētajām saimēm/ apakšsaimēm – MK Nr. 66 noteiktās mēnešalgu grupas), kas saturiski līdzinās attiecīgajai saimei/ apakšsaimei. Piemēram, veicot 43. saimes (Mežu ugunsapsardzība) līmeņu pielīdzināšanu, šīs saimes līmeņi tika skatīti salīdzinājumā ar šādām saimēm/ apakšsaimēm: 3. Apsaimniekošana, 13. Fiziskais un kvalificētais darbs, 20. Inženiertehniskie darbi, 22.2. Transportlīdzekļu tehniskā apkope, kurās līdzīgi kā 43. saimē tiek klasificēti arī fiziska un tehniska darba veicēji.

Amatu kataloga visu saimju/ apakšsaimju novērtēšanas noslēgumā tika veikta vērtēšanas rezultātu pārskatīšana un kalibrēšana.

Vērtēšana tika veikta atbilstoši šādiem principiem, kas atbilst labākajai praksei cilvēkresursu vadības jomā:

- tiek analizēts amats (saimes/ apakšsaimes līmenis), nevis konkrēts cilvēks (darbinieks);
- tiek analizēts amats (saimes/ apakšsaimes līmenis), kas tiek veikts normālas slodzes situācijā – nevis pārslogotas vai nepilnas slodzes situācijā;
- amats (saimes/ apakšsaimes līmenis) tiek vērtēts pēc pamatnodarbošanās (kas aizņem vismaz 80-90% laika);
- tiek analizēts amats (saimes/ apakšsaimes līmenis), kāds tas ir šobrīd, nevis bija iepriekš vai būs nākotnē;
- amatu (saimju/ apakšsaimju līmeņu) analīzē jābalstās uz visaptverošu, objektīvu informāciju par amatu (amata apraksti un/ vai intervijas);
- amatu (saimju/ apakšsaimju līmeņu) sadalījumam grupās (mēnešalgu grupās) vērtēšanas rezultātā jāatspoguļo iekšējais taisnīgums (izpratne par to, kuri amati ir savstarpēji līdzīgi);
- vērtēšanas process jāveda, lai izvairītos no nepamatotiem spriedumiem;
- vērtēšanas rezultātus nepieciešams pārbaudīt un kalibrēt.

Būtiskākā informācija par organizētajām Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju vērtēšanas sesijām apkopota tabulā zemāk (skat. Tabula Nr. 3).

Tabula Nr. 3 Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju vērtēšanas sesiju kopsavilkums

Darba metodes elementi	Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju vērtēšanas sesijas
Skaits	9 vērtēšanas sesijas
Ilgums	Katra vērtēšanas sesija - 4 stundas
Laika periods	No 2013. gada 3. jūlijam līdz 2013. gada 22. jūlijam
Dalībnieki	Kopā 13 vērtētāji: 3 VK, 3 FM, kā arī citu Pasūtītāja pieaicināto nozares ministriju un padotības iestāžu pārstāvji ar zināšanām un pieredzi personāla vadības sistēmu veidošanā (1 TM pārstāvis, 1 ZM pārstāvis, 1 IZM pārstāvis, 1 VZD pārstāvis), kā arī Projekta eksperti
Pieeja	Tika pielietotas dažādas amatu vērtēšanas metodes (analītiskās, neanalītiskās), t.sk.: • vērtēšana pēc Metodikas • amatu pielīdzināšanas metode (no angļu val. <i>job matching</i>)

Darba metodes elementi	Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju vērtēšanas sesijas
Informācijas avoti	• Padziņinātās intervijas (telefonintervijas un klātienēs intervijas) • Fokusgrupu diskusijās iegūtā informācija • Amata apraksti • Amatu kataloga saimes/ apakšsaimes apraksti un līmeņu paraugapraksti • Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju vērtēšanas darba grupas dalībnieku zināšanas par konkrētām Amatu kataloga saimēm/ apakšsaimēm un to līmeņiem • Sākotnējās saimju/ apakšsaimju līmeņu vērtības, kas iegūtas, izmantojot Metodiku • 50. saimes (Studiju procesa organizēšana), 54. saimes (Valsts dibinātu augstskolu vadība), 38. saimes (Sekretariāta funkcija) u.c. saimju/ apakšsaimju novērtēšanai tika izmantoti amatiem piešķirtie punkti, kas iegūti, tos vērtējot ar Intelektuālā un fiziskā darba vērtēšanas metodi • FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas dati

Fokusgrupu diskusijas

Priekšlikumu izstrādes ietvaros Amatu kataloga pilnveidošanai tika organizētas fokusgrupas ar šādām galvenajām mērķgrupām:

- valsts tiešās pārvaldes iestāžu personāla vadītājiem/ personāla vadītāja vietniekiem/ personāla speciālistiem;
- pašvaldību un to iestāžu personāla vadītājiem/ personāla vadītāja vietniekiem/ personāla speciālistiem.

Kopā tika veiktas piecas fokusgrupu diskusijas, katra no tām par konkrētām saimēm/ apakšsaimēm:

- diskusija par 19. Informācijas tehnoloģijas (IT) saimes/apakšsaimju līmeņu piemērotību un atbilstību reālajai situācijai IT jomā valsts pārvaldē;
- diskusija par 35. Politikas ieviešana, 36. Politikas plānošana, 44. Ārvalstu finanšu instrumentu vadība saimju līmeņu piemērotību un atbilstību reālajai situācijai politikas plānošanas un ieviešanas, kā arī ārvalstu finanšu instrumentu administrēšanas jomā valsts pārvaldē;
- diskusija par 18.1. Arhīvu pakalpojumi, 18.3. Dokumentu pārvaldība, 23. Klientu apkalpošana, 38. Sekretariāta funkcija saimju/apakšsaimju līmeņu piemērotību un atbilstību reālajai situācijai informācijas analīzes un pārvaldības, kā arī klientu apkalpošanas un sekretariāta funkcijas jomā valsts pārvaldē.
- valsts tiešās pārvaldes iestāžu diskusija par 4. Apsardze un uzraudzība, 6. Darba aizsardzība, 7. Diplomātiskā un konsulārā darbība, 8. Dispečeru pakalpojumi, 9. Dokumentu rediģēšana, 13. Fiziskais un kvalificētais darbs, 16. Iestāžu drošība, 18.4. Fondu glabāšana, 18.5. Muzeju pakalpojumi, 20. Inženiertehniskie darbi, 22. Jūras un gaisa transports, 25. Konsultēšana, 26.2. Muita un muitas kontrole, 29. Pedagoģijas darbības atbalsts, 31. Laboratorijas un izpētes darbi, 33. Radošie darbi, 34. Restaurācijas darbi, 37. Tirgzinība, 41. Transportlīdzekļa vadīšana, 42. Tulkošana, 48. Sporta organizēšana un profesionālais sports, 49. Studentu apkalpošana, 50. Studiju procesa organizēšana, 52. Risku vadība (darbības riski), 53. Tiesas un prokuratūra, 54. Valsts dibinātu augstskolu vadība saimju/ apakšsaimju līmeņu piemērotību;
- pašvaldību un to iestāžu diskusija par 1. Administratīvā vadība, 3. Apsaimniekošana, 4. Apsardze un uzraudzība, 6. Darba aizsardzība, 8. Dispečeru pakalpojumi, 12.3. Finanšu uzskaitē un analīzē pašvaldībā, 13. Fiziskais un kvalificētais darbs, 14. Grāmatvedība, 16. Iestāžu drošība, 18.1. Arhīvu pakalpojumi, 18.2. Bibliotēku pakalpojumi, 18.3. Dokumentu pārvaldība, 18.5. Muzeju pakalpojumi, 21. Juridiskā analīze, izpildes kontrole un pakalpojumi, 22. Jūras un gaisa transports, 23. Klientu apkalpošana, 24. Komunikācija un sabiedriskās attiecības, 25. Konsultēšana, 28.4. Pašvaldības policija, 29. Pedagoģijas darbības atbalsts, 30. Personāla vadība, 32. Projektu vadība, 33. Radošie darbi, 37. Tirgzinība, 38. Sekretariāta funkcija, 39. Sociālais darbs, 41. Transportlīdzekļa vadīšana, 43. Meža ugunsapsardzība, 45. Bāriņtiesas, 46. Dzimtsarakstu pakalpojumi, 48. Sporta organizēšana un profesionālais sports 51. Teritorijas plānošana saimju/ apakšsaimju līmeņu piemērotību.

Katrā no fokusgrupu diskusijām tika pieaicināti 11 – 25 dalībnieki no šādām valsts tiešās pārvaldes iestādēm, augstākās izglītības iestādēm, pašvaldībām un to iestādēm u.c. institūcijām:

- ZVA,
- LIAA,
- IEM,

- IZM,
- IKVD,
- LAD,
- KP,
- VM,
- VRAA,
- PVD,
- NVD,
- UR,
- PMLP,
- KNAB,
- CSP,
- VSAA,
- VK,
- ĀM,
- AM,
- FM,
- VARAM,
- VID,
- VZD,
- NMPD,
- NBS,
- LU,
- RSU,
- TA,
- LNA,
- LNB,
- LNVM,
- MMA,
- LGIA,
- VAC,
- SIVA,
- RTU,
- IEPV,
- TNGIIB,
- Nodrošinājuma valsts aģentūra,
- Ģenerālprokuratūra,
- Satversmes tiesa,
- Saldus novada pašvaldība,
- Siguldas novada pašvaldība,
- Ventspils pilsētas dome,
- Rīgas pilsētas dome,
- Valmieras pilsētas pašvaldība,
- Jelgavas novada pašvaldība,
- Jēkabpils pilsētas pašvaldība,
- Ķekavas novada pašvaldība,
- Skrundas novada pašvaldība,
- Ikšķiles novada pašvaldība,
- Jūrmalas pilsētas dome,
- Ropažu novada pašvaldība,
- Garkalnes novada pašvaldība,
- Rīgas pašvaldības policija,
- Jūrmalas pilsētas pašvaldības policija,
- Jelgavas pašvaldības policija.

Fokusgrupas tika organizētas ar mērķi apspriest saimju/apakšsaimju 1. Administratīvā vadība, 3. Apsaimniekošana, 4. Apsardze un uzraudzība, 6. Darba aizsardzība, 7. Diplomātiskā un konsulārā darbība, 8. Dispečeru pakalpojumi, 9. Dokumentu rediģēšana, 13. Fiziskais un kvalificētais darbs, 14. Grāmatvedība, 16. Iestāžu drošība, 18.1. Arhīvu pakalpojumi, 18.2. Bibliotēku pakalpojumi, 18.3. Dokumentu pārvaldība, 18.4. Fondu glabāšana, 18.5. Muzeju pakalpojumi, 19. Informācijas tehnoloģijas, 20. Inženiertehniskie darbi, 22. Jūras un gaisa transports, 23. Klientu apkalpošana, 24. Komunikācija un sabiedriskās attiecības, 25. Konsultēšana, 26.2. Muiža un muižas kontrole, 29. Pedagoģijas darbības atbalsts, 30. Personāla vadība, 32. Projektu vadība, 31. Laboratorijas un izpētes darbi, 33. Radošie darbi, 34. Restaurācijas darbi, 35. Politikas ieviešana, 36. Politikas plānošana, 37. Tirgzinība, 38. Sekretariāta funkcija, 39. Sociālais darbs, 41. Transportlīdzekļa vadīšana, 42. Tulkošana, 44. Ārvalstu finanšu instrumentu vadība, 48. Sporta organizēšana un profesionālais sports, 49. Studentu apkalpošana, 50. Studiju procesa organizēšana, 52. Risku vadība (darbības riski), 53. Tiesas un prokuratūra, 54. Valsts dibinātu augstskolu vadība līmeņu paraugpraksi piemērotību amatu klasificēšanai, amatu klasificēšanas grūtības un identificēt iespējamās saimju/apakšsaimju uzlabošanas iespējas Amatu katalogā.

Fokusgrupu ietvaros apspriestās tēmas ietvertas fokusgrupu diskusiju programmās, kas pievienotas šī Ziņojuma pielikumā (skat. 3. Pielikums: Fokusgrupu diskusiju programmas).

3. Pieņēmumi un ierobežojumi

Ziņojuma par nepieciešamajiem Amatu kataloga saturiskajiem pilnveidojumiem sagatavošanas gaitā tika identificēti šādi **riski**:

- Padziļināto interviju rezultāti ir atkarīgi no respondentu atbildēm un godīguma atbilžu sniegšanā, kuru grūti kontrolēt, līdz ar to padziļināto interviju rezultātā iegūtā informācija varētu neatspoguļot faktisko situāciju (intervētajām personām varētu būt vēlme amatu pasniegt kā sarežģītāku, atbildīgāku, nozīmīgāku), lai arī interviju ietvaros tika veikta iegūto datu kvalitātes kontrole, tika izmantoti gan slēgti, gan atvērti jautājumi, respondentu sniegtās atbildes tika vērtētas kritiski un padziļinātajās intervijās iegūtā informācija tika salīdzināta ar fokusgrupu diskusijās noskaidroto.
- Pastāv risks, ka vērtētāji varētu ietekmēties no apsvērumiem par to, kas veic konkrēto amatu, kāds ir tā pašreizējais statuss un atalgojuma līmenis (atbilstošā mēnešalgu grupa), kā arī no iepriekšējiem vērtējumiem, kas bija pieejami Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju vērtēšanas ekspertu grupai. Lai mazinātu šo risku, vērtēšanas ekspertu grupa tika veidota no profesionāļiem ar pieredzi valsts pārvaldē un personāla vadības sistēmu veidošanā.
- Viens no informācijas iegūšanas avotiem par saimju/ apakšsaimju līmeņu amata pildītājiem ir amata apraksti, līdz ar to pastāv risks, ka atsevišķos gadījumos par amatiem (saimes/ apakšsaimes līmeņiem) pieejamā informācija varētu pilnībā neatbilst faktiskajai situācijai attiecīgās funkcijas jomā. Lai mazinātu šo risku, papildu amata aprakstu analīzei, tika izmantoti citi informācija avoti – padziļinātās intervijas, fokusgrupu diskusijas un amatu vērtēšanas ekspertu grupas dalībnieku zināšanas par konkrētām Amatu kataloga saimēm/ apakšsaimēm un to līmeņiem.
- Ne visi vērtēšanas ekspertu grupas dalībnieki ieradās uz visām vērtēšanas sesijām, kas varētu ietekmēt vērtēšanas sesiju ietvaros izdarītos spriedumus - kaut arī amatu vērtēšana ir balstīta uz kolektīvu spriedumu, vērtēšanas procesā pamatā ir katra vērtētāja individuālais spriedums. Uz amatu vērtēšanas darba grupām tika aicināti 13 dalībnieki, iespēju robežās vērtēšanas ekspertu grupas dalībniekiem tika nodrošināti aizvietoņi, lai arī situācijās, kad kāds no amatu vērtēšanas ekspertu grupas dalībniekiem nevarēja piedalīties kādā no vērtēšanas sesijām, kopējais ekspertu grupas sastāvs būtu pietiekams, lai pamatoti veiktu Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju līmeņu vērtēšanu.

Ziņojuma par nepieciešamajiem Amatu kataloga saturiskajiem pilnveidojumiem sagatavošanas gaitā tika identificēti šādi **ierobežojumi**:

- Pētījuma ietvaros tika veikta visu Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju vērtēšana. Saimju/ apakšsaimju līmeņi tika vērtēti, izmantojot dažādas amatu vērtēšanas metodes - analītiskā punktu – faktoru metode, izmantojot Metodiku, un neanalītiskā un analītiskā amatu pielīdzināšana (no angļu val. *job matching*). Tāpat, amatu vērtēšanā tika pielietots izslēgšanas princips - saimes/ apakšsaimes, kuras būtu nelietderīgi vērtēt, izmantojot Metodiku vai amatu pielīdzināšanu, tika pārskatītas, gala rezultātā sniedzot priekšlikumus par nepieciešamajām izmaiņām (skat. saimju/ apakšsaimju aprakstus turpmāk tekstā). Saimes/ apakšsaimes nebija lietderīgi vērtēt, izmantojot Metodiku un amatu pielīdzināšanu, šādu iemeslu dēļ:
 - amatu vērtēšanas ekspertu grupas ietvaros tika pieņemts lēmums attiecīgo saimi/ apakšsaimi vai kādu no tās līmeņiem svītrot, piemēram, 47. Sabiedrisko pakalpojumu regulēšana, 17. Iestāžu procedūras u.c.;
 - saimē/ apakšsaimē nepieciešamas būtiskas izmaiņas (ar būtiskām izmaiņām saprotot strukturālas izmaiņas saimē/ apakšsaimē, piemēram, līmeņu sadalījumā, savstarpējā hierarhijā, kritērijos, pēc kuriem saime/ apakšsaime tiek sadalīta līmeņos), piemēram, 5.4. Neatliekamā medicīniskā palīdzība, 42. Tulkošana u.c.;
 - saimes/ apakšsaimes novērtēšanai nepieciešama fiziskā darba vērtēšanas metode (piemēram, 13. Fiziskais un kvalificētais darbs), kas nav pieejama Pētījuma veicējiem.
- Ziņojumā par amatu klasificēšanas rezultātu analīzi valsts tiešās pārvaldes iestādēs izstrādes ietvaros netika veikta trešo personu sniegtās informācijas pareizības pārbaude, īpaši attiecībā uz FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem.

- Ziņojumā atspoguļotā informācija, kuras datu avots ir FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas dati, atspoguļo situāciju uz FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datu iegūšanas brīdi (2012. gada oktobris).
- FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas dati neatspoguļo informāciju par pašvaldību un to iestāžu, augstākās izglītības iestāžu amatu klasifikāciju, kā arī citu institūciju amatu klasifikāciju, kas uz 2012. gada oktobri FM nebija iesniegušas nepieciešamo informāciju, līdz ar to nebija iespējams iegūt pilnīgu informāciju, lai noteiktu:
 - cik iestādēs/ pašvaldībās/ pašvaldību iestādēs un cik amati tiek klasificēti šādās Amatu kataloga saimēs/ apakšsaimēs: 22. Jūras un gaisa transports, 45. Bāriņtiesas, 46. Dzimtsarakstu pakalpojumi, 51. Teritorijas plānošana, 12.3. Finanšu uzskaites un analīze pašvaldībā, 28.4. Pašvaldības policija, 55. Nacionālo bruņoto spēku darbinieki, 28.3. Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršana u.c. Informācija par 55. saimē un 28.3. apakšsaimē klasificētajiem amatiem tika saņemta no NBS un Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršanas dienesta;
 - cik pašvaldībās un to iestādēs un cik amati tiek klasificēti tikai pašvaldībām paredzētos saimju/ apakšsaimju līmeņos, piemēram, 1. Administratīvā vadība IVE līmenis (lielas pašvaldības izpilddirektors), 3. Apsaimniekošana IIC līmenis (patstāvīgi veic sarežģītus uzdevumus specifiskā jomā, nodrošinot nekustamā īpašuma apsaimniekošanu) u.c.
- Ziņojuma izstrādes laikā 56. saimē klasificēto amatu apraksti vēl nebija saskaņoti ar VK.
- Amatu vērtēšana nav zinātniska metode, līdz ar to nav iespējams zinātniski izmērīt konkrētā saimes/ apakšsaimes līmeņa nozīmīgumu nedz absolūtos skaitļos, nedz arī relatīvi.

Starpziņojumā par sākotnējās analīzes rezultātiem tika identificēti šādi **pieņēmumi**:

- Vērtēšanas ekspertu grupai kolektīvi ir nepieciešamās zināšanas un pieredze valsts pārvaldē un personāla vadības sistēmu veidošanā, lai varētu pamatoti pieņemt spriedumus par Amatu kataloga saimēm/ apakšsaimēm un to līmeņiem;
- Vērtēšanas ekspertu grupas dalībnieki amatu vērtēšanas sesijās ievēroja visus viņiem izklāstītos un noteiktos vērtēšanas principus, kas atbilst labākajai praksei cilvēkresursu vadības jomā.

4. Priekšlikumi Amatu kataloga attīstībai

4.1 Vispārējie priekšlikumi

Amatu katalogs ir valsts un pašvaldību institūciju amatu klasifikācijas sistēmas pamats un atlīdzības sistēmas pamatsastāvdaļa. Kaut arī Pētījuma gaitā veikta analīze liecina, ka Amatu katalogā vai tā piemērošanas kārtībā ir nepieciešami vairāki uzlabojumi (vispārēji uzlabojumi, piemēram, precīzāki robežkritēriji amatu saimju līmeņu diferencēšanai, samazināta vadītāja amata kā robežkritērija ietekme saimju vidējos līmeņos, izmaiņas amatu klasifikācijas saskaņošanas procesā un specifiski uzlabojumi konkrētās Amatu kataloga saimēs/ apakšsaimēs), kopumā Amatu katalogs vērtējams kā piemērots un nepieciešams rīks amatu klasificēšanai, kas atbilst labajai praksei atalgojuma sistēmu veidošanā publiskajā sektorā un kam arī turpmāk būtu jākalpo par pamatu amatu klasifikācijas sistēmai un amatu klasificēšanas kārtībai valsts un pašvaldību institūcijās.

Par Amatu kataloga nozīmi kopējā amatu klasifikācijas un atlīdzības sistēmā liecina arī citu valstu pieredze. Līdzīga amatu klasificēšanas sistēma tiek izmantota tādās valstīs kā, piemēram, Igaunijā, Nīderlandē, Apvienotajā Karalistē. Lietuvā Amatu katalogs ir izstrādes procesā. Zemāk tekstā sniegts neliels ieskats katras iepriekš minētās valsts amatu klasificēšanas sistēmā.

- Igaunija. Šobrīd pastāvošā amatu klasificēšanas sistēma Igaunijā tika ieviesta 2012. gada beigās. Igaunijā amatu klasificēšanas un atalgojuma sistēmu nosaka Civildienesta likums (igauņu val. *Avaliku teenistuse seadus*)¹. Papildu šim likumam amatu klasificēšanas sistēmu regulē procedūra par amata vietu izveidi un klasificēšanu valsts iestādēs². Tās pielikumā pievienots Amatu katalogs. Igaunijā Amatu katalogu veido 32 amatu saimes, t.sk. administratīvā vadība, datu analīze un uzraudzība, attīstības un politikas saime (politikas izstrāde, tiesību aktu sagatavošana u.c.), politikas īstenošana, klientu apkalpošana, glābšanas darbi, juridiskie pakalpojumi u.c. amatu saimes. Amatu katalogā paredzēta atsevišķa saime amatiem, kas neatbilst nevienai citai Amatu katalogā iekļautajai saimei. Katru amatu saimi veido līmeņi (to skaits dažādās saimēs ir atšķirīgs). Katram no līmeņiem definēti amatu veicēju pienākumi un atbildība³. Šis dokuments tiek izmantots par pamatu katras konkrētās valsts institūcijas amatu kataloga izstrādei. Igaunijā Amatu katalogs tiek izmantots visās valsts sektora institūcijās, tomēr katras valsts institūcijas ziņā ir izstrādāt tās iekšējo amatu katalogu un atalgojuma sistēmu. Dažādās valsts institūcijās līdzīga amata veicējiem var būt noteikti atšķirīgi algu intervāli.
- Nīderlande. Nīderlandē tiek izmantota elektroniska valsts pārvaldes amatu klasificēšanas sistēma FUWASYS, kurā integrēti valsts pārvaldes amatu profili. Amati sistēmā tiek klasificēti un vērtēti, ņemot vērā darba sarežģītību un atbildību. Darba samaksa amatiem tiek noteikta, pamatojoties uz vērtējumu FUWASYS sistēmā. Sistēmu ir izstrādājusi Nīderlandes Iekšlietu ministrija. Amatu profilu katalogā ir iekļauti 50 vispārēji amatu profili. Katrs amatu profils ietver šādus elementus: nosaukums, amata mērķis, amatam izvirzītās kvalitātes prasības (izglītības līmenis, zināšanas, pieredze u.c.) un mērķa profils, kas ietver uzvedības aspektus (angļu val. *behavioral aspects*), kompetences, rezultātus un atspoguļo vēlamā situāciju, uz ko tiek ties darbiniekam konkrētajā pozīcijā⁴.
- Apvienotā Karaliste. Tāds dokuments kā Latvijas Amatu katalogs (amata saimju apkopojums sadalījumā pa to pienākumiem un funkcijām) Apvienotajā Karalistē pašlaik netiek lietots, bet tā vietā tiek izmantots kompetenču ietvars (*Professional Skills for Government Competency framework*). Tas attiecas uz visu līmeņu valsts pārvaldes darbiniekiem no administratīvā asistenta līdz pat ģenerāldirektoram. Kompetenču ietvaru veido pamata kompetences (t.sk. komunikācijas

¹ Civil Service Act. Pieejams:

<http://www.legaltext.ee/et/andmebaas/tekst.asp?loc=text&dok=2013X11&keel=en&pg=1&ptyyp=RT&tyyp=X&query=avaliku+teenistuse>

² Riigi ametiasutuste teenistuskohdade koosseisude kehtestamise kord, teenistuskohdade klassifikaator ja teenistuskohdade liigitamise kord. Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/akt/129052013018>

³ Teenistuskohdade klassifikaator. Pieejams: https://www.riigiteataja.ee/akt/129052013018/VVm_92_lisa4_uus.pdf#

⁴ Analysis of Job descriptions and competency models in five EU countries, European Institute for Public Administration (EIPA), 2010.

prasmes, cilvēku vadība, finanšu vadība, stratēģiskā domāšana u.c.), profesionālās prasmes, kā arī specifiskās tehniskās prasmes un zināšanas⁵. Amatu vērtēšanai valsts pārvaldē tiek izmantotas divas sistēmas: JEGS (*Job evaluation & Grading support*) un JESP (*Job Evaluation for Senior Posts*). JESP sistēma tiek izmantota augstāka līmeņa valsts pārvaldes amatu vērtēšanai, kamēr administratīvā un speciālistu līmeņa valsts pārvaldes amati tiek vērtēti pēc JEGS sistēmas. Sistēmas ietvaros amati tiek vērtēti pēc tādiem faktoriem kā zināšanas un prasmes, kontakti un komunikācija, problēmu risināšana, lēmumu pieņemšana, autonomija, resursu pārvaldība un ietekme⁶. Savukārt amata līmeņu pienākumu un funkciju raksturojumi (amatu profili) tiek izstrādāti decentralizēti katrā iestādē atbilstoši tās specifikai, ņemot vērā augstāk minētajos dokumentos noteiktos pamatprincipus. Šie apraksti ir saturiski līdzīgi Latvijas Amatu kataloga saimju aprakstiem, jo līdztekus amata prasībām ietver arī amata pienākumu uzskaitījumu.

- Lietuva. Kā iepriekš minēts, Lietuvā Amatu katalogs ir izstrādes procesā (paredzams, ka tas tiks ieviests ne ātrāk par 2013. gada beigām). Lietuvas Amatu katalogu veidos aptuveni 17 amatu saimes, lielākā daļa no kurām paredzēta atbalsta funkciju veicēju klasificēšanai. Amatu katalogā iekļautajiem amatiem ir izstrādāti 144 standartizēti amata aprakstu paraugi (iepriekš valsts pārvaldē pastāvēja vairāk nekā 25 000 dažādi amata apraksti). Lietuvā Amatu katalogs izstrādāts, paturot prātā profesiju klasifikatoru un sasaistot amatu saimes ar profesiju klasifikatorā iekļautajām profesijām.

Tādējādi, ņemot vērā citu valstu pieredzi, ir pamats apgalvot, ka Latvijas valsts pārvaldē izraudzītā pieeja izveidot Amatu katalogu, iekļaujot tajā galveno profesionālo grupu raksturojumus, atbilst atalgojuma sistēmu veidošanas tendencēm Eiropas Savienības valstīs, turklāt Latvija šajā jomā, salīdzinot ar citām Baltijas valstīm, ir pirmā, kas veikusi šādu reformu. Katra valsts, atbilstoši tās attīstības gaitai, izvēlas piemērotākos risinājumus veiksmīgākai cilvēkresursu un atalgojuma pārvaldībai. Arī Latvijas Amatu katalogu iespējams pilnveidot, paralēli strādājot arī pie citiem cilvēkresursu vadības sistēmas aspektiem, piemēram, kompetenču pieejas ieviešanas, amata prasību detalizētas izstrādes un saskaņošanas ar Profesiju klasifikatoru u.c., vienlaikus tam joprojām saglabājas svarīga loma Latvijas publiskā sektora cilvēkresursu vadības sistēmā.

Zemāk apakšsadaļās ir aprakstīti vispārējie priekšlikumi Amatu kataloga un tā izmantošanas procesa pilnveidei, par pamatu ņemot fokusgrupu diskusijās, amatu vērtēšanas sesijās, padziļinātās amatu aprakstu analīzes ietvaros un padziļinātajās intervijās iegūto informāciju.

4.1.1 Amatu klasificēšanas un saskaņošanas process

Fokusgrupu diskusijās un padziļinātajās intervijās ar valsts pārvaldes iestāžu pārstāvjiem tika pārrunāti jautājumi, kas ir saistīti ar amatu klasificēšanas un saskaņošanas procesu efektivitāti, kā arī ministriju kā starpnieka starp Valsts kanceleju (VK) un padotības iestādēm nepieciešamību amatu klasificēšanā. Tika noskaidrots, ka lielākajā daļā intervēto iestāžu (aptuveni 54%) bijušas grūtības saskaņot amatu klasificēšanas rezultātus. Vairumā gadījumu iestādes minēja ne vairāk kā piecus gadījumus, kad nav atbalstīts sākotnējais piedāvājums par amatiem noteikto saimi/ apakšsaimi un/ vai līmeni. Deviņi no intervēto iestāžu personāla daļu vadītājiem minēja, ka nav nācies saskarties ar grūtībām saskaņot amatu klasificēšanas rezultātus, tomēr norādīja, ka attiecībā uz atsevišķiem amatiem bijušas diskusijas ar VK. Trīs no intervēto padotības iestāžu personāla daļas vadītājiem norādīja, ka grūtības novērotas amatu klasificēšanas rezultātu saskaņošanā ar ministriju, nevis VK.

Fokusgrupu diskusiju dalībnieki pauda viedokli, ka padotības iestādēm būtu vēlams saskaņot amatu klasificēšanas rezultātus tikai ar vienu institūciju, taču domas dalījās, vai tai jābūt VK vai arī ministrijai. Vairākums atbalstīja ideju pilnvarot ministrijas saskaņot padotības iestāžu amatu klasificēšanas rezultātus, VK atstājot konsultatīvu lomu, kuru tā pilda arī šobrīd.

Pētnieki ieteiktu ieviest šādu kontroles mehānismu:

⁵ The Professional Skills for Government Competency framework, PSG core competencies Level 1 to 3, Civil service. Pieejams: <http://www.civilservice.gov.uk/wp-content/uploads/2012/01/PSGlevels1-3.pdf>

⁶ JEGS Job Evaluation and Grading Support, Handbook, Cabinet Office, 2007. Pieejams: http://www.civilservice.gov.uk/wp-content/uploads/2011/09/jegs_handbook_tcm6-6826.pdf

- atbildība par atbilstošu amatu klasificēšanu būtu iestādes vadītājam – tas nozīmē, ka iestādes vadītājs apstiprina amatu klasificēšanas rezultātus bez nepieciešamības tos saskaņot ar citām institūcijām, neskaidrtību gadījumos konsultējoties vai nu ar augstākstāvošu institūciju vai ar VK;
- VK būtu auditora un konsultanta loma amatu klasifikācijas kvalitātes nodrošināšanai (izlases veidā organizētas pārbaudes, ieteikumi un atkārtotas pārbaudes konstatētu pārkāpumu gadījumā).

Iepriekš minētais ļautu izvairīties no situācijām, kad pēc amatu klasificēšanas rezultātu saskaņošanas saskaņotajā amata aprakstā iekļautie pienākumi tiek nomainīti uz vienkāršākiem, zemākas sarežģītības pienākumiem, lai noteiktu amata vērtībai neatbilstošu atalgojumu. Diemžēl jāapzinās, ka šādu rīcību stimulē mēnešalgu skalas neatbilstība līdzīgu amatu atalgojuma līmenim darba tirgū. Šī iemesla dēļ iepriekš minētā ieteicamā darbību secība amatu klasificēšanas rezultātu saskaņošanai būtu ieviešama tikai pēc tam, kad ir veiktas izmaiņas atlīdzības sistēmā, panākot amata vērtībai atbilstošu atalgojuma līmeni mēnešalgu skalā. Ja saskaņošanas kārtību izmainītu pašlaik, tas vēl vairāk veicinātu atalgojuma nevienlīdzību iestāžu starpā, jo iestādes, kuru atalgojuma budžets to atļauj, klasificētu amatus augstāk nekā iestādes ar mazākām finanšu iespējām, neraugoties uz iespējamu neatbilstību amatu saimju/ apakšsaimju un līmeņu aprakstiem. Tāpēc līdz pārmaiņu ieviešanai atlīdzības sistēmā ieteicams saglabāt esošo obligāto amatu klasificēšanas rezultātu saskaņošanas procesu.

Papildus tam, lai paaugstinātu amatu klasificēšanas procesa efektivitāti kopumā, būtu ieteicams izstrādāt detalizētākas vadlīnijas par amatu klasificēšanas procesu, papildinot Amatu katalogā norādīto, kā arī regulāri organizēt mācības vadītājiem amatu klasificēšanā.

4.1.2 Apvienotie amati

Pētījuma gaitā ir konstatētas grūtības ar apvienoto jeb kombinēto amatu klasificēšanu. Tie ir amati, kuri veic dažādām saimēm/ apakšsaimēm raksturīgus pienākumus, piemēram, grāmatveža, finansista, lietveža, personāla vadības, saimnieciskā nodrošinājuma funkciju apvienošana vienā amatā. Šādi amati ir radušies iestāžu restrukturizācijas un citu pārmaiņu rezultātā. Padziļinātajās intervijās aptuveni 15% iestāžu minēja, ka pēdējo gadu laikā iestādē ir izveidoti amati, kuri apvieno dažāda veida funkcijas. Savukārt 24% jeb 14 no 59 iestādēm, ar kurām tika veiktas padziļinātās klātienē intervijas, tika veikta pienākumu integrēšana citos amatos, amata pienākumu pārdalīšana speciālistu starpā. Intervējamie norādīja, ka šādus amatus ne vien ir grūti klasificēt, bet arī ir sarežģīti atrast tiem piemērotus kandidātus, kam būtu nepieciešamās zināšanas un prasmes. Amata aprakstos netiek norādīta pienākumu prioritāte un īpatsvars, tādējādi pēc amatu aprakstiem nav nosakāms, kuri pienākumi ir svarīgākie, bet kuri tiek veikti atsevišķos gadījumos kā papildu pienākumi.

Atbilstoši Amatu kataloga II. nodaļas Amatu klasificēšanas kārtība 13. punktam „Ja amata pienākumi ietilpst vairākās saimēs (apakšsaimēs), amatu klasificē tajā saimē (apakšsaimē) un līmenī, kurā attiecīgie pamatpienākumi to apjoma vai nozīmīguma ziņā ir pārsvarā”. Lai būtu vieglāk pielietot šo vadlīniju, ieteicams apvienoto amatu amata aprakstos norādīt pienākumu prioritātes un īpatsvaru – tādējādi amatu klasificē vai nu saimē, pie kuras pieder prioritārie vai arī apjomīgākie amata pienākumi. Fokusgrupu diskusiju dalībnieki minēja, ka tie klasificē apvienotos amatus tajā saimē/ apakšsaimē, kurai atbilst vismaz 50% to pienākumu – šī pieeja ir pamatota. Padziļinātajās intervijās izskanēja viedoklis, ka pastāv arī tādi amati, kuros dažādu funkciju pienākumiem ir vienāds īpatsvars – šajā gadījumā priekšroka dodama tai amatu saimei, uz kuru attiecas sarežģītākie vai prioritārie pienākumi. Papildus tam, šādā situācijā var ieteikt ņemt vērā arī amata piederību noteiktai struktūrvienībai un tā vietu organizācijas struktūrā, kas var sniegt papildu norādes uz prioritāro funkciju.

Lai atvieglotu pašvaldību apvienoto amatu klasificēšanu, tika izteikts priekšlikums veidot atsevišķu saimi „Universālie darbinieki pašvaldībās”, kas sastāvētu no sešiem līdz septiņiem līmeņiem, lai nodrošinātu atbilstošu amatu gradāciju.

Šādas saimes izveide nav atbalstāma, jo tas būtu pretrunā ar Amatu kataloga galveno mērķi – atspoguļot publiskajā pārvaldē identificējamās funkcijas, jo apšaubāms, vai pastāv funkcija „pašvaldības darbinieks”. Universālā pašvaldības darbinieku saime būtu vienīgi pašvaldības amatu hierarhijas līmeņu atspoguļojums, bet Amatu kataloga saimes izveidošanas princips ir funkcionāls – tas ir, vienā saimē ir amati, kas veic noteiktu, skaidri identificējamu, specifisku funkciju. Pašvaldības „universālais darbinieks”, visdrīzāk, veic vairākas funkcijas, kā arī apšaubāms, vai pastāv specifiska, skaidri identificējama funkcija „pašvaldību darbība”. Šāda saime atbilstu institucionālam nevis

funkcionālam sadales principam, tāpēc nav atbalstāma šādas saimes izveidošana. Universālo pašvaldības amatu klasificēšanai var ieteikt vadīties pēc augstāk aprakstītajiem principiem, amatu aprakstos norādot pienākumu prioritātes un īpatsvaru.

4.1.3 Valsts pārvaldei neraksturīgi amati

Līdzīgi kā ar apvienotajiem amatiem, pastāv arī grūtības ar specifisku, retu amatu klasificēšanu, kuru būtiskie/ pamata pienākumi neatbilst nevienai no Amatu kataloga saimēm/ apakšsaimēm (piemēram, ēdināšanas pakalpojumu nodaļas vadītājs, ilgtspējas speciālists, epidemiologs, uzmērīšanas speciālists u.c.). Atbilstoši Amatu kataloga II. nodaļas Amatu klasificēšanas kārtība 14. Punktam, „Ja lielākā daļa amata pamatpienākumu nav atrodami nevienā no saimju (apakšsaimju) un līmeņu aprakstiem, amatu klasificē tajā saimē (apakšsaimē) un līmenī, kurš visvairāk atbilst klasificējamā amata atbildības līmenim un vadības apjomam”. Šo amatu klasificēšanā varētu ieteikt kā papildu informāciju izmantot amata piederību noteiktai struktūrvienībai un tā vietu organizācijas struktūrā, lai amatam piemērlētu atbilstošāku saimi/ apakšsaimi un līmeni. Var ieteikt arī unikālajiem amatiem piemērlēt piemērotu mēnešalgu grupu, meklējot tādu grupu, kurā atrodas atbildības un sarežģītības līmeņa ziņā līdzīgi amati. Lai to būtu vieglāk izdarīt, šādu unikālu amatu amata aprakstos būtu ieteicams nepārprotami norādīt:

1. Atbildības līmeni – vai darbinieks atbild tikai par savu darbu vai arī atbildība ir plašāka, attiecīgi par struktūrvienību, organizāciju (norādot struktūrvienības vai organizācijas lielumu), par kādiem lēmumiem darbinieks atbild (vai tie ietekmē vienas vai vairāku struktūrvienību darbu, vai ir plašāka ietekme).
2. Vadības/ sadarbības apjomu – vai darbinieks koordinē citus (bez tiešas atbildības par darbinieku vadīšanu), vai vada citus, cik plašā mērogā – struktūrvienības, funkcijas, iestādes vai vairāku iestāžu ietvaros.
3. Darba un domāšanas sarežģītības līmeni – cik regulētas ir veicamās darbības, cik ir veicamo procesu, kāda līmeņa radošums ir nepieciešams tā veikšanā.

Jāņem vērā, ka Amatu katalogā ieteicams iekļaut saimes tādām funkcijām, kas ir plaši pārstāvētas valsts pārvaldē, līdz ar to nevar pilnībā izvairīties no situācijas, kad atsevišķiem amatiem nav atbilstošas saimes. Šie amati būtu klasificējami, izmantojot pielīdzināšanu pēc augstāk minētajiem kritērijiem.

4.1.4 Kritēriji saimju/ apakšsaimju līmeņu diferencēšanai

Analizējot amatu klasificēšanas rezultātus un pārrunājot klasificēšanas procesu ar valsts tiešās pārvaldes iestāžu pārstāvjiem intervijās un fokusgrupu diskusijās, var secināt, ka kopumā Amatu kataloga dalījums saimēs/ apakšsaimēs un līmeņos ir atbilstošs un ērts. Tomēr būtu vēlami atsevišķi uzlabojumi, kas padarītu Amatu kataloga izmantošanu vēl ērtāku un palīdzētu izvairīties no amatu klasificēšanas kļūdām.

Saimes/ apakšsaimes un līmeņi konkrētām iestādēm

Būtu atbalstāms vairākkārt izskanējušais priekšlikums iespēju robežās atteikties no atsaucēm un arī netiešām norādēm uz konkrētām iestādēm saimju/ apakšsaimju un to līmeņu aprakstos, jo tās ierobežo attiecīgās saimes/ apakšsaimes vai līmeņa izmantošanu (konkrēti priekšlikumi ir minēti šī Ziņojuma nodaļā „Specifiskie priekšlikumi” pie attiecīgajām saimēm). Ieteicams, lai Amatu katalogs neklātu pārāk specifisks, izvairīties no jaunu saimju/ apakšsaimju ieviešanu šaurās, specifiskās jomās, kā arī neveidot saimes/ apakšsaimes un līmeņus atsevišķām iestādēm. Turklāt daži intervējamie norādījuši uz nepieciešamību apsvērt Amatu kataloga vispārīnāšanas iespēju, t.sk. līmeņu paraugaprakstu vispārīnāšanu.

Struktūrvienības vai funkcijas vadība

Būtu arī ieteicams iespēju robežās amata saimju/ apakšsaimju vidējo līmeņu paraugaprakstos aizvietot pienākumu „vada struktūrvienību” ar „vada funkciju/ procesu/ jomu”. Ierosinājums ir saistīts ar to, ka atsevišķām funkcijām iestādēs var nebūt struktūrvienības (piemēram, personāla vadība, finanšu vadība, grāmatvedība, sabiedriskās attiecības, lietvedība u.c.), taču pastāv amats, kas atbild par šo funkciju visā iestādē un nodrošina ar funkciju saistītus procesus, kuru izpildē var tikt iesaistīti

dažādu struktūrvienību darbinieki. Pēc darba sarežģītības un atbildības šis amats būtu pielīdzināms struktūrvienības vadītājam, taču šobrīd dažādu saimju/ apakšsaimju līmeņu paraugaprakstos iekļautais „vada struktūrvienību” neļauj šādus amatus klasificēt tiem pēc būtības atbilstošajā līmenī. Funkcijas/ procesa vadība būtu pielīdzināma struktūrvienības vadībai vienīgi gadījumos, kas attiecas uz mazu/ vidēju struktūrvienību vadību, bet ne gadījumos, kad vadības funkcija ietver lielu vai vairāku struktūrvienību vadību. Konkrēti priekšlikumi šajā jomā ir iekļauti pie attiecīgajām saimēm/ apakšsaimēm šī Ziņojuma nodaļā „Specifiskie priekšlikumi”.

Esošā Amatu kataloga struktūra un atbildības sistēma veicina vertikālu karjeru, nodrošinot augstākus līmeņus un attiecīgi arī augstākas mēnešalgu grupas vadītājiem. Iepriekšējos gados dominējušī tendence veidot vietnieku amatus pašlaik tiek ierobežota, un arī vadītāju amatu vakances praksē rodas reti. Līdz ar to iespējas veidot vertikālu karjeru, ieņemot vadītāja vietnieka vai vadītāja amatus, ir ierobežotas, savukārt, profesionālai izaugsmei speciālistu līmenī trūkst motivācijas, jo vienas saimes ietvaros speciālistu amatiem parasti nav izdalīts pietiekams skaits līmeņu, un attiecīgi darbiniekiem nav iespējas pāriet citā mēnešalgu grupā, nemainot amatu. Ļaujot augstākos līmeņos klasificēt ne tikai vadītāju, bet arī augstas klases speciālistu amatus, var tikt veicināta profesionālā izaugsme darbiniekiem, kuri ieņem atsevišķu funkciju amatus bez vadītāja atbildības. Atbalstāma arī paralēlo līmeņu veidošana, paredzot vienu no paralēlajiem līmeņiem vadītāju amatu, bet otra – augstas klases speciālistu amatu klasificēšanai, abus līmeņus iekļaujot vienā mēnešalgu grupā.

Iestādes/ struktūrvienības/ projekta lielums

Amatu katalogā iekļautie skaitliski izteiktie novērtēšanas kritēriji (iestādes lielums, struktūrvienības lielums, projekta lielums) nereti rada grūtības un ierobežo iespējas atbilstoši klasificēt atsevišķus amatus (piemēram, 24. saimē – Komunikācija un sabiedriskās attiecības, 32. saimē – Projektu vadība). Analīzes gaitā tika novērotas klasificēšanas kļūdas, kad amati tiek klasificēti līmeņos, kuros ietvertās prasības attiecībā uz iestādes lielumu, struktūrvienības lielumu (vai skaitu) neatbilst iestādes lielumam/ struktūrvienības lielumam (vai skaitam), kurā nodarbināts konkrētā amata veicējs, kā arī, kad padotības iestāžu amati tiek klasificēti ministrijām paredzētos saimju/ apakšsaimju līmeņos. Pēc fokusgrupu diskusiju dalībnieku un intervējamu domām būtu jāizmanto kritēriju kopums, kur papildus iestādes/ struktūrvienības lielumam būtu iekļauti arī citi kritēriji, piemēram, budžets, klientu skaits. Būtu ieteicams paredzēt zināmu elastību, lai līmeņu diferencējošie kritēriji (robežkritēriji) palīdzētu identificēt visatbilstošāko līmeni, bet neierobežotu tā izmantošanu, ja, piemēram, ir izpildīta tikai daļa no kritērijiem. Tāpat būtu jāizvērtē, vai visos gadījumos ir pamatoti klasificēt ministriju amatus augstākajos saimju/ apakšsaimju līmeņos un izslēgt iespēju šajos līmeņos klasificēt padotības iestāžu amatus, ņemot vērā to, ka iestāžu veiktās funkcijas var būt līdzvērtīgas.

Kvalifikācijas prasības

Atsevišķu saimju/ apakšsaimju līmeņu paraugaprakstos ir iekļautas prasības amatu veicēju kvalifikācijai (piemēram, 10. saimes IV līmenī, kā arī 5. saimes vairākos līmeņos norādīta nepieciešamā izglītība un pieredze, 13. saimes atsevišķos līmeņos norādītas kvalifikācijas prasības, 32. Projektu vadība IIB līmeņa raksturojumā minēta nepieciešama pieredze starptautiskajā mārketiņgā, uzņēmējdarbībā u.tml.), taču lielākoties Amatu katalogā šādas prasības aprakstos nav iekļautas. Pētījuma ietvaros aptaujātie iestāžu pārstāvji pauda atšķirīgus viedokļus par kvalifikācijas prasību iekļaušanu – viena daļa uzskata, ka tā būtu noderīga informācija, kas palīdzētu atšķirt līmeņus saimes/ apakšsaimes ietvaros, citi šaubās, vai tā netiks apgrūtināta Amatu kataloga pielietošana. Būtu ieteicams izvērtēt kvalifikācijas prasību iekļaušanas lietderību un saglabāt konsekvenci saimes/ apakšsaimes ietvaros (ja vienam līmenim ir noteiktas kvalifikācijas prasības, tad tās būtu arī jādefinē citiem šīs saimes/ apakšsaimes līmeņiem) un, vēlams, arī visa Amatu kataloga ietvaros (piemēram, kvalifikācijas prasības var tikt norādītas visās saimēs/ apakšsaimēs, kur šādas prasības nosaka likums). Turklāt būtu ieteicams amatu aprakstos norādīt amata pienākumu sarežģītībai atbilstošas, nevis pazeminātas kvalifikācijas prasības.

Darba apjoms

Kopumā intervēto iestāžu pārstāvji atbalsta darba apjoma iekļaušanu to faktoru skaitā, kas tiek izmantoti amatu klasificēšanā un darba algas noteikšanā (aptuveni 60% intervēto iestāžu), tomēr vienlaicīgi atsevišķas iestādes norāda uz to, ka šāda faktora ieviešanā sarežģījumus un neskaidrības radītu grūti izmērāmais un kvantitatīvās vienībās grūti izsakāmais veicamā darba apjoms. Vairākas iestādes norāda, ka atsevišķās jomās darba apjomu būtu iespējams noteikt (piemēram, atbalsta

funkcijām, vadītājiem), tomēr daļā jomu tas būtu sarežģīti novērtējams (piemēram, 35., 36. saimē klasificētajiem amatiem, 7. saimē klasificētajiem amatiem). Piecas no iestādēm minēja, ka darba apjomam vajadzētu tikt ņemtam vērā, nosakot darba algas mainīgo daļu.

Ņemot vērā to, ka darba apjoms var mainīties, kā arī ir grūtības to noteikt vairāku funkciju veicējiem, tomēr nebūtu ieteicams izmantot darba apjomu kā kritēriju amatu klasificēšanas procesā. Taču to var izmantot, nosakot atalgojumu algu skalas ietvaros, kā arī, piešķirot mainīgo daļu tādiem amatiem, kuros darba apjoms var būtiski atšķirties starp amatu veicējiem un kuros to var salīdzinoši vienkārši izmērīt. Tomēr, lai to varētu pilnvērtīgi īstenot, būtu jāmaina vairāki būtiski esošās atalgojuma sistēmas aspekti:

- Jānosaka citi principi atalgojuma noteikšanai diapazona ietvaros, atsakoties no piesaistes darba stāžam (esošajā atlīdzības sistēmas noteikumu⁷ redakcijā – profesionālajai pieredzei) kā papildu kritērijam līdztekus darba izpildes novērtējumam. Īpaši problemātiska ir visiem amatiem vienota stāža gradācija – <1, 1-3, >3 gadi jebkuram amatam, kā arī tas, ka profesionālā pieredze esošajā atlīdzības sistēmā tiek iekļauta divas reizes – gan kā viens no darba izpildes novērtēšanas kritērijiem, gan kā papildu kritērijs, kas pozicionē darbinieka individuālo algu diapazona ietvaros. Esošā pieeja neļauj iestādēm diferencēt amatus atbilstoši to darba apjomam vai regulārajai darba slodzei, ja tas ir pamatoti. Būtu ieteicams noteikt, ka darbinieka mēnešalgas pozicionēšana mēnešalgas intervālā notiek, pamatojoties uz šādiem aspektiem:
 - darba izpildes novērtējums (kas ietver arī profesionālās pieredzes vērtējumu), papildus pēc iestādes ieskatiem ņemot vērā arī nodarbināto darba apjomu un citus iekšējus amatus un nodarbinātos diferencējošus aspektus;
 - iestādes finanšu iespējām - paredzot pakāpenisku mēnešalgu palielināšanu vairāku gadu laikā atbilstoši jaunajam mēnešalgas diapazonam, ciktāl to atļauj iestādes atalgojuma fonds. Tas nozīmē, ka ir pieļaujams kādu laiku maksāt vidējā līmeņa mēnešalgu darbiniekam, kura darba izpildes vērtējums ir virs vidējā (tas nozīmē, ka vērtējums nenosaka atalgojuma automātiski, bet tiek noteikts pārejas periods, kad vērtējums var atšķirties no atalgojuma līmeņa skalā). Tādējādi tiktu veicināta objektīvāka darba izpildes vērtēšana, nepakārtojot to algu skalai vai iestādes algu budžeta lielumam, kā tas ir šobrīd.Jāuzsver, ka šāda pieeja būs dzīvotspējīga un finansiāli iespējama, tikai iestādēs veicot vērtēšanas rezultātu kalibrēšanu (lai nepieļautu pārmērīgu nepamatotu augsto vērtējumu īpatsvāru) un nosakot konkurētspējīgu – tirgus līmenim atbilstošu mēnešalgas diapazonu (sk. nākamo priekšlikumu).
- Jāpārskata mēnešalgu diapazona konkurētspēja, t.i., jānosaka tāds atalgojuma mērķa līmenis kā algu diapazona centrs, kas būtu atbilstošs atalgojuma līmenim darba tirgū un ļautu viena diapazona ietvaros atbilstoši atalgot gan „iesācēju”, gan „izcilnieku” vai darbinieku ar pazeminātu darba apjomu un darbinieku ar palielinātu darba apjomu. Vienlaikus jānodrošina, lai augstākās algas (algas, kas atbilst algu skalas diviem augstākajiem līmeņiem), ja tās būtu noteiktas atbilstoši konkurētspējīgai skalai, neveidotu pārmērīgi lielu atalgojuma proporciju (ne vairāk par 15-20% no kopējā atalgojuma budžeta) – jāveic iepriekš minētā vērtēšanas rezultātu kalibrēšana, pretējā gadījumā atalgojuma sistēma ātri kļūs neatbilstoša budžeta iespējām. Jāapzinās, ka nekonkurētspējīgas (pārāk zemas) algu skalas gadījumā turpināsies plaši izplatītā tendence noteikt darbiniekiem nepamatoti augstu darba izpildes novērtējumu, kas nav pierādāms ar faktiem un rada nepareizu izpratni par darba snieguma vērtēšanas mērķiem un objektivitāti.
- Precīzāk jānosaka atalgojuma mainīgās daļas – ar darba rezultātu saistītās daļas -principi. Šobrīd atalgojuma mainīgās daļas funkciju daļēji pilda Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 14. panta 12. daļā noteiktā „piemaksa kompetentāko darbinieku” motivēšanai, tomēr tās pamatojums ir ļoti ierobežots un administrēšanas principi – neskaidri. Veiksmīgāku mainīgās daļas pārvaldību veicinātu arī ikgadējās darba izpildes vērtēšanas sistēmas ietvaros vērtējamo darba izpildes kritēriju sadalīšana un atšķirīga izmantošana atalgojuma sistēmā, nodalot ieguldījuma kritērijus (profesionālā kvalifikācija un kompetences) no rezultāta kritērijiem (mērķu sasniegšana un amata pienākumu izpilde) un piesaistot rezultāta kritēriju vērtējumu atalgojuma mainīgajai daļai, bet ieguldījuma kritēriju vērtējumu – pamatalgai.
- Jāiekļauj atlīdzības sistēmā papildu rīks konkurētspējas nodrošināšanai īpašos gadījumos – t.sk. „tirgus koeficients”, kas dotu iespēju uz noteiktu laiku paaugstināt darbinieka vai amata mēnešalgu

⁷ Ministru kabineta 29.01.2013. noteikumi Nr. 66 „Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku darbas maksu un tās noteikšanaskārtību”.

esošās mēnešalgu grupas robežās, ja pēc attiecīgās profesijas pārstāvjiem ir paaugstināts pieprasījums darba tirgū vai attiecīgā profesija noteiktā periodā darba tirgū tiek „pārmaksāta”, t.i., tās atalgojums pārsniedz amata vērtībai atbilstošo atalgojumu. Tas radītu iespēju izvairīties no tendences klasificēt amatu tam neatbilstošā saimē vai līmenī, lai rastu iespēju noteikt tam konkurētspējīgu atalgojumu.

- Papildus minētajam, ieteicams nedalīt līmeņos/ kategorijās zemāko mēnešalgu grupu (1.-4.) mēnešalgas diapazonu, bet radīt iespēju iestādēm zemāko mēnešalgu grupu amatiem, kas pamatā veic fizisko un kvalificēto darbu, noteikt mēnešalgu visa diapazona ietvaros atbilstoši to budžeta iespējām un iekšējam taisnīgumam. Minēto mēnešalgu grupu diapazons ir salīdzinoši daudz šaurāks nekā augstākām grupām, tāpēc mēnešalgas dalījums līmeņos nav pamatots, bet drīzāk rada nevajadzīgu spriedzi viena veida amata veicēju starpā. Vienlaikus ieteicams izvērtēt iespēju arī vienkāršot darba izpildes vērtēšanas procesu minēto mēnešalgu grupu amatiem, piemēram, 1. mēnešalgu grupas amatiem vērtējot tikai amata pienākumu izpildi, bet 2.-4. mēnešalgas grupu amatiem – amata pienākumu izpildi un kompetences. Atbilstoši ieteicams vienkāršot arī vērtēšanas veidlapas un paredzēt veikt vērtēšanu, 1.- 4. mēnešalgu grupas amatu veicēju darba izpildes vērtēšanai izmantojot papīra veidlapas, nevis Novērtēšanas elektroniskās veidlapas informācijas sistēmu (NEVIS). Tāpat būtu ieteicams pārskatīt un vienkāršot darba izpildes novērtēšanas pieeju, noslēdzoties pārbaudes laikam – piemēram, vērtēt tikai pārbaudes laikam īpaši noteikto (t.s. adaptācijas) mērķu sasniegšanu un amata pienākumu izpildi, jo kvalifikācijas un kompetenču vērtējums būtu jāveic atsevišķā procesā.

Specifiskas/ īpašas prasmes un pienākumi

Pēc 37% apjautāto iestāžu personāla daļu pārstāvju domām, daļai iestādes amatu raksturīgas specifiskās/ īpašas prasmes un/ vai specifiski/ īpaši pienākumi. Piemēram, tās var būt zināšanas specifiskās, ļoti šaurās jomās – zināšanas ekotoksikoloģijā, atlieku jomā, bioatkritumu jomā, zināšanas par militārām būvēm u.c. jomās. Citi piemēri ietver pastiprinātu fizisku slodzi (funkcionālie speciālisti, piemēram, baseina un treniņu zāles instruktors, fizioterapeits u.c.), vai psiholoģisku slodzi (dažu iestāžu klientu apkalpotāji), pielaide slepenai informācijai, saskarsme ar valsts noslēpuma objektiem, darbs drošības režīmā, īpašs apkalpojamo klientu loks. Specifiskās prasības, kā arī īpašie darba apstākļi, kas atšķir vienā līmenī klasificējamus amatus, var tikt izmantoti kā kritēriji individuāla atalgojuma noteikšanai algu diapazona ietvaros. Tā kā tie ir raksturīgi konkrētiem amatiem, būtu nepareizi to dēļ mainīt Amatu katalogu vai amatu vērtēšanas metodi, kura attiecas uz visiem, arī nespecifiskajiem amatiem. Lai iestādes ietvaros rastu iespēju atšķirīgi atalgot īpašu prasmju esamību vai nepieciešamību, jāņem vērā iepriekš minētie priekšlikumi par izmaiņām atlīdzības sistēmā.

4.1.5 Jaunas saimes

Fokusgrupu diskusijās un padziļinātajās intervijās tika izteikti priekšlikumi atsevišķu jaunu saimju/ apakšsaimju izveidei:

- Priekšlikums veidot poligrāfijas saimi, kurā tiktu klasificēti amati, kas veic ar poligrāfiskiem darbiem saistītus pienākumus – kartogrāfisko materiālu iespieddarbus, vispārpoligrāfiskos iespieddarbus, reprogrāfijas darbus, nodarbojas ar attiecīgu darbu plānošanu, tehnisko uzraudzību un kontroli.
- Priekšlikums no pašvaldību pārstāvjiem veidot saimi apvienotajiem amatiem (skat. sadaļu 4.1.2. Apvienotie amati) vai arī, ja tāda netiek veidota, izdalīt apakšsaimi 1. saimes Administratīvā vadība ietvaros (Administratīvā vadība pašvaldībās), kā arī veidot būvvaldes saimi. Amatu katalogā ir iekļautas vairākas ar kontroles funkciju saistītas saimes/ apakšsaimes, piemēram, 26.1. Iestāžu un amatpersonu kontrole, 26.3. Privātpersonu kontrole, kurās varētu tikt klasificēti būvvalžu amati, tāpēc, lai izvairītos no Amatu kataloga sadrumstalošanas, nav atbalstāma jaunas saimes veidošana būvvaldes funkcijai.
- Priekšlikums veidot 22.3. apakšsaimi Transporta nelaimes gadījumu un incidentu izmeklēšana, kurā tiktu klasificēti amati, kuru pildītāji veic aviācijas nelaimes gadījumu un incidentu, dzelzceļa satiksmes negadījumu un jūras negadījumu izmeklēšanu un analizē to cēloņus.
- Priekšlikums izstrādāt „universālo IT speciālistu saimi”, kurā varētu klasificēt IT jomas amatus, kuri veic visas IT funkcijas, bet ne ļoti sarežģītā līmenī.

.Šie priekšlikumi būtu jāizvērtē, ņemot vērā iestāžu un amatu skaitu, kas varētu šīs saimes izmantot klasificēšanā. Atbilstoši vienam no Amatu kataloga uzbūves principiem, kas minēts metodikā

„Ieteikumi valsts pārvaldes Amatu kataloga pilnveidošanai”, jauna saime tiek veidota tikai šādos gadījumos:

- ja konkrētā funkcija ir sastopama vismaz sešās iestādēs; vai
- ja funkcijas īstenošanai nepieciešams liels amatu skaits lielā, ļoti lielā vai īpaši lielā iestādē⁸.

Šī principa ievērošana ļautu izvairīties no pārāk apjomīga Amatu kataloga un sadrumstalotas amatu klasifikācijas sistēmas.

4.1.6 Amatu kataloga vispārējais noformējums un saimju/apakšsaimju struktūra

Vairāku intervēto iestāžu personāla daļu pārstāvji norādīja uz grūtībām orientēties pašreizējā Amatu katalogā. Kaut arī var piekrist, ka saimju izkārtojumā un numerācijā nav ievērota konsekvence, tomēr nebūtu ieteicams to būtiski mainīt, jo tas prasītu apjomīgu tehnisku darbu visām publiskā sektora iestādēm, aktualizējot amata aprakstus, amatu sarakstus, datu bāzes informāciju u.c. Tā vietā ieteicams plašāk informēt iestādes par Valsts kancelejas izveidoto un pastāvīgi aktualizēto Amatu kataloga versiju, kurai ir gan satura rādītājs, gan ērti izdrukājama un iesienama forma un kura ir pieejama: <http://www.mk.gov.lv/lv/valsts-parvaldes-politika/cresattpolitika/>, kā arī Valsts pārvaldes personāla vadītāju iekšīklā.

Amatu katalogs ir veidots pēc principa, ka katrs nākamais saimes līmenis var iekļaut iepriekšējā līmeņa pienākumus, kas ir papildināti ar citiem, sarežģītākiem un atbildīgākiem darbiem. Šo principu būtu ieteicams uzsvērt Amatu kataloga sākumā, papildinot I. nodaļu Vispārīgie jautājumi. Atsevišķās saimēs/ apakšsaimēs līmeņu aprakstos ir iekļauta atsauce, ka amats veic zemāka līmeņa pienākumus, kas, ņemot vērā Amatu kataloga uzbūves principu, ir lieka.

Paralēlie līmeņi būtu veidojami vienīgi gadījumos, kad ir identificējamās būtiski atšķirīgas funkcijas vienas saimes ietvaros ar līdzīgu sarežģītību un atbildību, kas atrodas vienā vai secīgās mēnešalgu grupās. Citos gadījumos nebūtu ieteicams veidot paralēlos līmeņus un vai nu iekļaut visas funkcijas viena līmeņa aprakstā, vai arī veidot secīgus līmeņus.

Atbilstoši citu valstu praksei, būtu ieteicams Amatu katalogā katras saimes/ apakšsaimes līmeņa paraugaprakstā minēt galveno pienākumu būtību, kodolu, kas atšķir līmeni no līmeņa (robežkritērijus), noformējot to kā sarakstu (no angļu val. *bullet points*). Esošajā Amatu kataloga redakcijā līmeņu paraugapraksti ne vienmēr ir pietiekami skaidri noformulēti, tajos iekļauts pārāk daudz specifisku nianšu no attiecīgo amatu aprakstiem, bet būtu ieteicams izvairīties no pārāk lielas detalizācijas, kas attiecināma uz atsevišķiem amatiem, bet definēt tikai dažus svarīgākos pamatpienākumus, kas izsaka amatu līmeņa būtību.

4.1.7 Amatu nosaukumi

Šobrīd daļa valsts tiešās pārvaldes iestāžu amata nosaukumu (piemēram, referents, eksperts) neatspoguļo veicamā darba raksturu, nerada patiesu priekšstatu par veicamajiem pienākumiem, atbildības, ietekmes līmeni. Apakšsaimes zemākajos līmeņos klasificēto amatu nosaukumi var radīt maldīgu priekšstatu par amata faktiski veicamajiem darba pienākumiem, piemēram, apakšsaimes I līmenī klasificēti amati ar nosaukumu „vecākais eksperts” vērš uzmanību uz to, ka amata pienākumi varētu būt raksturīgi augstākam apakšsaimes līmenim un ietvert, piemēram, tādus pienākumus kā jaunāko speciālistu darbaudzināšana u.c. Būtu ieteicams pārskatīt valsts tiešās pārvaldes iestāžu amata nosaukumus un to atbilstību saimju/ apakšsaimju kontekstā, lai netiktu radīts maldinošs priekšstats par amata faktiski veicamajiem darba pienākumiem, atbildības līmeni utt. Vienotu pieeju palīdzētu ieviest arī norādes par biežāk izmantotajiem amatu saimes/apakšsaimes līmeņa amatu nosaukumiem, piemēram, iekļaujot tās ieteikumos Amatu kataloga piemērošanai, vienlaikus nodrošinot atbilstību Profesiju klasifikatoram, kā arī, iespējams, atsevišķos gadījumos veicinot jaunu nosaukumu veidošanu un iekļaušanu Profesiju klasifikatorā.

⁸

Valstskanceleja, IeteikumivalstspārvaldesAmatukatalogapiemērošanai, 2006. gads

4.2 Specifiskie priekšlikumi

4.2.1 1. Saime: Administratīvā vadība

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 1. saimē Administratīvā vadība klasificēti 302 amati dažādas valsts tiešās pārvaldes iestādēs. Atsevišķos saimes līmeņi paredzēti tikai pašvaldību amatiem (IIC, IVA1, IVA2, IVB1, IVB2, IVE, VC). Piecos no 1. saimes 11 līmeņiem (VI, VB, VA, IVD, III), kuros tiek klasificēti valsts pārvaldes amati (līmeņu skaits saimē kopā ar pašvaldību amatiem domājami ir 19), ir klasificēti ļoti neliels amatu skaits - 28 amati no 302 saimē klasificētajiem amatiem.
- Ļoti liels līmeņu skaits, kuros ir atsevišķi izdalīti apakšlīmeņi vai nu pašvaldību amatiem vai atsevišķu iestāžu amatiem, bet atalgojuma grupas šiem saimes līmeņiem ir līdzīgas, - tas, rada neērtības klasificēšanas procesā un nav skaidrs pamatojums šādai līmeņu struktūrai.
- Amata aprakstos minētās prasības attiecībā uz izglītību un profesionālajām zināšanām un prasmēm ir visai vispārīgas un nesniedz priekšstatu par amatu atšķirīgo atbildības līmeni. Savukārt Amatu katalogā nav minētas konkrētas profesionālās izglītības, prasmju un zināšanu prasības, kas ierobežo iespēju novērtēt un attiecīgi noteikt atbilstošu līmeni amatiem pēc šī kritērija.
- Būtu svarīgi veidot saimes struktūru un līmeņu paraugaprakstus tādā veidā, kas dotu iespēju atspoguļot visa veida vadītāju darba apjomu, ne tikai pēc tāda kritērija kā struktūrvienības vadība. Tas veicinātu situāciju, ka vadības pienākumi, piemēram, darba izpildes vadība, tiktu deleģēti uzskatāmi un arī attiecīgi atalgojami valsts pārvaldē. Tas dotu iespēju samazināt tiešo padoto skaitu vienam vadītājam un paaugstinātu darba izpildes vadības procesa kvalitāti.
- Līmeņu paraugaprakstos nav norādīti vadības procesi un apjoms, kādā tie ir jāveic vadītājam (piemēram, mērķu plānošana, darba izpildes vadība, darbinieku novērtēšana utt.), būtu jāizvairās no struktūrvienību vadīšanas apzīmējuma.
- Būtu jāņem vērā, ka ir mainījusies situācija, un pēc pēdējo gadu restrukturizācijas un funkciju centralizācijas teritoriālās struktūrvienības vadība šobrīd vairs nav agrākajā atbildības un lēmumu pieņemšanas sarežģītības līmenī.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Veikt šādas izmaiņas saimes līmeņos:
 - Apvienot IIA un IIB līmeņus; likvidēt IIC līmeni. Apvienoto IIA un IIB līmeni būtu ieteicams ietvert 12. mēnešalgu grupā.
 - Apvienot III un IVA līmeņus. Apvienoto. III un IVA līmeni būtu ieteicams ietvert 13. mēnešalgu grupā. Šajā apvienotajā līmenī varētu tikt klasificēts mazas padotības iestādes vadītājs ar lielu atbildību. Savukārt mazas padotības iestādes vadītāja amats ar nelielu atbildību tiktu klasificēts līmeni zemāk.
 - Apvienot līmeņus VA, VB, VI, VIA zem viena Valsts pārvaldes visaugstākās vadības līmeņa nosaukuma un, ja nepieciešams, pielietot arī tirgus koeficientu atsevišķos gadījumos, lai nodrošinātu atbilstošu atalgojumu, salīdzinājumā ar tirgu.
- Varētu veikt šādas redakcionālas izmaiņas 1. saimes līmeņu paraugaprakstos:
 - Izslēgt IIA līmeņa pienākumu Nr. 2- organizē un kontrolē valsts budžeta līdzekļu sadali un izlietošanu struktūrvienības darbības jomā.
 - Izvairīties no specifiskiem nosaukumiem IIC līmenī. Izvērtēt iespēju likvidēt šo līmeni, kas vairs nav aktuāls.
 - Būtu detalizētāk jāpaskaidro, kas ir domāts ar administratīvo vadību, lai izvairītos no situācijas, ka šajā saimē tiek klasificēti arī funkcionālie vadītāji.
 - IVB līmenis - šī līmeņa aprakstā arī ir minētas specifiskas iestādes, no kā būtu jāizvairās.
 - IVD līmenī būtu jāprecizē norāde uz lielu projektu vadību.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- | | |
|--|--|
| 11. mēnešalgu grupa - I līmenis | 14. mēnešalgu grupa – IVA1, IVA2 un IVB |
| 12. mēnešalgu grupa - IIB līmenis | 15. mēnešalgu grupa – IVB1, IVB2, IVC un |
| 13. mēnešalgu grupa – IIA, IIC, III un IVA līmenis | IVD līmenis |
| 16. mēnešalgu grupa – IVE, VA, VB, VC, VI, VIA | |

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Amatu vērtēšanas ekspertu grupas ietvaros nolemts, ka attiecībā uz 1. saimes līmeņiem atbilstošajām mēnešalgu grupām izmaiņas nebūtu nepieciešamas. Būtu ieteicams veikt izmaiņas līmeņu skaitā, sadalījumā.

4.2.2 2. Saime: Apgāde (iepirkšana)

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 2. saimē Apgāde (iepirkšana) klasificēti 411 amati dažādas valsts tiešās pārvaldes iestādēs. 2. saimes V līmenī ir klasificēts tikai viens EM amats.
- Šobrīd Amatu katalogā nav paredzēts, kur būtu klasificējami amati, kas pilnībā atbild par apgādes jomu, bet nevada struktūrvienību. Veicot 2. saimes līmeņu raksturojumu un paraugaprakstu analīzi, var secināt, ka IV līmeņa raksturojumā un tā paraugaprakstā iekļautas pretrunīgas norādes:
 - IV līmeņa raksturojumā minēts, ka IV līmeņa amatu pildītāji vada struktūrvienību vai pilnībā atbild par apgādes jomu; savukārt
 - IV līmeņa paraugaprakstā struktūrvienības vadība iekļauta kā amatam noteikts pienākums – plāno, organizē, kontrolē struktūrvienības darbu.
- Analīzes gaitā konstatēts, ka viens no iespējamajiem klasificēšanas kļūdu rašanās iemesliem 2. saimē ir atšķirīgā iestāžu izpratne par iestāžu nodaļu vadītāju un nodaļu vadītāju vietnieku klasifikāciju IIIB vai IV līmenī, kā rezultātā nodaļu vadītāju vietnieki vai darbinieki, kas pilnībā atbild par apgādes jomu iestādē (bet nevada struktūrvienību), tiek klasificēti IV līmenī.
- Analīzes gaitā un padziļinātājās intervijās noskaidrots, ka iepirkšana ir viena no funkcijām, kas raksturīga apvienotajiem amatiem – amatiem, kuru pienākumi raksturīgi dažādām saimēm/ apakšsaimēm, kā rezultātā ir sarežģīti noteikt to īpatsvaru kopējos veicamajos amata pienākumos. Piemēram, amats, kas apvieno ar lietvedības, iepirkumu, juridisko un konsultāciju jomu saistītus pienākumus.
- Analīzes gaitā konstatēts, ka pastāv atšķirīga iestāžu izpratne par iestāžu juriskonsultu, iepirkumu speciālistu klasifikāciju 21. saimē vai 2. saimē. Novēroti šādi gadījumi:
 - iepirkuma speciālisti, kas organizē iepirkumus un piedalās iepirkumu procesā, tiek iekļauti 21.saimē; savukārt
 - juriskonsulti, kas atbildīgi par iepirkuma procedūru un līgumprojektu izstrādi, atsevišķos gadījumos tiek klasificēti 2.saimē.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Būtu ieteicams izvērtēt nepieciešamību precizēt IV līmeņa paraugaprakstu (koriģējot punktus, kas attiecas uz struktūrvienības vadību), lai tajā būtu iespējams klasificēt šādus amatus:
 - nodaļu vadītāju vietniekus, kas pilnībā atbild par apgādes jomu iestādē; vai
 - tos darbiniekus, kas nevada struktūrvienību, bet pilnībā atbild par apgādes jomu iestādē.
- Būtu ieteicams precizēt V līmeņa paraugaprakstu, ņemot ierobežojumu, kas šobrīd šajā līmenī ļauj klasificēt tikai ļoti lielas iestādes amatus. Līmeņu nodalīšanai izvērtēt iespēju noteikt papildu kritērijus, piemēram, iepirkumu apjoms, skaits un sarežģītība. Apvienoto amatu klasificēšanu veikt atbilstoši Amatu kataloga 13. Punktam, proti, apvienotos amatus klasificēt tajā saimē/ apakšsaimē, kurai atbilst vismaz 50% to pienākumu.
- Izvērtēt iespēju papildināt saimi ar līmeni vai pienākumiem, kuri ietver iepirkumu organizēšanu ne tikai savas iestādes vajadzībām, bet plašākā apjomā, piemēram, centralizētais iepirkums pakalpojumu sniedzējiem, kas ietver būtiski lielāku darba apjomu un atbildību.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 5. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 7. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 8. mēnešalgu grupa - IIIA līmenis
- 9. mēnešalgu grupa - IIIB līmenis
- 11. mēnešalgu grupa - IV līmenis
- 12. mēnešalgu grupa - V līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

- 5. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 8. mēnešalgu grupa - II līmenis**
- 9. mēnešalgu grupa - IIIA līmenis**
- 10. mēnešalgu grupa - IIIB līmenis**
- 12. mēnešalgu grupa - IV līmenis**
- 14. mēnešalgu grupa - V līmenis**

4.2.3 3. Saime: Apsaimniekošana

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 3. Apsaimniekošana klasificēti 993 amati dažādas valsts tiešās pārvaldes iestādēs. Atbilstoši IIC līmeņa paraugaprakstam, tajā paredzēts klasificēt pašvaldību amatus.
- 3. saimē klasificēto amatu pienākumi ir ļoti dažādi un plaši, jo šajā saimē tiek klasificēti amati, kas atbild gan par apgādi (IIB līmenis – nodrošina iestādes saimniecisko un tehnisko apgādi), remontdarbiem (piemēram, III līmenī minētais pienākums – plāno nepieciešamos remontus), gan par loģistiku un autotransportu (piemēram, IIB līmenī minētais pienākums – koordinē autotransporta izmantošanu, uzskaita un kontrolē nobraukumu, plāno un organizē remontu). Šobrīd saimes aprakstā uzsvars likts uz īpašumu apsaimniekošanu.
- Pamatojoties uz veikto analīzi var secināt, ka 3. saimes amatiem varētu būt iespējams definēt/ izmērīt/ noteikt darba apjomu – 4 no analizētajiem amata aprakstiem ir minēts ar amata pienākumu veikšanu saistītais darba apjoms, piemēram:
 - norādīti konkrēti biroja stāvi un vietas, kur jāveic uzkopšana;
 - norādīti konkrēti kurināšanas laiki konkrētos gadalaikos.
- Padziļinātās intervijas ietvaros tika minēts, ka 3. saimes mēnešalgu grupas ir pārāk zemas, līdz ar to iestādes amatus mēģina klasificēt citās saimēs/ apakšsaimēs, neskatoties uz to, ka, iespējams, amats saturiski atbilst 3. saimei.
- Analizējot Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju aprakstus un līmeņu paraugaprakstus var secināt, ka ar telpu uzkopšanu saistītie pienākumi 13. saimē un 3. saimē pārklājas (tiem ir līdzīgs raksturs un sarežģītības līmenis), kas potenciāli varētu radīt vai paaugstināt klasificēšanas kļūdu veidošanās risku amatu klasificēšanas procesā. Piemēram:
 - 13. saimes (Fiziskais un kvalificētais darbs) I līmenī iekļauts pienākums uzkopt un uzturēt kārtībā iestādes pārziņā esošās telpas un teritoriju;
 - 3. saimes (Apsaimniekošana) IA līmeņa amatu pildītāji fiziski veic telpu uzkopšanu. Šo amatu pildītāju pienākums ir uzkopt un uzturēt kārtībā iestādes pārziņā esošās telpas un teritoriju.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Izteikts priekšlikums 3. saimē klasificēt ne tikai amatus, kas atbild par īpašumu apsaimniekošanu, bet arī tos amatus, kas atbild par teritorijas apsaimniekošanu (piemēram, amats, kas pārtrauga un koordinē augu stādīšanu, atbild par sēklu iegādi utt.).
- Ieteicams pārskatīt amatpersonu un darbinieku mēnešalgu grupām atbilstošo mēnešalgu intervālu.
- 3. saimē klasificētajiem amatiem darba apjoms varētu tikt izmantots darba atlīdzības noteikšanas ietvaros (fiksētā/ mainīgā atlīdzības daļa; individuālās pamatalgas līmenis intervāla ietvaros, ja darba apjoms ir konstants).
- Lai izvairītos no pienākumu pārklāšanās 3. un 13. saimē, būtu ieteicams likvidēt 3. saimes IA līmeni. Amatus, kas veic telpu uzkopšanas darbus, klasificēt 13. saimes I līmenī.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- mēnešalgu grupa - IA līmenis
- mēnešalgu grupa - IB līmenis
- mēnešalgu grupa - IIA līmenis
- mēnešalgu grupa - IIB līmenis

- mēnešalgu grupa - IIC līmenis
- mēnešalgu grupa - III līmenis
- mēnešalgu grupa – IV līmenis
- mēnešalgu grupa – V līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 3. saimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.4 4. Saime: Apsardze un uzraudzība

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 4. saimē Apsardze un uzraudzība tiek klasificēti 330 amati dažādās valsts tiešās pārvaldes iestādēs. Saimes augstākie (V un VI) līmeņi, kuros atbilstoši līmeņu paraugaprakstiem tiek klasificēti amati, kas organizē vairāku apsardzes vai uzraudzības struktūrvienību darbu, kā arī vada apsardzes vai uzraudzības dienestu iestādē, netiek izmantoti amatu klasificēšanā.
- 4. saimes atsevišķos līmeņos (IIA. IIB) minēti pienākumi, kas raksturo amata pildītāja zināšanu līmeni par konkrētiem jautājumiem:
 - Ļoti labi pārzina iestādes teritoriju un drošības sistēmas (IIA);
 - Ļoti labi pazīst muzeja teritoriju un drošības sistēmas (IIB).

Termini "ļoti labi pārzina", "ļoti labi pazīst" nav viennozīmīgi un var tikt dažādi interpretēti, potenciāli radot grūtības amatu klasificēšanas procesā.

- IA un IB līmeņu amatu pildītāji (IA – veic iestādes teritorijas apsardzi, IB – veic iestādes posteņa uzraudzību) praksē veic līdzvērtīgus pienākumus.
- Atbilstoši līmeņa paraugaprakstam, IIB līmenī klasificētie amati veic muzeja ekspozīcijas un eksponātu uzraudzību, kas ierobežo iespēju IIB līmenī klasificēt uzraugu amatus iestādēs, kas glabā un eksponē ekspozīcijas, bet kurām nav piešķirts valsts atzīta jeb akreditēta muzeja statuss atbilstoši 2006. gada 17. janvāra Muzeju likumam un 2006. gada 1. jūlija MK noteikumiem Nr. 532 „Muzeju akreditācijas noteikumi”.
- Uzraudzības funkcijas veicēji atbilstoši Amatu kataloga līmeņu paraugaprakstiem var tikt klasificēti arī 13. saimē (Fiziskais un kvalificētais darbs), kas ir pretrunā ar Amatu kataloga uzbūvi – Amatu katalogā amatam atbilstošās funkcijas tiek sakārtotas funkcionālajās grupās – amatu saimēs un apakšsaimēs. 13. saimes IB līmeņa paraugaprakstā minēts pienākums kontrolēt personu iekļūšanu iestādē un izkļūšanu no tās. Klasificējot ar uzraudzības funkciju saistītus amatus pastāv princips vienkārša sarga amata veicējus, kam nav nepieciešami sertifikāti, klasificēt 13. saimē, savukārt augstākas kvalifikācijas apsargus ar tiesībām nēsāt ieroci- 4. saimē. Atbilstoši fokusgrupu diskusijās minētajam šāda fragmentācija varētu radīt grūtības amatu klasificēšanā apsardzes jomā, tādēļ būtu ieteicams apsvērt visus ar apsardzes un uzraudzības funkciju saistītus amatus klasificēt vienā saimē.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Eksponātu un ekspozīciju uzraudzības funkcija būtu jāskata plašākā kontekstā, paredzot iespēju 4. Saimes IIB līmenī klasificēt arī to iestāžu ekspozīciju un eksponātu uzraugus, kam nav piešķirta valsts atzīta jeb akreditēta muzeja statuss.
- Būtu ieteicams izvairīties no neviennozīmīgu un dažādi interpretējamu terminu lietojuma saimju/ apakšsaimju līmeņu paraugaprakstos, piemēram, "ļoti labi pārzina", "ļoti labi pazīst" 4. saimes IIA un IIB līmenī. Tā vietā varētu tikt lietoti termini "pārzina", "pazīst".
- Izvērtēt iespēju apvienot 4. saimes IA un IB starplīmeni, izveidojot I līmeni.
- Visus ar uzraudzības funkciju saistītus amatus būtu ieteicams klasificēt vienā saimē – 4. Apsardze un uzraudzība, t.sk. uzraugus bez tiesībām nēsāt ieroci, kas šobrīd tiek klasificēti 13. saimē (Fiziskais un kvalificētais darbs).
- Ņemot vērā to, ka apsardzes funkcija nav pamatfunkcija valsts tiešās pārvaldes iestādēs, pie tam pastāv tendence apsardzes funkciju nodot ārpakalpojumu sniedzējiem, nākotnē būtu jāpārvērtē šīs saimes nepieciešamība.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- | | |
|---|----------------------------------|
| 4. mēnešalgu grupa - IA un IB līmenis | 10. mēnešalgu grupa - IV līmenis |
| 6. mēnešalgu grupa - IIA un IIB līmenis | 11. mēnešalgu grupa - V līmenis |
| 7. mēnešalgu grupa - III līmenis | 12. mēnešalgu grupa - VI līmenis |

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 4. saimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.5 5. Saime: Ārstniecība – 5.1. Ārstniecības pakalpojumi

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, 5.1. apakšsaimē Ārstniecības pakalpojumi klasificēti 499 amati dažādas valsts pārvaldes iestādēs. 5.1. apakšsaimes IB (vecmāte); ID (nesertificēts biomedicīnas laborants, medicīnas laborants) un VI (galvenais ārsts vai ārstniecības iestādes virsārsts lielā ārstniecības iestādē) līmenī nav klasificēts neviens amats.
- Amatu katalogā nav minētas konkrētas profesionālās izglītības, prasmju un zināšanu prasības, izņemot sertifikātus, kas ierobežo iespēju novērtēt un attiecīgi noteikt atbilstošu līmeni amatiem pēc šī kritērija, kas ir īpaši būtisks amatu hierarhijā tieši ārstniecības jomā. Uzsvars tikai uz sertifikācijas prasībām Amatu katalogā rada grūtības klasificēt ārstniecības amatus, kam amata pienākumu veikšanai nav būtiska konkrēta medicīniskā sertifikācija, bet drīzāk profesionālas zināšanas jomā, kā, piemēram, ārstniecības struktūrvienības vadītājs, kas varētu nebūt ārsts, bet veselības aprūpes, veselības vadības vai epidemioloģijas speciālists.
- Katrā no 5.1 apakšsaimes līmeņiem (IA, IB, IC, ID, IE) ir minēts savs speciālists, attiecīgi -ārsta palīgs, funkcionāla speciālista asistents un nesertificēts biomedicīnas laborants, bet visi šie līmeņi atrodas vienā mēnešalgu grupā - 8. Šāda situācija vērojama arī IE, IIA un IIB apakšsaimes līmeņos, kas visi atrodas 9. mēnešalgu grupā. Savukārt daudzi no līmeņos aprakstītajiem pienākumiem ir līdzīgi.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- NMPD ārstniecības amatus klasificēt šai iestādei īpaši izveidotajā saimē 5.4.
- Ieteicams izvērtēt iespēju diferencēt sertificētu ārstu specialitātes divās grupās - internisti un ķirurģisko specialitāšu pārstāvji, izdalot tos dažādās mēnešalgu grupās, jo šāds dalījums pastāv praksē.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 8. mēnešalgu grupa - IA, IB, IC un ID līmenis
- 9. mēnešalgu grupa - IE, IIA un IIB līmenis
- 10. mēnešalgu grupa - III līmenis
- 12. mēnešalgu grupa - IVA un IVB līmenis
- 14. mēnešalgu grupa - V līmenis
- 15. mēnešalgu grupa - VI līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

- Saglabāt esošo 5.1. apakšsaimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skales augstāko robežu.
- Izvērtēt iespēju apvienot vienā mēnešalgu grupā esošos līmeņus vienā:
- 8. mēnešalgu grupa – I līmenis (esošais) IA, IB, IC un ID līmenis)
 - 9. mēnešalgu grupa – II līmenis (esošais IE, IIA un IIB līmenis)

4.2.6 5. Saime: Ārstniecība – 5.2. Aprūpe

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 5.2 apakšsaimē kopumā ir klasificēti 503 amati. 5.2. apakšsaimes VI līmenī (atbilstoši līmeņa paraugaprakstam – galvenais ārsts vai ārstniecības iestādes virsārsts lielā ārstniecības iestādē) nav klasificēts neviens amats. V līmenī ir klasificēti 5 amati. Visvairāk amatu ir klasificēti saimes III un II līmenī, no kuriem liela daļa ir NMPD darbinieki.
- Kopumā veiktā šīs saimes analīze ļauj secināt, ka nav grūtību klasificēt amatus šajā saimē, jo līmeņu dalījums ir veidots, ņemot vērā profesijas hierarhiju pēc izglītības līmeņa (sertifikācija) un skaidri saprotamiem atbildības līmeņiem iestādē. Nelielas grūtības rodas situācijās, kad amats apvieno gan aprūpes, gan funkcionālo u.c. speciālistu pienākumus.
- Amatu katalogā nav minētas konkrētas profesionālās izglītības, prasmju un zināšanu prasības izņemot sertifikātus, kā arī amata pienākumi lielākajā daļā līmeņu aprakstīti nelielā apjomā, kas ierobežo iespēju objektīvi novērtēt veicamā darba sarežģītību un izmantot līmeņu aprakstus kvalitatīvu amatu aprakstu veidošanā.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Papildināt 5.2 saimes aprakstus ar profesionālo zināšanu un prasmju prasībām, kā arī papildināt līmeņu aprakstus ar izvērstāku pienākumu aprakstu..
- 5.2 saimes V un VI līmenim būtu nepieciešams precizēt, kas ir domāts ar vidēji lielu, lielu vai ļoti lielu ārstniecības iestādi, jo te būtu svarīgāk izmantot ārstniecībā izmantojamās apjoma kritērijus, kā piemēram gultas vietas utt.
- Izvērtēt nepieciešamību 5.2 saimes VI līmenī norādīt vienu konkrētu amatu – Rīgas dzemdību nama galveno vecmāti.
- NMPD ārstniecības amatus klasificēt šai iestādei īpaši izveidotajā saimē 5.4.
- Pārskatīt algu skalas augstāko robežu.
- Izvērtēt iespēju 5.1 saimes I. līmenī klasificēt sanitāra amatu.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 5. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 6. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 7. mēnešalgu grupa - III līmenis
- 8. mēnešalgu grupa - IV līmenis
- 11. mēnešalgu grupa - V līmenis
- 12. mēnešalgu grupa - VI līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 5.2. apakšsaimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.7 5. Saime: Ārstniecība – 5.3. Farmācija

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 5.3. apakšsaimē kopumā ir klasificēts ļoti neliels amatu skaits (10 amati) trīs valsts tiešās pārvaldes iestādēs. un divos no saimes līmeņiem nav klasificēts neviens amats.
- Padziļinātās analīzes rezultāti kopumā liecina, ka šajā saimē klasifikācijas grūtības nav novērotas.
- Amatu katalogā nav minētas konkrētas profesionālās izglītības, prasmju un zināšanu prasības, izņemot sertifikātus, kas ierobežo iespēju novērtēt un attiecīgi noteikt atbilstošu līmeni amatiem pēc šī kritērija.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Papildināt Amatu katalogu ar profesionālo zināšanu un prasmju prasībām.
- Papildināt līmeņu paraugaprakstus ar pienākumiem un prasībām, kas atspoguļo esošo situāciju iestādēs, tai skaitā iekļaujot darba apjoma kritērijus.
- Ieteicams pārskatīt saimes līmeņu paraugaprakstus, ņemot vērā to, ka lielajās ārstniecības iestādēs ir aptiekas, kuras nenodarbojas ar medikamentu tirdzniecību, bet realizē ārstniecības iestādes apgādes ar medikamentiem funkciju.
- Ieteicams izvērtēt 5.3. apakšsaimes atbilstību metodikā minētajam principam izvirīties no saimju veidošanas, ja konkrētā funkcija sastopama mazāk kā sešās iestādēs, vai ja funkcijas īstenošanai nav nepieciešams liels amatu skaits lielā, ļoti lielā vai īpaši lielā iestādē.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 4. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 6. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 9. mēnešalgu grupa - IIIA un IIIB līmenis
- 11. mēnešalgu grupa - IVA līmenis
- 12. mēnešalgu grupa - IVB līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 5.3. apakšsaimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.8 5. Saime: Ārstniecība – 5.4. Neatliekamā medicīniskā palīdzība

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, 5.4 saimē kopumā ir klasificēts relatīvi liels amatu skaits (1823 amati) vienā valsts tiešās pārvaldes iestādē (NMPD). Amatu klasificēšanai tiek izmantoti visi apakšsaimes līmeņi. Līmeņos IVA,VA,VB,VIA,VIB,VIC,VID ir klasificēti no diviem līdz 17 amatiem, kas nozīmē, ka astoņos līmeņos no 17 kopā ir klasificēti tikai 48 amati no 1 823. Lielākais amatu skaits ir klasificēts IIB un IIA līmeņos.
- Kopumā veiktā saimes analizē ļauj secināt, ka lielākā daļa analizēto amatu ir klasificēti pareizi, un kļūdaina klasifikācija pamatā ir saistīta ar situāciju, ka pēc notikušajām pārmaiņām iestādē un veiktā amatu pienākumu apvienošanas procesa, ir nepieciešamība precizēt līmeņu paraugaprakstus un būtu jāizvērtē daudzo saimes līmeņu nepieciešamība.
- Vairāku līmeņu apvienošana būtu ieteicama arī tādēļ, ka tikai divos gadījumos vienai algu grupai atbilst viens līmenis, pārējos gadījumos saimes diviem līmeņiem ir viena un tā pati algu grupa.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Ņemot vērā to, ka valsts tiešās pārvaldes iestādē, uz kuru attiecas šis apakšsaimes apraksts, nesen veikta reorganizācija, atspoguļot līmeņu aprakstos aktuālākās amatu prasības un izvērtēt iespēju samazināt līmeņu skaitu, kam svītrot līmeņus, kuriem ir līdzīga darbības joma, prasības un vienāda mēnešalgas grupa. Veicot apakšsaimes līmeņa aprakstu papildinājumus, ņemt vērā iepriekš minētās iestādes jau veikto amatu analīzi un priekšlikumus aprakstu papildināšanai.
- Līmeņu paraugaprakstos ieteicams iekļaut profesionālo zināšanu un prasmju prasības.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

7. mēnešalgu grupa - IA un IB līmenis
8. mēnešalgu grupa - IC un IIA līmenis
9. mēnešalgu grupa - IIB līmenis
10. mēnešalgu grupa - IIC un IIIA līmenis
11. mēnešalgu grupa - IIIB līmenis
12. mēnešalgu grupa - IIIC, IVA un VA līmenis
13. mēnešalgu grupa - IVB un VB līmenis
14. mēnešalgu grupa - VIA un VIB līmenis
15. mēnešalgu grupa - VIC un VID līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 5.4. apakšsaimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.9 6. Saime: Darba aizsardzība

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, 6. saimē klasificēti 71 amats dažādās valsts tiešās pārvaldes iestādēs, saimes zemākajā (I) līmenī klasificēts relatīvi neliels amatu skaits (5 amati).
- Darba aizsardzības pakalpojumi valsts tiešās pārvaldes iestādēs tiek pirkti arī kā ārpakalpojumi.
- I un II līmeņu amatu pildītāji (I – veic noteiktus uzdevumus darbs aizsardzības jomā, IB – specializējas noteiktā darba aizsardzības jomā) praksē veic līdzvērtīgus pienākumus.
- Vienā no 6. saimes līmeņiem (IV līmenis) minēts pienākums, kas raksturo amata pildītāja zināšanu līmeni par konkrētiem jautājumiem. Termins "labi pārzina" nav viennozīmīgs un var tikt dažādi interpretēts, potenciāli radot grūtības amatu klasificēšanas procesā.
- Iestādes lielums ir būtiskākais robežkritērijs IV līmeņa nodalīšanai no III līmeņa. Atbilstoši līmeņa raksturojumam IV līmenī klasificētie amati vada darba drošības funkciju īpaši lielā iestādē un tās padotības iestādēs.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Būtu ieteicams izvērtēt šādu 6. saimes līmeņu apvienošanu:
 - I līmenis – veic noteiktus uzdevumus darbs aizsardzības jomā;
 - II līmenis – specializējas noteiktā darba aizsardzības jomā.
- Būtu ieteicams izvairīties no neviennozīmīgu un dažādi interpretējamu terminu lietojuma saimju/ apakšsaimju līmeņu paraugaprakstos, piemēram, „labi pārzina”, 6. saimes IV līmenī. Tā vietā varētu tikt lietots termins "pārzina".
- Līmeņu nodalīšanai būtu ieteicams noteikt papildu kritērijus, apsverot iespēju palielināt līmeņu skaitu 6. saimē. Iespējamie kritēriji varētu būt šādi: ar darba procesu saistītie riski, cilvēku skaits, darba apjoms.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

5. mēnešalgu grupa – I līmenis
7. mēnešalgu grupa – II līmenis
8. mēnešalgu grupa – III līmenis
11. mēnešalgu grupa – IV līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 6. saimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.10 7. Saime: Diplomātiskā un konsulārā darbība

Novērojumi un secinājumi

- 7. saimes līmeņu raksturojumos minētas atsauces uz 1995. gada 21. septembra Diplomātiskā un konsulārā dienesta likumu (turpmāk tekstā- Diplomātiskā un konsulārā dienesta likums), piemēram:
 - VII pakāpe saskaņā ar Diplomātiskā un konsulārā dienesta likumu (I līmenis);
 - VI pakāpe saskaņā ar Diplomātiskā un konsulārā dienesta likumu (IIB līmenis).
- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem un organizētajās fokusgrupu diskusijās noskaidroto informāciju, 7. saimes zemākais (I) līmenis, kurā ietilpst amati, kam ir VII pakāpe saskaņā ar Diplomātiskā un konsulārā dienesta likumu, IIIA līmenis (atbilstoši līmeņa paraugaprakstam – pārtrauga un koordinē diplomātiskā pasta darbu) netiek izmantots amatu klasificēšanā.
- Veicot 7. saimes līmeņu paraugaprakstu analīzi, konstatēts, ka dažādos saimes līmeņos iekļautie pienākumi dublējas:
 - gan I, gan IIB, gan IIIC, gan IVC, gan V līmenī iekļauts šāds pienākums – koordinēt Latvijas nacionālo pozīciju izstrādi Eiropas savienības jautājumos;
 - gan I, gan IIB, gan IIIC līmenī iekļauts šāds pienākums – veic konsulārās funkcijas.
- 7. saimes līmeņu aprakstos iekļauts liels skaits pienākumu (piemēram, IIB līmeņa aprakstā uzskaitīti 14 pienākumi, savukārt V līmeņa aprakstā – pat 15 pienākumi).

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Nemot vērā to, ka 7. apakšsaimes zemākajā (I) līmenī un IIIA līmenī netiek klasificēti amati, būtu ieteicams pārskatīt I līmeņa paraugaprakstā iekļauto informāciju un izvērtēt nepieciešamību pēc šī līmeņa.
- Būtu ieteicams virzīties uz vienkāršotākiem un īsākiem saimju/ apakšsaimju līmeņu aprakstiem, t.sk. 7. saimes līmeņu aprakstiem, kuros tiktu atspoguļota konkrētā līmeņa amatu veicēju pienākumu galvenā būtība.
- 7. saimes līmeņu raksturojumos minēt konkrētākus amata pienākumus, ne tikai atbilstību Diplomātiskā un konsulārā dienesta likumam.
- Tā kā viens no Amatu kataloga uzbūves principiem paredz, ka katrs nākamais saimes/ apakšsaimes līmenis ietver iepriekšējos līmeņu aprakstos minētos pienākumus, būtu ieteicams izvairīties no pienākumu dublēšanās 7. saimes dažādos līmeņos (I, IIB, IIIC, IVC, V).

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 8. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 9. mēnešalgu grupa - IIA un IIB līmenis
- 10. mēnešalgu grupa - IIIC līmenis
- 11. mēnešalgu grupa - IIIA, IIB un IVC līmenis
- 12. mēnešalgu grupa - IVA un IVB līmenis
- 13A. mēnešalgu grupa - V līmenis
- 14A. mēnešalgu grupa - VI līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 7. saimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.11 8. Saime: Dispečeru pakalpojumi

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, 8. saimē tiek klasificēts salīdzinoši neliels skaits amatu (kopā – 23 amati) septiņās valsts tiešās pārvaldes iestādēs.
- Šobrīd 8. saimes aprakstā uzsvars likts uz tehniskajiem dispečeriem.
- Pamatojoties uz 8. saimes amata aprakstu izpēti, var secināt, ka atsevišķās iestādēs 8. saimē klasificētie amati paralēli dispečeru pakalpojumiem veic arī citām funkcijām raksturīgus pienākumus, piemēram:
 - 18.3. Dokumentu pārvaldība;
 - 38. Sekretariāta funkcija;
 - U.c.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Klasificēt amatus 8. saimē tikai tādā gadījumā, ja vismaz 50% no amata faktiskajiem pienākumiem saistīti ar dispečeru darbu.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

6. mēnešalgu grupa – I līmenis
8. mēnešalgu grupa – II līmenis
9. mēnešalgu grupa – III līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 8. saimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.12 9. Saime: Dokumentu rediģēšana

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 9. saimē tiek klasificēts relatīvi neliels amatu skaits (27 amati) astoņās valsts tiešās pārvaldes iestādēs.
- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem un intervijās ar iestāžu pārstāvjiem gūto informāciju, 9. saimes III līmenis, kurā ietilpst amati, kas vada vairāku struktūrvienību darbu, nodrošina dokumentu rediģēšanas un koriģēšanas procesu iestādē, netiek izmantots amatu klasificēšanā. Faktiski valsts pārvaldē nepastāv amati, kas vadītu vairāku ar dokumentu rediģēšanu saistītu struktūrvienību darbu.
- 9. saimē nav paredzēta vieta, kur būtu klasificējami funkcijas/ jomas vai vienas struktūrvienības vadītāji.
- Amatu katalogā atsevišķās saimēs/ apakšsaimēs un līmeņos minētie pienākumi norāda uz noteiktām iestādēm, kas ierobežo Amatu kataloga lietošanu, arī 9. saimes augstākais (IV) līmenis paredzēts konkrētas iestādes amatiem. Atbilstoši IV līmeņa paraugaprakstam, tajā klasificējami amati, kas vada un koordinē Ministru kabinetā iesniegto dokumentu rediģēšanas un koriģēšanas procesu, koordinē valsts pārvaldes institūciju sadarbību vienveidīgas juridiskās tehnikas normu piemērošanas jomā.
- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, 9. saimes zemākajā (IA) līmenī, kura amatu pildītāji nodrošina tiesību aktu un citu dokumentu atbilstību korektūras prasībām, klasificēts ļoti neliels amatu skaits (1 VK amats), kas vērš uzmanību uz to, ka šī līmeņa nepieciešamība varētu būt diskutabla. Pie tam, Pētījuma gaitā noskaidrots, ka faktiski amati, kas tiek klasificēti IB līmenī (atbilstoši līmeņa paraugaprakstam – nodrošina tiesību aktu un citu dokumentu atbilstību latviešu literārās valodas normām, izteiksmes precizitāti un vienota valodas stila lietojumu tiesību aktos) veic līdzīgus pienākumus kā IA līmenī minētos pienākumus.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Būtu ieteicams izvēlēties no ļoti specifisku pienākumu minēšanas Amatu katalogā, kas ierobežo Amatu kataloga lietošanu, t.sk. 9. saimes IV līmenī.
- Ņemot vērā to, ka 9. saimes III līmenī netiek klasificēti amati, būtu ieteicams:
 - pārskatīt III līmeņa paraugaprakstā iekļauto informāciju un izvērtēt nepieciešamību pēc šī līmeņa; vai
 - paredzot tajā iespēju klasificēt arī funkcijas vai jomas vadītāju/ vienas struktūrvienības vadītāju.
- Izvērtēt nepieciešamību apvienot 9. saimes IA un IB līmeni.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 6. mēnešalgu grupa - IA līmenis
- 7. mēnešalgu grupa - IB līmenis
- 10. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 11. mēnešalgu grupa - III līmenis
- 12. mēnešalgu grupa - IV līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 9. saimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.13 10. Saime: Ekspertīze

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 10. saimē tiek klasificēti 680 amati dažādās valsts tiešās pārvaldes iestādēs.
- Amatu kataloga 10. saimes līmeņu paraugaprakstos iekļautā informācija ļauj pietiekami skaidri identificēt amatiem atbilstošo līmeni un visi saimes līmeņi tiek izmantoti klasificēšanai – vidējie biežāk, zemākais un augstākais retāk, kas atbilst normālā sadalījuma principam. Tādējādi ir pamats uzskatīt, ka kopumā saime ir skaidri definēta ar pietiekamu līmeņu skaitu. Būtu ieteicams saglabāt esošo saimes struktūru un līmeņu skaitu.
- Kļūdas klasifikācijā šajā saimē lielākoties ir skaidrojamas ar tendenci par ekspertu uzskatīt jebkuru savas jomas speciālistu. Arī intervijās izteikta vēlme paplašināt saimes aptvērumu, lai tajā varētu klasificēt visus, kas uzskatāmi par ekspertiem kādā jomā. Šis ierosinājums nav atbalstāms, jo katrā saimē ir viens vai speciālistu līmeņi, kuros klasificējami attiecīgās funkcionālās jomas speciālisti/eksperti. Šī saime būtu paturama to amatu klasificēšanai, kuru veikšanai nepieciešama tieši eksperta kvalifikācija vai sertifikāts. Lai rastu iespēju klasificēt konsultantus, kas nav politikas plānotāji, būtu ieteicams paplašināt tam saturiski piemērotākāsspiemērotākās25. saimes Konsultēšana aptvērumu.
- Kaut arī 10. saimes IV un attiecīgi arī V līmenī ir norādītas kvalifikācijas prasības, amatu aprakstos norādītās prasības amatu kvalifikācijai ne vienmēr ir Amatu katalogam atbilstošas. IV līmenī minētās kvalifikācijas prasības (īpaši prasības pieredzei) nav pietiekami skaidri definētas, tāpēc pieļauj plašas interpretācijas iespējas.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Līmeņu aprakstos ieteicams veikt šādus precizējumus:
 - aizstāt vai papildus skaidrot jēdzienus „sarežģītas, liela apjoma ekspertīzes”;
 - ja tiek pieņemts konceptuāls lēmums Amatu kataloga visās saimēs norādīt amatu kvalifikācijas prasības, precizēt IV līmenī norādītās kvalifikācijas prasības, norādot optimālo darba stāža ilgumu vai tā robežas, kā arī papildināt I, II un III līmeņa raksturojumu ar kvalifikācijas prasībām.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK Nr. 66

7. mēnešalgu grupa - I līmenis
9. mēnešalgu grupa - II līmenis
10. mēnešalgu grupa – III līmenis
12. mēnešalgu grupa – IV līmenis
13. mēnešalgu grupa – V līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 10. saimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.14 11. Saime: Finanšu administrēšana – 11.1. Finanšu tirgi/ finanšu resursu vadība

Novērojumi un secinājumi

- 11. saimes specifika dēļ šajā saimē amati tiek klasificēti vienā valsts tiešās pārvaldes iestādē (atbilstoši Amatu katalogā noteiktajiem iestādes lieluma kritērijiem - vidēja iestāde). Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 11. saimē klasificēts salīdzinoši neliels skaits amatu – 76. Divās no četrām 11. saimes apakšsaimēm (11.2. Kreditēšana un 11.3. Risku vadība (finanšu riski)) klasificēts ļoti neliels skaits amatu – katrā no tām seši amati. Iepriekš minētais neatbilst vienam no Amatu kataloga uzbūves principiem, kas minēts metodikā „Ieteikumi valsts pārvaldes Amatu kataloga pilnveidošanai” un kura ievērošana ļauj izvairīties no pārāk apjomīga Amatu kataloga un sadrumstalotas amatu klasifikācijas sistēmas. Šis princips paredz, ka jauna saime tiek veidota tikai šādos gadījumos:
 - ja konkrētā funkcija ir sastopama vismaz sešās iestādēs; vai
 - ja funkcijas īstenošanai nepieciešams liels amatu skaits lielā, ļoti lielā vai īpaši lielā iestādē⁹.

Tomēr jāņem vērā, ka finanšu administrēšana valsts pārvaldē ir specifiska un būtiska funkcija.

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem un intervijās ar iestāžu pārstāvjiem gūto informāciju, 11.1. apakšsaimes zemākais (I) līmenis, kurā ietilpst amati, kas sniedz atbalstu finanšu operāciju veikšanai augstāka līmeņa amatiem, netiek izmantots amatu klasificēšanā.
- Analīzes rezultātā konstatēts, ka 11.1. apakšsaimes IV līmeņu amata veicēju amata aprakstos iekļautie pienākumi kopumā atbilst 11.1. apakšsaimē, tomēr darba saturs un atbildības līmenis var pārsniegt līmeņa paraugaprakstā minētos uzdevumus un prasības.
- Dažādos 11.1. apakšsaimes līmeņos iekļautie pienākumi dublējas, piemēram, analizē citu valstu pieredzi finanšu vadības nosacījumu piemērošanā, nodrošina to ieviešanu atbilstoši valsts parāda vadības stratēģijai (IIIA un IIIB līmenis).

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Ņemot vērā to, ka 11.1. apakšsaimes zemākajā (I) līmenī netiek klasificēti amati, būtu ieteicams pārskatīt I līmeņa paraugaprakstā iekļauto informāciju un izvērtēt nepieciešamību pēc šī līmeņa.
- Ņemot vērā to, ka 11.1. apakšsaimes līmeņos ievērota loģiska hierarhija un pēc Amatu kataloga uzbūves principiem katrs nākamais līmenis ietver iepriekšējā līmeņa pienākumus, būtu ieteicams izvairīties no pienākumu dublēšanās 11.1. apakšsaimes līmeņu paraugaprakstos.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 8. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 10. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 11. mēnešalgu grupa – IIIA līmenis
- 12. mēnešalgu grupa – IIIB līmenis
- 13. mēnešalgu grupa – IV līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 11.1. apakšsaimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu. Būtu ieteicams izvērtēt I līmeņa nepieciešamību.

⁹ Valstskanceleja, IeteikumivalstspārvaldesAmatukatalogapiemērošanai, 2006. gads

4.2.15 11. Saime: Finanšu administrēšana – 11.2. Kreditēšana

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, 11.2. apakšsaimē tiek klasificēts ļoti neliels skaits amatu vienā valsts tiešās pārvaldes iestādē (kopā 6 amati). Kaut arī iepriekš minētais neatbilst vienam no Amatu kataloga uzbūves principiem, kas nosaka, ka jauna saime var tikt veidota tikai tad, ja konkrētā funkcija ir sastopama vismaz sešās iestādēs vai, ja funkcijas īstenošanai nepieciešams liels amatu skaits lielā, ļoti lielā vai īpaši lielā iestādē, jāņem vērā, ka kreditēšana valsts pārvaldē ir specifiska un būtiska funkcija. Ņemot vērā iepriekš minēto, nebūtu ieteicams atteikties no šīs apakšsaimes.
- Dažādos 11.2. apakšsaimes līmeņos iekļautie pienākumi dublējas vai ir ļoti līdzīgi, piemēram:
 - nodrošina atbalsta funkcijas Eiropas Savienības politikas instrumentu maksājumu iestādes darbībai (I un III līmenis).
 - I līmenī noteikts pienākums organizēt valsts budžetā paredzēto valsts aizdevumu dzēšanu likvidētajiem uzņēmumiem (uzņēmēj sabiedrībām) vai komercsabiedrībām, savukārt II līmenī - organizēt valsts aizdevumu dzēšanu likvidētajiem uzņēmumiem (uzņēmēj sabiedrībām) vai komercsabiedrībām.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Ņemot vērā to, ka 11.2. apakšsaimes līmeņos ievērota loģiska hierarhija un pēc Amatu kataloga uzbūves principiem katrs nākamais līmenis ietver iepriekšējā līmeņa pienākumus, būtu ieteicams izvairīties no pienākumu dublēšanās 11.2. apakšsaimes līmeņu paraugaprakstos.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 10. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 11. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 12. mēnešalgu grupa – III līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 11.2. apakšsaimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.16 11. Saime: Finanšu administrēšana – 11.3. Risku vadība (finanšu riski)

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 11.3. apakšsaimē tiek klasificēts ļoti neliels skaits amatu vienā valsts tiešās pārvaldes iestādē (kopā 6 amati). Kaut arī iepriekš minētais neatbilst vienam no Amatu kataloga uzbūves principiem, kas nosaka, ka jauna saime var tikt veidota tikai tad, ja konkrētā funkcija ir sastopama vismaz sešās iestādēs vai, ja funkcijas īstenošanai nepieciešams liels amatu skaits lielā, ļoti lielā vai īpaši lielā iestādē, jāņem vērā, ka finanšu risku vadība valsts pārvaldē ir specifiska un būtiska funkcija. Ņemot vērā iepriekš minēto, nebūtu ieteicams atteikties no šīs apakšsaimes.
- Ņemot vērā veikto amata aprakstu analīzi, kā arī padziļinātajās intervijās noskaidroto informāciju, 11.3. apakšsaimes I un II līmeņa apraksti faktiskajai situācijai valsts pārvaldē finanšu risku vadības jomā atbilst daļēji. 11.3. apakšsaimes I un II līmenī tiek klasificēti amati, kas veic finanšu risku novērtēšanu (I līmenis) un amati, kas veic finanšu risku novērtēšanu sarežģītos gadījumos, kas prasa padziļinātas zināšanas un plašu pieredzi (II līmenis). Kā piemēri nepieciešamībai pārskatīt I un II līmeņa aprakstus var tikt minēti:
 - I līmeņa apraksts tikai daļēji atspoguļo faktiskos attiecīgā līmeņa amata veicēja darba pienākumus. Atbilstoši veiktās amata aprakstu analīzes rezultātiem lielākajā daļā I līmenī klasificētajos amatu veicēju amata aprakstos (4 amata apraksti) iekļauti pienākumi, kas raksturīgi augstākam apakšsaimes līmenim (II) - divos amata aprakstos II līmenim raksturīgie pienākumi veido līdz 30% no visiem amata aprakstā iekļautajiem darba pienākumiem);
 - Papildu jau minētajiem pienākumiem II līmeņa aprakstā, II līmeņa amata pildītāji veicina efektīvu komunikāciju ar iekšējiem (darbinieki) un ārējiem iestādes klientiem.
- Analizējot 11. saimes apakšsaimju aprakstus un līmeņu paraugaprakstus var secināt, ka vairāku 11. saimes apakšsaimju līmeņu aprakstos iekļautie pienākumi pārklājas (tiem ir līdzīgs raksturs un sarežģītības līmenis), kas potenciāli varētu radīt vai paaugstināt klasificēšanas kļūdu veidošanās risku amatu klasificēšanas procesā. Piemēram:
 - 11.3. apakšsaimes (risku vadība (finanšu riski)) II līmenī iekļauts pienākums izstrādāt priekšlikumus valsts parāda portfeļa un aktīvu portfeļa vadības efektivitātes uzlabošanai, savukārt, 11.1. apakšsaimes (finanšu tirgi un finanšu resursu vadība) II līmenī – analizē valsts iekšējā un ārējā parāda vadības efektivitāti un sniedz priekšlikumus tās uzlabošanai;
 - 11.3. apakšsaimes (risku vadība (finanšu riski)) II līmenī iekļauts pienākums veikt jaunu, starptautiskai finanšu vadības praksei atbilstošu finanšu risku vadības instrumentu izpēti un sniegt priekšlikumus par to lietošanas iespējām un nepieciešamību, savukārt 11.1. apakšsaimes (finanšu tirgi un finanšu resursu vadība) II līmenī – veic tādu finanšu instrumentu novērtēšanu un izdevīguma analīzi, kas nepieciešami, lai samazinātu finanšu tirgus, valūtas apmaiņas kursu un procentu likmju risku.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Tā kā atsevišķu 11. saimes apakšsaimju līmeņu (11.3. un 11.1. apakšsaimju II līmeņi) aprakstos iekļauti pienākumi ir līdzīga rakstura un ar līdzvērtīgu sarežģītības pakāpi, būtu ieteicams izvērtēt, vai viena un tā paša pienākuma veikšana ir aktuāla gan 11.3. apakšsaimes II līmenī, gan 11.1. apakšsaimes II līmenī klasificētajiem amatiem

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 10. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 12. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 13. mēnešalgu grupa – III līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 11.3. apakšsaimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.17 11. Saime: Finanšu administrēšana – 11.4. Valsts budžeta norēķini

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 11.4. apakšsaimē tiek klasificēti 51 amati vienā valsts tiešās pārvaldes iestādē.
- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem un intervijās ar iestāžu pārstāvjiem gūto informāciju, 11.4. apakšsaimes zemākie (IA un IB) līmeņi, kuros ietilpst amati, kas veic vienkāršus un standartizētus uzdevumus budžeta kases izpildes jomā, netiek izmantoti amatu klasificēšanā.
- Šobrīd, atbilstoši līmeņu aprakstiem, 11.4. apakšsaimē ar norēķiniem saistītās jomas amati (Norēķinu departamentā nodarbinātie) būtu klasificējami apakšsaimes IIIB (veic nestandarta uzdevumus norēķinu jomā un saistību uzskaiti un maksājumu pārbaudi) un IIIC līmenī (veic sarežģītus uzdevumus, pārbauda norēķinu struktūrvienības darbu). Nav paredzēta iespēja ar norēķiniem saistītās jomas amatus klasificēt zemākos 11.4. apakšsaimes līmeņos (piemēram, amati, kas veic standarta uzdevumus norēķinu jomā), kas potenciāli var radīt vai paaugstināt klasificēšanas kļūdu veidošanās risku amatu klasificēšanas procesā.
- Atbilstoši 11.4. apakšsaimes līmeņu aprakstiem, 11.4. apakšsaimē būtu klasificējami dažāda rakstura funkciju veicēji, proti, ar budžeta kases izpildi un valsts budžeta norēķiniem saistītie amati un ar klientu apkalpošanu budžeta izpildes jomā saistītie amati, kas ir pretrunā ar Amatu kataloga uzbūvi – Amatu katalogā amatam atbilstošās funkcijas tiek sakārtotas funkcionālajās grupās – amatu saimēs un apakšsaimēs.
- Padziļināto interviju ietvaros ar 11.4. apakšsaimē klasificēto konkrētā amatā nodarbināto noskaidrots, ka ar veicamo darbu saistītie procesi nav izmērāmi, proti, nav iespējams noteikt paveicamā darba vienību skaitu, konkrētiem darbiem pavadīto laiku. Pie tam, nevienā no analizētajiem 11.4. apakšsaimes amatu aprakstiem nav minēts ar amata pienākumu veikšanu saistītais darba apjoms. Ņemot vērā iepriekš minēto, var secināt, ka nebūtu piemēroti izmantot darba apjomu par vienu no faktoriem amatu klasificēšanā 11.4. apakšsaimē un tajā klasificēto amatu pildītāju darba algas noteikšanā.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Ņemot vērā to, ka 11.4. apakšsaimes zemākajos (IA un IB) līmeņos netiek klasificēti amati, būtu ieteicams pārskatīt IA un IB līmeņu aprakstos iekļauto informāciju un izvērtēt nepieciešamību pēc šiem līmeņiem.
- Izvērtēt iespēju 11.4. apakšsaimē ar norēķiniem saistītās jomas amatus klasificēt arī zemākos apakšsaimes līmeņos (piemēram, II līmenī), ne tikai IIIB un IIIC līmenī.
- Ieteicams izvērtēt iespēju 11.4. apakšsaimē nodalīt ar valsts budžeta norēķiniem saistīto funkciju un tās veicējus no klientu apkalpošanas funkcijas valsts budžeta izpildes jomā un šīs funkcijas veicējiem; iespējams apsvērt klientu apkalpošanas funkcijā valsts budžeta izpildes jomā nodarbināto klasificēšanu 23. saimē (Klientu apkalpošana).
- Būtu ieteicams virzīties uz vienkāršotākiem un īsākiem saimju/ apakšsaimju līmeņu aprakstiem, t.sk. 11.4. apakšsaimes līmeņu aprakstiem, kuros tiktu atspoguļota konkrētā līmeņa amatu veicēju pienākumu galvenā būtība.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

5. mēnešalgu grupa - IA līmenis
6. mēnešalgu grupa - IB līmenis
7. mēnešalgu grupa – IIA līmenis
8. mēnešalgu grupa – IIB līmenis
9. mēnešalgu grupa – IIIB līmenis
10. mēnešalgu grupa – IIIA un IIIC līmenis
11. mēnešalgu grupa – IVA un IVB līmenis
12. mēnešalgu grupa – IVC līmenis
13. mēnešalgu grupa – V līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 11.4. apakšsaimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu. Būtu ieteicams izvērtēt nepieciešamību pēc IA un IB līmeņa.

4.2.18 12. Saime: Finanšu analīze un vadība - 12.1. Finanšu analīze un vadība iestādēs vai nozaru ministrijās

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 12.1. Finanšu analīze un vadība iestādēs vai nozaru ministrijās klasificēti 238 valsts tiešās pārvaldes iestāžu amati.
- Veicot 12.1. apakšsaimes līmeņu paraugprakti analīzi, var secināt, ka šobrīd atsevišķu amatu klasificēšanu ļoti mazās/ mazās valsts tiešās pārvaldes iestādēs ierobežo Amatu kataloga 12.1. apakšsaimes atsevišķos līmeņos (piemēram, IIIA – vada iestādes finanšu analīzes/ plānošanas struktūrvienību) iekļautie pienākumi vadīt struktūrvienību. Amatu katalogā nav paredzēts, kur klasificējami amati, kas nevada struktūrvienības darbu, bet atbild par finanšu analīzes un finanšu plānošanas, kā arī grāmatvedības procesiem iestādē. Šāda veida amati galvenokārt raksturīgi mazām/ ļoti mazām iestādēm, kur nelielā darbinieku skaita dēļ ne vienmēr ir izveidota grāmatvedības/ finanšu plānošanas struktūrvienība un finanšu plānotājs/ grāmatvedis ir tieši pakļauts iestādes vadītājam.
- Viens no iespējamajiem klasificēšanas kļūdu rašanās iemesliem 12.1. apakšsaimē ir darbinieku pazemināšana amatā iestādē notikušo pārmaiņu (piemēram, restruktūrizācijas dēļ). Atbilstoši padziļinātajās intervijās noskaidrotajai informācijai, šādi amati nereti tiek klasificēti/ atstāti līmeņos, kam raksturīgas vadības funkcijas, kaut arī faktiski šie darbinieki vairs nevada struktūrvienību/ nevada/ nekontrolē citus strādājošos, nepārtrauc un neorganizē citu darbu.
- Padziļinātās intervijas ietvaros trīs no 12.1. apakšsaimē klasificētajiem konkrētos amatos nodarbinātajiem norādīja, ka ar veikamo darbu saistītie procesi nav izmērāmi, proti, nav iespējams noteikt paveicamā darba vienību skaitu, konkrētiem darbiem pavadīto laiku, it īpaši amatiem, kuri veic vadītāju funkcijas, savukārt trīs 12.1. apakšsaimes konkrētos amatos norādīja, ka darba apjomu kvantitatīvi ir iespējams izteikt atsevišķiem veicamajiem darba pienākumiem, piemēram:
 - sagatavoto atskaišu, plānu skaits;
 - regularitāte, ar kādu tiek veikti atsevišķi darba pienākumi, piemēram, cik reizes gadā tiek veikta budžeta pārplānošana, finanšu līdzekļu izvērtēšana.
- Analīzes gaitā un padziļinātajās intervijās noskaidrots, ka finanšu analīze un vadība ir viena no funkcijām, kas raksturīga apvienotajiem amatiem – amatiem, kuru pienākumi raksturīgi dažādām saimēm/ apakšsaimēm, kā rezultātā ir sarežģīti noteikt to īpatsvaru kopējos veicamajos amata pienākumos. Papildu grūtībām ar amatu klasificēšanu atbilstošajā saimē/ apakšsaimē, iestādes sastopas ar grūtībām atrast piemērotus kandidātus amatiem, kam nepieciešamas tik universālas zināšanas un prasmes.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugprakti/ līmeņu skaita precizēšanai

- Būtu ieteicams pārskatīt 12.1. apakšsaimes līmeņu sadalījumu, kā arī līmeņu aprakstus:
 - Izvērtēt iespēju veikt izmaiņas 12.1. apakšsaimes līmeņu raksturojumos un paraugprakti, paredzot vietu tādu amatu klasificēšanai, kas nevada struktūrvienības darbu, bet atbild par finanšu analīzes un finanšu plānošanas, kā arī grāmatvedības procesiem iestādē. Struktūrvienības vadību pielīdzinot finanšu analīzes, finanšu plānošanas un grāmatvedības procesu vadībai, būtu jāņem vērā attiecīgās struktūrvienības lielums, proti, procesa varētu tikt pielīdzināts mazas/ vidējas finanšu analīzes/ plānošanas struktūrvienības vadītājam, bet ne lielas struktūrvienības vadītājam. Šāda veida izmaiņas varētu palīdzēt izvairīties un risināt ar amatu klasificēšanu saistītās grūtības ļoti mazās/ mazās valsts tiešās pārvaldes iestādēs, kā arī grūtības ar tādu amatu klasificēšanu, kuri iestādē veiktās restruktūrizācijas rezultātā vairs nevada struktūrvienību, bet ir saglabājuši atbildību par konkrēto jomu.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 7. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 9. mēnešalgu grupa – IIA un IIB līmenis
- 10. mēnešalgu grupa – IIC līmenis
- 11. mēnešalgu grupa – IIIA līmenis
- 12. mēnešalgu grupa – IIIB un IVA līmenis
- 13. mēnešalgu grupa – IVB un V līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 12.1. apakšsaimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.19 12. Saime: Finanšu analīze un vadība - 12.2. Valsts fiskālās politikas plānošana un izpilde

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, 12.2. apakšsaimē amatus klasificē ļoti neliels skaits valsts tiešās pārvaldes iestāžu – FM, Valsts kase un ĀM (kopā 196 amati).
- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem un intervijās ar iestāžu pārstāvjiem iegūto informāciju, 12.2. apakšsaimes zemākajā (I) līmenī netiek klasificēti nevienš amats, kaut arī līmeņa aprakstā minētie pienākumi nav uzskatāmi par ļoti vienkāršiem un tehniskiem – tajā tiek klasificēti amati, kas veic finanšu ekonomista/ finanšu plānotāja funkcijas, proti, analizē ekonomiskos un valsts budžeta rādītājus dažādos griezumos, sastāda finanšu prognozes un pārskatus, piedalās valsts budžeta sastādīšanā u.c.
- Atbilstoši Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju līmeņu vērtēšanas sesijās noskaidrotajam, 12.2. apakšsaimē tiek klasificēti divu veidu amati: 1) amati, kas nodarbojas ar finanšu analīzi (budžeta nodaļas analītiķi); 2) amati, kam raksturīgas politikas plānošanas funkcijas.
- 12.2. apakšsaimes līmeņu apraksti ir sarežģīti, plaši un tajos iekļauts liels skaits pienākumu (piemēram, II līmeņa aprakstā uzskaitīti 15 pienākumi, savukārt IV līmeņa aprakstā – pat 20 pienākumi).
- 12.2. apakšsaimē nav pietiekami precīzi noteikti robežkriteriņi, kas nodala līmeņus citu no cita (II un III līmenis). Gan II, gan III līmeņa amatu pildītāji veic finanšu analītiķa funkcijas, izstrādā normatīvo aktu projektus, piedalās valsts budžeta projektu sastādīšanā un veic citus līdzīgus pienākumus.
- Pamatojoties uz veikto analīzi, var secināt, ka II un III līmeņa apraksti tikai daļēji atspoguļo faktiskos attiecīgo līmeņu amatu veicēju darba pienākumus – II un III līmenī klasificētajiem amatiem nav raksturīgs līmeņu aprakstos noteiktais ietekmes līmenis – var pārraudzīt citu speciālistu darbu (II), var koordinēt citu darbu, aizvietot struktūrvienības vadītāju, veikt apmācību, konsultēšanu (III).

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Nemot vērā to, ka 12.2. apakšsaimē šobrīd tiek klasificēti dažādu funkciju veicēji (amati, kas pamatā nodarbojas ar finanšu analīzi un amati, kam raksturīgas politikas plānotāju funkcijas), būtu ieteicams paredzēt iespēju nodalīt šīs funkcijas un tās pildītājus, veicot amatu klasificēšanu. Lai nodrošinātu dalījumu starp šiem atšķirīga rakstura amatu pildītājiem, būtu ieteicams izvērtēt:
 - 12.2. apakšsaimes II, III, IV līmenim izšķirt A un B starplīmeņus (IIA, IIB, IIIA, IIIB, IVA, IVB), IIA, IIIA, IVA līmeņos paredzot to amatu klasificēšanu, kuri pamatā nodarbojas ar finanšu analīzi, savukārt IIB, IIIB un IVB līmeņos paredzot klasificēt amatus, kam raksturīga politikas plānošanas funkcija. Atbilstoši amatu saimju/ apakšsaimju līmeņu vērtēšanas darba grupas vērtējumam līmeņiem, kuros paredzēts klasificēt amatus, kas pamatā veic ar politikas plānošanu saistītus pienākumus, būtu iespēju robežās jānosaka augstāka mēnešalgu grupa (par 1 mēnešalgu grupu augstāk salīdzinājumā ar to līmeņu amatiem, kuros paredzēts klasificēt ar finanšu analīzi saistītus amatus);
 - Nemot vērā to, ka 12.2. apakšsaimē amatus klasificē ļoti neliels skaits valsts tiešās pārvaldes iestāžu, turklāt pienākumi pēc to satura līdzinās 12.1. apakšsaimē un 36. saimei, būtu ieteicams izvērtēt 12.2. apakšsaimes nepieciešamību. 12.2. apakšsaimes amati, kas pamatā veic politikas plānošanas funkcijas, varētu tikt klasificēti 36. saimē (Politikas plānošana), savukārt amati, kas pamatā nodarbojas ar finanšu analīzi – 12.1. apakšsaimē (Finanšu analīze un vadība iestādēs vai nozaru ministrijās), attiecīgi izvērtējot, vai šī soļa ietekmē neradīsies nepieciešamība pārskatīt 36. saimes līmeņu skaitu un aprakstus.
- Būtu ieteicams virzīties uz vienkāršotākiem un īsākiem saimju/ apakšsaimju līmeņu aprakstiem, t.sk. 12.2. apakšsaimes līmeņu aprakstiem, kuros tiktu atspoguļota konkrētā līmeņa amatu veicēju pienākumu galvenā būtība.
- Būtu ieteicams pārskatīt un precizēt 12.2. apakšsaimes līmeņu robežkriteriņus (piemēram, II un III līmenim). Apakšnozaru skaits un sarežģītība, dziļa jomu pārzināšana u.tml. – ir plaši interpretējami. Iespējams, veiksmīgāks kritērijs II un III līmeņa nodalīšanai būtu darbinieka spēja konsultēt zemāka līmeņa darbiniekus un aizstāt augstāka līmeņa darbinieku.
- Būtu ieteicams pārskatīt 12.2. apakšsaimes līmeņu paraugaprakstus un tajos noteikto ietekmes līmeni (II un III līmenis).

.Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

8. mēnešalgu grupa - I līmenis
10. mēnešalgu grupa - II līmenis
12. mēnešalgu grupa - III līmenis

13. mēnešalgu grupa – IV līmenis
14. mēnešalgu grupa – V līmenis
15. mēnešalgu grupa – VI līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Ja apakšsaime tiek saglabāta, tās līmeņi sadalās šādi:

8. mēnešalgu grupa - I līmenis **12. mēnešalgu grupa – IVA līmenis**
9. mēnešalgu grupa - IIA līmenis **13. mēnešalgu grupa – IVB līmenis**
10. mēnešalgu grupa – IIB līmenis 14. mēnešalgu grupa – V līmenis
11. mēnešalgu grupa – IIIA, IIIB 15. mēnešalgu grupa – VI līmenis

4.2.20 12. Saime: Finanšu analīze un vadība - 12.3. Finanšu uzskaitē un analīzē pašvaldībā

Novērojumi un secinājumi

- Fokusgrupās noskaidrots, ka pašvaldībās tiek veikta gan finanšu uzskaites, gan analīzes, gan arī kontroles funkcija.
- Fokusgrupās izteikts viedoklis, ka 12.3. apakšsaime nav piemērota mazām pašvaldībām, kurās iedzīvotāju skaits nepārsniedz 5 000 iedzīvotājus.
- Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju līmeņu vērtēšanas sesiju ietvaros 12.3. apakšsaimes I līmenis, kur tiek klasificēti amati, kas veic pašvaldības budžetā ieskaitīto nodokļu maksājumu analīzi un kontroli, tika skatīts salīdzinājumā ar 12.1. apakšsaimes (Finanšu analīze un vadība iestādēs vai nozaru ministrijās) I līmeni, kura amatu pildītāji veic iestādes finanšu ekonomista/ finanšu plānotāja funkcijas. Atbilstoši darba grupas vērtējumam, 12.3. apakšsaimes I līmeņa paraugaprakstā iekļautie pienākumi būtu vērtējami kā vienkāršāki salīdzinājumā ar 12.1. apakšsaimes I līmenī minētajiem pienākumiem.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Būtu ieteicams izvērtēt nepieciešamību koriģēt 12.3. apakšsaimes nosaukumu un aprakstu, papildu jau minētajām finanšu uzskaites un analīzes funkcijām pievienojot kontroli.
- Izvērtēt 12.3. apakšsaimes piemērotību mazām pašvaldībām.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 8. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 9. mēnešalgu grupa – II līmenis
- 10. mēnešalgu grupa – III līmenis
- 11. mēnešalgu grupa – IV līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

- 7. mēnešalgu grupa - I līmenis**
- 9. mēnešalgu grupa – II līmenis
- 10. mēnešalgu grupa – III līmenis
- 11. mēnešalgu grupa – IV līmenis

4.2.21 13. Saime: Fiziskais un kvalificētais darbs

Novērojumi un secinājumi

- Kopumā 13. saime ir skaidri definēta un loģiski strukturēta.
- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 13. saimē tiek klasificēts relatīvi liels skaits valsts tiešās pārvaldes iestāžu amatu (kopā – 3485). Augstākais 13. saimes līmenis (VII), kura amatu pildītāji veic darbu paaugstināta riska apstākļos, netiek izmantots amatu klasificēšanā.
- Uzraudzības funkcijas veicēji atbilstoši Amatu kataloga līmeņu paraugaprakstiem var tikt klasificēti divās Amatu kataloga saimēs, kas ir pretrunā ar Amatu kataloga uzbūvi – Amatu katalogā amatam atbilstošās funkcijas tiek sakārtotas funkcionālajās grupās – amatu saimēs un apakšsaimēs:
 - 4. saimē (Apsardze un uzraudzība) ietilpst amati, kuru pildītāju pienākums ir objektu un personu apsardze;
 - arī 13. saimē var tikt klasificēti ar apsardzes funkciju saistīti amati bez tiesībām nēsāt ieroci- 13. saimes IB līmeņa paraugaprakstā minēts pienākums kontrolēt personu iekļūšanu iestādē un izkļūšanu no tās.

Atbilstoši fokusgrupu diskusijās minētajam šāda fragmentācija varētu radīt grūtības amatu klasificēšanā apsardzes jomā, tādēļ būtu ieteicams apsvērt visus ar apsardzes un uzraudzības funkciju saistītus amatus klasificēt vienā saimē.
- Analizējot Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju aprakstus un līmeņu paraugaprakstus var secināt, ka ar telpu uzkopšanu saistītie pienākumi 13. saimē un 3.saimē pārklājas (tiem ir līdzīgs raksturs un sarežģītības līmenis), kas potenciāli varētu radīt vai paaugstināt klasificēšanas kļūdu veidošanās risku amatu klasificēšanas procesā. Piemēram:
 - 13. saimes (Fiziskais un kvalificētais darbs) I līmenī iekļauts pienākums uzkopt un uzturēt kārtībā iestādes pārziņā esošās telpas un teritoriju;
 - 3. saimes (Apsaimniekošana) IA līmeņa amatu pildītāji fiziski veic telpu uzkopšanu. Šo amatu pildītāju pienākums ir uzkopt un uzturēt kārtībā iestādes pārziņā esošās telpas un teritoriju.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Visus ar uzraudzības funkciju saistītos amatus būtu ieteicams klasificēt vienā saimē – 4. Apsardze un uzraudzība, t.sk. uzraugus bez tiesībām nēsāt ieroci, kas šobrīd tiek klasificēti 13. saimē (Fiziskais un kvalificētais darbs).
- Lai izvairītos no pienākumu pārklāšanās 3. un 13. saimē, visus vienkāršus un standarta ar telpu uzkopšanu saistītos amatus būtu ieteicams klasificēt vienuviet – 13. saimes I līmenī.
- Ņemot vērā to, ka 13. saimes augstākajā (VII) līmenī netiek klasificēti amati, būtu ieteicams pārskatīt VII līmeņa aprakstos iekļauto informāciju un izvērtēt nepieciešamību pēc šī līmeņa.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

1. mēnešalgu grupa - IA līmenis
2. mēnešalgu grupa – IB līmenis un II līmenis
4. mēnešalgu grupa – III līmenis
5. mēnešalgu grupa – IV līmenis
7. mēnešalgu grupa – V līmenis
8. mēnešalgu grupa – VI līmenis
9. mēnešalgu grupa – VII līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 13. saimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.22 14. Saime: Grāmatvedība

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 14. saimē klasificēts relatīvi liels skaits valsts tiešās pārvaldes amatu (kopā - 899).
- Atsevišķos analizētajos amata aprakstos pieminēts ar amata pienākumu veikšanu saistītais darba apjoms, piemēram, minēta darbu regularitāte un padotībā esošo iestāžu skaits. Padziļināto interviju ietvaros ar 14. saimē klasificēto amatu veicējiem norādīts, ka atsevišķiem 14. saimē klasificēto amatu veicēju pienākumiem būtu iespējams noteikt darba apjomu (grāmatojumu skaits, padotības iestāžu skaits, atjaunojamo dokumentu skaits, pārskatu skaits noteiktā periodā u.c.).
- Atbilstoši līmeņa raksturojumam un paraugaprakstam 14. saimes I līmenī klasificējami amati, kas gatavo un reģistrē grāmatvedības dokumentus atbilstoši instrukcijām, apstrādā maksājumu uzdevumus, uztur kārtībā attiecīgo dokumentāciju (reģistrē, noformē, sagatavo), kā arī veic darbu atbilstoši standarta procedūrām. Padziļinātajās intervijās un fokusgrupas diskusijā noskaidrots - kaut arī kasieri/ biļešu pārdevēji būtu pielīdzināmi 14. saimes I līmenim, novērotas grūtības ar šo amatu klasificēšanu. I līmeņa paraugaprakstā minētie pienākumi neatbilst kasiera/ biļešu pārdevēja veicamajiem pienākumiem.
- Veicot 14. saimes līmeņu raksturojumu un paraugaprakstu izpēti, var secināt, ka atsevišķos līmeņos (piemēram, VB) ietvertā informācija ierobežo amatu klasificēšanu. Piemēram:
 - Atbilstoši padziļinātajās intervijās noskaidrotajai informācijai, atbildība par grāmatvedības funkcijas nodrošināšanu padotības iestādēs var būt raksturīga ne tikai ministrijām, bet arī padotības iestādēm (piemēram, šobrīd Valsts kase nodrošina grāmatvedības funkciju vairākās valsts tiešās pārvaldes iestādēs – IUB un IAU). VB līmeņa raksturojumā minēts, ka VB līmeņa amata pildītāji nodrošina grāmatvedības funkciju ministrijā vai īpaši lielā iestādē un tās padotības iestādēs.
 - Pašreizējais IIIB līmeņa paraugapraksts ir ierobežojošs attiecībā uz mazām iestādēm, kurās grāmatvedības funkcija ir neliela. IIIB līmeņa raksturojumā minēts, ka IIIB līmeņa amata pildītāji aizvieto vidējas, lielas un ļoti lielas struktūrvienības vadītāju.
- Atbilstoši Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju līmeņu vērtēšanas sesijās noskaidrotajam, nereti iestādēs netiek veidotas struktūrvienības, bet ir, piemēram, divi grāmatveži, kas atbild par atšķirīgām jomām.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Būtu ieteicams pārskatīt 14. saimes līmeņu paraugaprakstus, t.sk.:
 - zemākajā 14. saimes līmenī (I) norādīt, piemēram, kuri amati (amatu nosaukumi) būtu klasificējami šajā līmenī (piemēram, kasieri/ biļešu pārdevēji);
 - izvērtēt iespēju veikt izmaiņas augstākā 14. saimes (VB) līmeņa raksturojumā, paredzot, ka grāmatvedības funkciju vairākās padotības iestādēs var nodrošināt ne tikai ministrija;
 - IIIA un IIIB līmeņu paraugaprakstus, lai tie nebūtu ierobežojoši attiecībā uz mazām iestādēm vai mazām iestāžu struktūrvienībām.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 5. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 8. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 9. mēnešalgu grupa - IIIA līmenis
- 10. mēnešalgu grupa - IIIB līmenis
- 11. mēnešalgu grupa - IV līmenis
- 12. mēnešalgu grupa - VA līmenis
- 13. mēnešalgu grupa - VB līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 14. saimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.23 15. Saime: Iekšējais audits

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 15. saimē kopumā ir klasificēti 87 amati dažādas valsts tiešās pārvaldes iestādēs, taču 15. saimes I līmenī nav klasificēts neviens amats.
- Kopumā 15. saime ir skaidri definēta, un tai ir optimāls līmeņu skaits.
- Saimes V līmenī būtu klasificējami vairāku iekšējā audita struktūrvienību vadītāji, savukārt IV līmenī - mazas vai vidējas struktūrvienības vadītāji. Struktūrvienības lielums kā līmeņu diferencējošs kritērijs nav ieteicams vairāku iemeslu dēļ: tas var radīt grūtības klasificēšanas procesā, jo tas ne vienmēr ir norādīts amatu aprakstos, var mainīties restrukturizācijas vai citu pārmaiņu rezultātā, var veicināt mākslīgu štatu palielināšanu, kas ir pretrunā ar efektivitātes principiem.
- IV un V līmenī iekļautie pienākumi attiecībā uz padotības iestāžu audita funkcijas vadību nav pietiekami skaidri noformulēti, kas arī var ietekmēt klasificēšanas rezultātus:
 - IV līmenī ir norādīts, ka amats „var vadīt padotības iestāžu iekšējā audita funkciju”,
 - savukārt, V līmenī – „vada iekšējā audita struktūrvienību, kas nodrošina auditu padotībā esošajās iestādēs”.

Atbilstoši padziļinātajās intervijās noskaidrotajam, kopš 2009.gada iekšējā audita funkcija daudzās ministrijās ir centralizēta, kas nozīmē, ka ministrijas iekšējā audita struktūrvienība (neatkarīgi no tās lieluma) parasti nodrošina audita funkciju arī padotības iestādēs.

- Pētījuma ietvaros aptaujātie iestāžu pārstāvji pauda viedokli, ka III līmenī tiek klasificēti struktūrvienību vadītāju vietnieki, un līdz ar to pietrūkst līmeņa, kas atbilstu vecākajam auditoram. Pēc intervējamo domām, šāds līmenis nodrošinātu izaugsmes iespējas auditoriem un veicinātu viņu motivāciju. Intervējamie arī apstrīd specializāciju vienā jomā kā robežkritēriju starp II un III līmeni.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Tā kā, atbilstoši FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, 15. saimes I līmenī nav klasificēts neviens no valsts tiešās pārvaldes iestāžu amatiem, būtu jāizvērtē šī līmeņa nepieciešamība vai arī jāpārskata tā redakcija.
- Būtu ieteicams pārskatīt šādu 15. saimes līmeņu aprakstus:
 - precizēt IV un V līmeņa aprakstus, atsakoties no struktūrvienības lieluma kā robežkritērija un tā vietā izmantot
 - atbildību par padotības iestāžu audita funkciju. Pamatojoties uz valsts pārvaldes iestāžu praksi, būtu ieteicams šo pienākumu iekļaut tikai V līmenī; pārskatīt II un III līmeņa robežkritērijus, izvērtējot vai padziļināta specializācija kādā no jomām būtu piemērots faktors līmeņu diferencēšanai. Būtu ieteicams izcelt citus faktorus, kas atšķir šos līmeņus tādus kā citu darbinieku vadība, procedūru rakstīšana, dalība plānu un pārskatu sagatavošana. Lai atvieglotu klasificēšanu šādi pienākumi būtu jāatstāj vienā līmenī, izslēdzot no II līmeņa apraksta (esošā redakcija paredz, ka arī II līmenī var tikt veikti šādi pienākumi).
- Ieteicams izvērtēt vēl viena līmeņa nepieciešamību 15. saimē, nodalot vecāko auditoru no struktūrvienību vadītāju vietnieka (ja tiek likvidēts I līmenis, tad kopējais līmeņu skaits var tikt saglabāts nemainīgs, taču būtu ieteicams pārskatīt līmeņu aprakstus un to dalījumu mēnešalgu grupās).
- Izvērtēt iespēju veidot vienotu saimi 'Kvalitātes nodrošināšana' ar šādām apakšsaimēm: Procedūru izstrāde un kvalitātes vadība (apvienojot 17.un 27. saimes, par pamatu ņemot 27.saimes aprakstus), Iekšējais audits un Risku vadība (sk. priekšlikumus sadaļā 4.2.47. 27.Saime: Kvalitātes vadība).

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 6. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 8. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 10. mēnešalgu grupa - III līmenis
- 11. mēnešalgu grupa - IV līmenis
- 13. mēnešalgu grupa - V līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

- 6. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 9. mēnešalgu grupa - II līmenis**
- 10. mēnešalgu grupa - III līmenis
- 11. mēnešalgu grupa - IV līmenis
- 13. mēnešalgu grupa - V līmenis

4.2.24 16. Saime: Iestāžu drošība

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 16. saimē tiek klasificēti 40 amati dažādās valsts tiešās pārvaldes iestādēs.
- Pamatojoties uz veikto Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju paraugaprakstu un to līmeņu aprakstu analīzi, var secināt, ka 16. saime pēc tās rakstura līdzinās 19. saimes (Informācijas tehnoloģijas) apakšsaimēm. Par to liecina:
 - 16. saimes līmeņu aprakstos minētie pienākumi, kas saistīti ar informācijas sistēmām, piemēram, uztur informācijas sistēmu reģistru, klasificē informācijas sistēmas, uztur informācijas sistēmu nepārtrauktās darbības plānu u.c. pienākumi;
 - saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 16. saimē tiek klasificēti amati ar šādiem nosaukumiem: informācijas sistēmas drošības pārvaldnieks, informācijas sistēmu drošības administrators u.c. ar informācijas sistēmām saistīti amati.
- Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju līmeņu vērtēšanas sesijās noskaidrots, ka pastāv atšķirīga iestāžu izpratne par ar drošības nodrošināšanas funkciju saistītu amatu klasifikāciju 4. saimē (Apsardze un uzraudzība) vai 16. saimē (Iestāžu drošība).
- Veicot 16. saimes līmeņu aprakstu analīzi, konstatēts, ka dažādos saimes līmeņos iekļautie pienākumi dublējas. Gan IA, gan IIA līmenī iekļauts šāds pienākums – veic informācijas sistēmu drošības risku analīzi un kontrolē drošības risku mazinošo pasākumu ieviešanu.
- Pētījuma gaitā konstatēts, ka 16. saimē šobrīd tiek klasificēti amati, kas nodarbojas ar slepenības režīma nodrošināšanu iestādē. Šāda rakstura pienākumi/ darba saturs nav minēti 16. saimes līmeņu paraugaprakstos.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Nemot vērā 16. saimes raksturu, būtu ieteicams pārdomāt tās atrašanās vietu Amatu katalogā. Atbilstoši saimes paraugaprakstam un tās līmeņu aprakstiem 16. saime iederētos pie pārējām 19. saimes (Informācijas tehnoloģijas) apakšsaimēm. Tas atbilstu Amatu kataloga uzbūves principam – Amatu katalogā amatam atbilstošās funkcijas tiek sakārtotas funkcionālajās grupās – amatu saimēs un apakšsaimēs un potenciāli jautu izvairīties no klasificēšanas kļūdām un grūtībām, kas saistītas ar atšķirīgo iestāžu izpratni par ar drošības nodrošināšanas funkciju saistītu amatu klasifikāciju 4. saimē (Apsardze un uzraudzība) vai 16. saimē (Iestāžu drošība).
- Būtu ieteicams pārskatīt 16. saimes līmeņu aprakstus:
 - tā kā 16. saimē ievērota loģiska līmeņu hierarhija un, atbilstoši vienam no Amatu kataloga uzbūves principiem, kas paredz to, ka katrs nākamais saimes/ apakšsaimes līmenis ietver iepriekšējos līmeņu aprakstos minētos pienākumus, būtu ieteicams izvairīties no pienākumu dublēšanās 16. saimes IA un IIA līmeņos;
 - IIA līmenī iekļauto pienākumu „var aizvietot struktūrvienības vadītāju” izteikt šādā redakcijā: „var aizvietot funkcijas vadītāju”;
 - Izvērtēt iespēju 16. saimes līmeņu aprakstus papildināt ar slepenības režīma nodrošināšanu.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 9. mēnešalgu grupa - IA un IB līmenis
- 10. mēnešalgu grupa - IIA līmenis
- 11. mēnešalgu grupa - IIB līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 16. saimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.25 17. Saime: Iestāžu procedūras

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, 17. saimē kopumā klasificēti salīdzinoši maz amatu (0,17% no kopējā skaitā jeb 56 amati), savukārt I līmenī ir klasificēti tikai 2 amati.
- Atbilstoši amatu analīzei, konstatēts, ka vismaz 15 amati pēc darba satura atbilst citām Amatu kataloga saimēm (piemēram, 18.3. apakšsaimē (Dokumentu pārvaldība), 27. saimē (Kvalitātes vadība), 37. saimē (Tirgzinība), 12.1. apakšsaimē (Finanšu analīze un vadība iestādēs vai nozaru ministrijās), 23. saimē (Klientu apkalpošana).
- Pētījuma ietvaros intervētie iestāžu pārstāvji norādīja, ka šī saime ir neskaidra, tāpēc tajā mēdz klasificēt dažādus amatus. Šī saime tiek pielietota, kad amatam ir dažādas funkcijas un tas precīzi neatbilst citām Amatu kataloga saimēm/ apakšsaimēm, piemēram, amata pienākumos bez procedūru izstrādes var būt ar kvalitātes vadību, lietvedību, arhivēšanu, iekšējo komunikāciju saistītie pienākumi.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Ņemot vērā to, ka 17. saime tiek izmantota salīdzinoši reti, kā arī bieži vien kļūdaini, izvērtēt šīs saimes nepieciešamību. Ieteicams izvērtēt šīs un 27. saimes (Kvalitātes vadība) apvienošanas iespējas (sk. arī sadaļu 4.2.47 27.Saime: Kvalitātes vadība), par pamatu ņemot 27. saimes redakciju.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 7. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 9. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 10. mēnešalgu grupa - III līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Ņemot vērā priekšlikumu izvērtēt šīs saimes nepieciešamību, izmaiņas līmeņu sadalījumā mēnešalgu grupās nav aktuālas.

4.2.26 18. Saime: Informācijas apkopošana un analīze - 18.1. Arhīvu pakalpojumi

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem apakšsaimē 18.1. Arhīvu pakalpojumi klasificēti 434 valsts tiešās pārvaldes iestāžu amati, taču augstākajā līmenī (IVB) klasificēts salīdzinoši neliels nodarbināto skaits (3% no 18.1. apakšsaimē klasificēto amatu skaita jeb 14 amati).
- 18.1. apakšsaimes izmantošanas grūtības galvenokārt ir saistītas ar apakšsaimes aprakstu sasaisti ar konkrēto iestādi, kas ierobežo tās pielietošanu citās iestādēs, kurās arī ir apjomīgi arhīvi un vairāki šīs funkcijas amati (piemēram, VZD, VID, ZVA, AM).
- 18.1. apakšsaimē ir tikai viens līmenis (II), kas ir paredzēts arhīvu vadītājiem iestādēs, kurās arhivēšana nav pamatfunkcija, šādi ierobežojot iespēju diferencēt šo iestāžu arhīvu vadītāju klasifikāciju atkarībā no arhīva lieluma, darba sarežģītības un atbildības.
- Atbilstoši padziļinātajās intervijās un fokusgrupu diskusijās iegūtai informācijai, arhīva funkcijas amatu pienākumi pakāpeniski mainās saistībā ar arhīvu digitalizāciju. Iestāžu pārstāvji norādīja, ka līmeņu apraksti būtu jāprecizē, ņemot vērā izmaiņas Arhīvu likumā.
- Fokusgrupu diskusijās un padziļinātajās intervijās tika izteikts priekšlikums apakšsaimes ietvaros paredzēt iespēju klasificēt amatus, kas nevada struktūrvienību, bet atbild par noteiktu arhīva jomu. Šādi amati ir radušies restrukturizācijas rezultātā, kad struktūrvienības tika likvidētas, taču atbildības daļījums atbilstoši atsevišķām arhīva jomām ir saglabājies.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Izvērtēt iespēju no līmeņu raksturojumiem (IVB, IVA, III) izslēgt norādi uz konkrētām iestādēm, ļaujot tajos klasificēt amatus arī no citām iestādēm atbilstoši šo amatu darba sarežģītībai un atbildībai. Šādā veidā kļūtu iespējams diferencēt arhīvu vadītājus iestādēs, kurās arhīva pakalpojumi nav pamatfunkcija, balstoties uz arhīva lielumu, darbības mērogu un ar to saistītām pienākumu atšķirībām.
- Ņemot vērā salīdzinoši mazo amatu skaitu, kas ir klasificēti IVB līmenī, kā arī analīzes rezultātā konstatēto amatu klasifikācijas neatbilstību šim līmenim, izvērtēt šī līmeņa nepieciešamību.
- Būtu vēlams atjaunināt līmeņu aprakstus, ņemot vērā izmaiņas Arhīvu likumā un jaunus pienākumus, kas ir saistīti ar arhīvu digitalizāciju.
- Ieteicams paredzēt, ka IVA līmenī (vadības līmenī) var tikt klasificēti arī augstākas kvalifikācijas eksperti, kas atbild par noteikto arhivēšanas jomu, bet nevada struktūrvienību. Piemēram, līmeņa aprakstā var aizstāt 'vada struktūrvienību' ar 'atbild par noteikto arhivēšanas jomu un vada ar to saistītus procesus'.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 7. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 8. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 9. mēnešalgu grupa - III līmenis
- 11. mēnešalgu grupa - IVA līmenis
- 12. mēnešalgu grupa - IVB līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 18.1. apakšsaimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās.

4.2.27 18. Saime: Informācijas apkopošana un analīze - 18.2. Bibliotēku pakalpojumi

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem apakšsaimē 18.2. Bibliotēku pakalpojumi klasificēti 286 valsts tiešās pārvaldes iestāžu amati., bet augstākajos līmeņos (V un IV) klasificēts salīdzinoši neliels strādājošo skaits – attiecīgi 4 un 3 amati..
- Kopumā 18.2. apakšsaime ir skaidri aprakstīta, un ļauj salīdzinoši viegli klasificēt attiecīgās funkcijas amatus.
- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, III līmenis paredz eksperta funkcijas veikšanu, kas, atbilstoši padziļinātajām intervijām, ierobežo iespējas izmantot šo līmeni. Tāpat intervējamie un fokusgrupu diskusiju dalībnieki atzīst, ka pastāv grūtības ekspertu klasificēšanā, jo III līmenis vienlaicīgi paredz arī vadīšanas pienākumus, kas nav obligāti apvienojami vienā amatā.
- Amatu analīzes rezultātā konstatēts, ka gandrīz visi I līmenī klasificētie amati veic arī bibliotēkas apmeklētāju apkalpošanu, kas ir paredzēts sākot ar II līmeni.
- Bibliotēkāju amati pašvaldībās ir ar šaurāku aptvērumu un zemāku sarežģītību, līdz ar to esošie līmeņu apraksti un to sadalījums mēnešalgu grupās nav piemērots nelielu lauku bibliotēku amatu klasificēšanai.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Ņemot vērā to, ka 18.2. apakšsaimes V un IV līmeņos ir klasificēts salīdzinoši neliels nodarbināto skaits, ieteicams izvērtēt šo līmeņu apvienošanas iespējas.
- Būtu ieteicams pārskatīt šādu līmeņu aprakstus:
 - I līmeņa aprakstu papildināt ar „var apkalpot lasītājus”, ņemot vērā faktisko praksi bibliotēkās,
 - III līmeņa aprakstu papildināt, paredzot iespēju tajā klasificēt ekspertu, kas nevada bibliotēku vai tās struktūrvienību, vai arī izvērtēt iespēju veidot papildu līmeni ekspertu amatiem (iespējams saglabāt esošo līmeņu skaitu, bet pārskatīt līmeņu aprakstus).
- Sadarbībā ar nozares pārstāvjiem no pašvaldībām, ieteicams pārskatīt saimes līmeņu aprakstus un to izveidojumu mēnešalgu grupās, lai tie būtu piemērojami arī mazu bibliotēku amatu klasificēšanai, kas ir atrodami gandrīz visās pašvaldībās.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 6. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 8. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 10. mēnešalgu grupa - III līmenis
- 11. mēnešalgu grupa - IV līmenis
- 12. mēnešalgu grupa - V līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 18.2. apakšsaimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās.

4.2.28 18. Saime: Informācijas apkopošana un analīze – 18.3. Dokumentu pārvaldība

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 18.3. Dokumentu pārvaldība klasificēts relatīvi liels skaits valsts tiesās pārvaldes amatu (1 096 amati).
- Atbilstoši padziļinātajās intervijās iegūtajai informācijai, valsts iestādes salīdzinoši bieži sastopas ar grūtībām šīs saimes pielietošanā. Tas var būt izskaidrojams ar tālāk minēto:
 - atsevišķi līmeņi tiek sasaistīti ar konkrētām iestādēm (IVB, VA un VB līmeņi ir paredzēti Augstākās tiesas, Tiesu palātu, Senāta un Ģenerālprokuratūras, kā arī augstskolu attiecīgās funkcijas amatiem), kas ierobežo iespējas tos pielietot citām iestādēm (atbilstoši FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, 18.3. apakšsaimes IVB, VA un VB līmenī nav klasificēts neviens no valsts tiesās pārvaldes iestāžu amatiem);
 - atsevišķi intervētie iestāžu pārstāvji uzskata, ka darbs ar sevišķo lietvedību ir ar augstāku atbildību, taču Amatu katalogs neparedz iespēju šādus amatus klasificēt augstākā līmenī;
 - atbilstoši amatu aprakstu analīzei šajā apakšsaimē klasificētiem amatiem pienākumi bieži ietver darbus, kas attiecas uz vairākiem apakšsaimes līmeņiem.
- Šobrīd Amatu katalogā nav paredzēts, kur būtu klasificējami amati, kas nevada struktūrvienību, bet atbild par lietvedības funkciju visā iestādē, kā arī, kur būtu klasificējami vadītāji, kuri atbild par lietvedības funkciju gan ministrijā, gan tās padotībā esošajās iestādēs.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Ieteicams pārskatīt līmeņu sasaisti ar konkrētām iestādēm un iespēju robežās atteikties no šādiem līmeņus diferencējošiem kritērijiem.
- Atbilstoši fokusgrupu diskusiju dalībnieku priekšlikumiem, šīs apakšsaimes līmeņu apraksti būtu jāpapildina, ņemot vērā dokumentu pārvaldību e-vidē.
- Fokusgrupu diskusijās un padziļinātajās intervijās tika izteikti priekšlikumi par papildu līmeņiem šādiem amatiem:
 - amatiem, kas nevada struktūrvienību, bet atbild par lietvedības funkciju visā iestādē,
 - vadītājiem, kuri atbild par lietvedības funkciju gan ministrijā, gan tās padotībā esošajās iestādēs.

Būtu jāizvērtē papildu līmeņu izveide vai esošo līmeņu aprakstu precizēšana, lai atvieglotu minēto amatu klasifikāciju.

- Klasificējot amatus, kas pilda vairākiem līmeņiem raksturīgus pienākumus, būtu jāņem vērā, ka atsevišķu augstākam līmenim raksturīgu pienākumu izpilde nebūtu uzskatāma par pietiekamu pamatojumu amata klasificēšanai šajā līmenī. Šādas situācijas var pastāvēt un neprasa veikt izmaiņas līmeņu aprakstos.
- Pamatojoties uz diskusijām ar valsts tiesās pārvaldes institūciju pārstāvjiem, eksperti nepiedāvā diferencēt līmeņus atbilstoši pieejai slepenai informācijai. Šāds aspekts var tikt ņemts vērā, nosakot piemaksas, jo pieeja valsts noslēpumam uzliek noteiktas saistības, ko iespējams novērtēt ar izmaiņām algas mainīgajā daļā. Taču tas nepadara darbu sarežģītāku un līdz ar to tam nevajadzētu ietekmēt amatu klasificēšanu.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 4. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 7. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 8. mēnešalgu grupa - III līmenis
- 10. mēnešalgu grupa - IVA un IVB līmenis
- 11. mēnešalgu grupa - VA un VB līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

- 3. mēnešalgu grupa - I līmenis**
- 7. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 8. mēnešalgu grupa - III līmenis
- 10. mēnešalgu grupa - IVA un IVB līmenis
- 11. mēnešalgu grupa - VA un VB līmenis

4.2.29 18. Saime: Informācijas apkopošana un analīze - 18.4. Fondu glabāšana

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 18.4. apakšsaimē tiek klasificēti 125 valsts tiešās pārvaldes iestāžu amati.
- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem un intervijās ar iestāžu pārstāvjiem gūto informāciju, 18.4. apakšsaimes zemākajā (I) līmenī, kurā ietilpst amati, kas veic vienkāršus tehniskus uzdevumus saskaņā ar vecākā speciālista norādījumiem, tiek klasificēts ļoti neliels amatu skaits – kopā aptuveni septiņi amati. Amata aprakstu izpēti rezultātā konstatēts gadījums, kad gan speciālists (arhivārs), gan jaunākais speciālists (jaunākais arhivārs) tiek klasificēti vienā līmenī (18.4. apakšsaimes II līmenī).
- 18.4. apakšsaimes I un III līmenī minēts konkrēta amata nosaukums – fondu glabātājs:
 - pēc fondu glabātāja norādījumiem veic tehniskus uzdevumus – krājumu novietošanu, pārvietošanu, tehnisku sakārtošanu (I līmenis);
 - vada un organizē fondu glabātāju darbu (III līmenis).Atbilstoši II līmeņa paraugaprakstam, šī līmeņa amata pildītāji atbild par materiālu uzglabāšanu noteiktā krātuves telpā, tomēr nav skaidri un nepārprotami definēts, ka II līmenī tiek klasificēti fondu glabātāji.
- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, 18.4. apakšsaimes I līmenī tiek klasificēti amati ar nosaukumu „fondu glabātājs”, kaut arī atbilstoši I līmeņa paraugaprakstam, tajā tiek klasificēti amati, kas veic uzdevumus pēc fondu glabātāju norādījumiem.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Nemot vērā to, ka 18.4. apakšsaimes zemākajā (I) līmenī tiek klasificēts ļoti neliels amatu skaits, būtu ieteicams pārskatīt I līmeņa paraugaprakstā iekļauto informāciju un izvērtēt nepieciešamību pēc šī līmeņa.
- Lai atvieglotu amatu klasificēšanu, būtu ieteicams līmeņu paraugaprakstos vai ieteikumos Amatu kataloga piemērošanai minēt tipiskākos amatu nosaukumus, piemēram, norādīt, kurā 18.4. apakšsaimes līmenī tiek klasificēti fondu glabātāji.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 4. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 6. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 9. mēnešalgu grupa - III līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 18.4. apakšsaimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.30 18. Saime: Informācijas apkopošana un analīze - 18.5. Muzeju pakalpojumi

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 18.5. apakšsaimē tiek klasificēti 333 valsts tiešās pārvaldes iestāžu amati.
- 18.5. apakšsaimē tiek klasificēti ļoti dažādi amati – muzeju pedagogi, pētnieki, krājumu glabātāji, muzeja direktora vietnieki u.c.
- Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju aprakstu un līmeņu paraugaprakstu analīzes ietvaros novērtos, ka 18.5. apakšsaimē nav paredzēta vieta lielāku muzeju vadītāju vietnieku klasificēšanai (atbilstoši apakšsaimes aprakstam, lielāku muzeju (vismaz 10 darbinieki) vadītājus parasti klasificē 1. saimē – Administratīvā vadība). Šobrīd muzeju vadītāju vietnieki tiek klasificēti 18.5. apakšsaimes augstākajā (V) līmenī.
- Atbilstoši 18.5. apakšsaimes aprakstam, tajā ietilpst amati, kuru pildītāji nodarbojas ar muzeju krājumu papildināšanu, dokumentēšanu, izpēti, ekspozīciju (izstāžu) veidošanu, ekskursiju, lekciju, muzejpedagoģisko programmu un citu veidu muzejiskās komunikācijas īstenošanu, tai skaitā ļoti mazu muzeju vadītāji. Pētījuma gaitā noskaidrots, ka amati iestādēs, kas nav muzeji, bet kuri glabā eksponātus un veido ekspozīcijas, tiek klasificēti citās Amatu kataloga saimēs/ apakšsaimēs, kas pēc funkcijas neatbilst darba pamatbūtībai, piemēram, 23. saimē (Klientu apkalpošana). Kā piemērs var tikt minēts NMPD, kurā ir izveidots iekšējs muzejs/ iekšēja glabātuve un par kura apsaimniekošanu atbild vecākais speciālists.
- Informācija par muzeju iedalījumu, ņemot vērā darbinieku skaitu, sniegta 18.5. apakšsaimes aprakstā un V līmeņa paraugaprakstā, pretēji informācijai par iestāžu, struktūrvienību, pašvaldību iedalījumu pēc to lieluma, kas norādīts Amatu kataloga sākumā (1. pielikuma 1. nodaļā):
 - lielāku muzeju (vismaz 10 darbinieki) vadītājus parasti klasificē saimē „Administratīvā vadība” (18.5. apakšsaimes apraksts);
 - vada mazu muzeju (līdz deviņiem darbiniekiem) un veic nozares eksperta funkciju (V līmeņa raksturojums).
- Tā kā muzeji, līdzīgi bibliotēkām, atrodami arī daudzās pašvaldībās, bet lielākoties tie ir nelieli un veicamās funkcijas ir ar šaurāku aptvērumu un zemāku sarežģītību, esošie līmeņu apraksti un to sadalījums mēnešalgu grupās nav piemērots šādu muzeju amatu klasificēšanai.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Būtu ieteicams izvērtēt iespēju paplašināt apakšsaimes augstākā līmeņa (V) formulējumu, paredzot tajā iespēju klasificēt ne tikai mazu muzeju vadītājus, bet arī lielu muzeju vadītāju vietniekus.
- Muzeju pakalpojumu funkcija būtu jāskata plašākā kontekstā, paredzot iespēju 18.5. saimē klasificēt arī citu iestāžu amatus, kas nodarbojas ar muzeju krājumu papildināšanu, dokumentēšanu, izpēti, ekspozīciju (izstāžu) veidošanu, ekskursiju, lekciju, muzejpedagoģisko programmu un citu veidu muzejiskās komunikācijas īstenošanu un vadību.
- Būtu ieteicams ievērot vienotu pieeju, Amatu katalogā norādot iestāžu iedalījumu pēc to lieluma. Amatu kataloga 1. pielikuma 1. nodaļu būtu ieteicams papildināt ar norādēm par muzeju lielumu, ņemot vērā darbinieku skaitu.
- Sadarbībā ar nozares pārstāvjiem no pašvaldībām, ieteicams pārskatīt saimes līmeņu aprakstus un to izveidojumu mēnešalgu grupās, lai tie būtu piemērojami arī mazu muzeju amatu klasificēšanai.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 6. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 8. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 9. mēnešalgu grupa - III līmenis
- 10. mēnešalgu grupa - IV līmenis
- 12. mēnešalgu grupa - V līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 18.5. apakšsaimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.31 18. Saime: Informācijas apkopošana un analīze – 18.6. Statistika

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem apakšsaimē 18.6. Statistika klasificēti 594 valsts tiešās pārvaldes iestāžu amati. Šīs apakšsaimes II līmenī klasificēts salīdzinoši mazāks strādājošo skaits (11% no 18.6. apakšsaimē klasificēto amatu skaita jeb 66 amati) nekā vienu līmeni zemāk (38% no 18.6. apakšsaimē klasificēto amatu skaita jeb 226 amati) un vienu līmeni augstāk (39% no 18.6. apakšsaimē klasificēto amatu skaita jeb 232 amati). II līmenī ir klasificējami amati, kuri apkopo un analizē informāciju konkrētā nozarē vai vairākās nozarēs.
- 18.6. apakšsaimes izmantošanas grūtības galvenokārt ir saistītas ar apakšsaimes aprakstu sasaisti ar konkrēto iestādi, kas ierobežo tās pielietojumu citās iestādēs, kurām arī ir raksturīga statistikas funkcija. Amatu analīzes gaitā, un izmantojot informāciju no padziļinātajām intervijām, konstatēts, ka līmeņu apraksti kopumā ir piemēroti CSP amatiem, taču neatbilst citu iestāžu statistikas funkcijas amatiem.
- Intervijās tika izteikts viedoklis, ka šī apakšsaime būtu izdalāma kā atsevišķa saime, jo statistikas funkcija nav radniecīga ar citām 18. saimē iekļautajām funkcijām – arhīvu, bibliotēku un muzeju pakalpojumiem, dokumentu pārvaldību un fondu glabāšanu.
- 18.6. apakšsaimes III līmeņa paraugaprakstā tiek minēta prasība pēc "ilgstošas pieredzes noteiktā jomā". Attiecīgajā līmenī klasificētajiem amatiem amata aprakstos definētās kvalifikācijas prasības neatbilst šim uzstādījumam (tiek prasīta salīdzinoši neilga pieredze, piemēram, viens vai divi gadi).
- Atbilstoši intervijām, institūcijām ir grūtības klasificēt galvenos un vecākos speciālistus. III līmenī norāde uz citu speciālistu pārraudzību ierobežo klasificēšanas iespējas amatiem, kuri pēc būtības atbilst šim līmenim, taču neorganizē un nekontrolē citu darbu.
- Atsevišķos analizētajos šajā apakšsaimē klasificēto amatu aprakstos ir minētas specifiskas/ īpašas prasības amatu veicēju izglītībai – vienā gadījumā tiek prasīta „augstākā medicīniskā izglītība vai augstākā izglītība sabiedrības veselības jomā un atbilstoša apmācība infekciju slimību epidemioloģijā” un vēl divos – „vidējā medicīniskā izglītība”.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Ieteicams kritiski izvērtēt 18.6. apakšsaimes izdalīšanu no 18. saimes un pārveidi par atsevišķu saimi, kā arī pārskatīt tās līmeņu aprakstus, nodrošinot iespēju apakšsaimi izmantot amatiem, kas veic statistikas un datu analīzes funkciju iestādēs, kas nav CSP.
- III līmenī minētās prasības pieredzei būtu nepieciešams precizēt, definējot, kas ir domāts ar ilgstošu pieredzi (piemēram, vismaz 5 gadu pieredze), vai arī šādas prasības no paraugapraksta izslēgt.
- Nemot vērā grūtības III līmeņa izmantošanā, kā arī II līmeņa salīdzinoši retu pielietojumu, pārskatīt šo līmeņu paraugaprakstus, kā arī vienas no valsts tiešās pārvaldes iestādēm piedāvāto jauno redakciju, kas piedāvā sadalīt III līmeni A un B līmeņos, kur A līmenī būtu klasificējami amati, kuri veic eksperta funkcijas, bet nepārrauga citu darbu un neizstrādā pētījumu metodoloģiju, savukārt B līmenī būtu iekļaujami daļu vadītāju vietnieki un tie vecākie referenti, kas vada starptautiskus attīstības projektus vai koordinē citu darbinieku darbu kāda noteikta sarežģīta aprēķina realizācijā. Ieteicams izvērtēt iespēju 18.6. apakšsaimes II līmeni apvienot ar iepriekš minētās valsts tiešās pārvaldes iestādes piedāvāto IIIA līmeni, savukārt pašreizējo III līmeni rediģēt kā IIIB līmeni.
- Speciālās prasības izglītībai var būt izmantojamas kā kritērijs individuāla atalgojuma noteikšanai algu intervāla ietvaros. Šādas prasības nebūtu atspoguļojamas Amatu katalogā, jo tie ir izņēmuma gadījumi.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 5. mēnešalgu grupa - IA līmenis
- 6. mēnešalgu grupa - IB līmenis
- 7. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 9. mēnešalgu grupa - III līmenis
- 11. mēnešalgu grupa - IV līmenis
- 12. mēnešalgu grupa - V līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 18.6. apakšsaimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.32 19. Saime: Informācijas tehnoloģijas - 19.1. Datorgrafika un WEB dizains

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 19.1. apakšsaimē klasificēti 18 amati dažādas valsts tiešās pārvaldes iestādēs. Padziļinātā amatu analīze liecina, ka tikai atsevišķos gadījumos šajā apakšsaimē klasificētie amati nodarbojas galvenokārt ar WEB dizainu.
- Ņemot vērā nelielo šajā apakšsaimē klasificēto amatu skaitu, šī saime būtu apvienojama ar kādu citu IT apakšsaimi, piemēram, 19.4. programmatūras attīstība un/ vai šīs apakšsaimes līmeņu pienākumus universālo IT funkciju veicēju apakšsaimē (skat. priekšlikumus par 19. saimi).

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Par 19. saimi kopumā:**
 - Ieteicams pielāgot saimes nosaukumu pasaules praksei: **19. Informācijas un komunikāciju tehnoloģijas**.
 - Ieteicams izstrādāt vai nu papildu apakšsaimi „universālo IT speciālistu” klasificēšanai, kurā būtu aprakstīti 2-3 speciālistu līmeņi bez specializācijas kādā noteiktā IT jomā, vai arī pārveidot/paplašināt saimes 19.3. aptvērumu, pievienojot tai „universālo speciālistu” līmeņus un mainot tās nosaukumu.
 - Veicot valsts iestāžu aptauju, izpētīt, cik iestādēs identificējama nodalīta IT infrastruktūras („dzelžu”) uzturēšanas funkcija, lai lemtu par to, vai nepieciešama papildu apakšsaime vai arī veicami papildinājumi esošajās saimēs.
 - Ieteicams izveidot IT jomas darba grupu, kura izstrādātu nozares ietvaros akceptētus kritērijus IT sistēmu klasifikācijai (sarežģītas/vienkāršas sistēmas, sistēmu nozīmīgums, ietekme, lielums u.c. aspekti), lai varētu precizēt IT apakšsaimēs norādītos līmeņu robežkritērijus.
- Izvērtēt iespēju atlīdzības sistēmas ietvaros izmantot jēdzienu „tirgus koeficients”, kas dotu iespēju palielināt atalgojumu virs skalas maksimālās robežas tirgū īpaši pieprasītu profesiju speciālistiem, lai tos noturētu valsts pārvaldē. Vienlaikus būtu jārisina jautājums par mēnešalgu skalas aktualizēšanu atbilstoši noteiktajam mērķa līmenim tirgū. Īpaši IT jomas amatu kontekstā uzskatāma ir esošo mēnešalgu grupu skalas nekonkurētspēja ar esošo situāciju darba tirgū.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

7. mēnešalgu grupa - I līmenis
9. mēnešalgu grupa – II līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Ņemot vērā priekšlikumu svītrot no Amatu kataloga šo apakšsaimi, iekļaujot veicamās funkcijas citu apakšsaimju aprakstos, izmaiņas līmeņu sadalījumā mēnešalgu grupās nav aktuālas.

4.2.33 19. Saime: Informācijas tehnoloģijas - 19.2. Datu atbalsts

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, 19.2. apakšsaimē un tās līmeņos klasificēts neliels skaits amatu salīdzinājumā ar kopējo amatu skaitu valsts tiešās pārvaldes iestādēs (250 amati no 33 164). Tomēr no IT apakšsaimēm tā nav vismazāk izmantotā apakšsaime.
- Pamatojoties uz veikto padziļināto amatu analīzi, amati, kuri klasificēti šajā saimē, pārstāv visdažādākās darbības jomas, daudzos gadījumos tie nav uzskatāmi par IT amatiem, bet atbild par datu ievadīšanu datu bāzēs un datu bāzu saturisku uzturēšanu. Vienlaikus šādu amatu ir samērā daudz un tie atrodami vismaz 25 valsts tiešās pārvaldes iestādēs. Tādējādi pati funkcija ir valsts pārvaldē identificējama, bet diskutabli ir, vai šī saime ir tieši IT saime. Ņemot vērā, ka IKT nozares līmenī datu ievades operatori vairs netiek uzskatīti par IT jomas amatiem, šī apakšsaime būtu jāatdala no IT saimes.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Ieteicams atdalīt 19.2. apakšsaimi Datu atbalsts no 19. saimes.
- Ieteicams izveidot vēl vienu līmeni, zemāku par I, lai tajā klasificētu amatus, kuri atbild par datu ievadīšanu un labošanu, sadalot esošo pirmo līmeni šādā veidā:
 - zemākajā līmenī tikai datu ievadīšanas un labošanas pienākumi;
 - nākamajā – datu bāzes uzturēšana un datu analīze.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

8. mēnešalgu grupa - I līmenis
10. mēnešalgu grupa – II līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Izveidojot jaunu I līmeni, līmeņu sadalījums mēnešalgu grupās varētu būt šāds:

6. mēnešalgu grupa – I līmenis
8. mēnešalgu grupa - II līmenis
10. mēnešalgu grupa – III līmenis

4.2.34 19. Saime: Informācijas tehnoloģijas - 19.3. IT un IS vadība

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, 19.3. apakšsaimē klasificēti 135 amati no 33 164 dažādas valsts tiešās pārvaldes iestādēs.
- Šajā apakšsaimē klasificēto amatu sadalījums līmeņos liecina, ka vidējos apakšsaimes līmeņos ir klasificēts vairāk amatu nekā zemākajā un augstākajā. Tomēr zemākajā līmenī ir pietiekami daudz amatu. Tas ir izskaidrojams ar faktu, ka šī apakšsaime ir IT jomas vadītāju saime un zemākā līmeņa amati nevis ietver vienkāršus atbalsta darbus, kā tas ir lielākajā daļā citu saimju, bet ietver vienkāršāko vadības līmeni IT jomā.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Apakšsaimes aprakstā ieteicams uzsvērt, ka tā izmantojama gadījumos, kad nav identificējama specifiska IT jomas funkcija vai kad galvenie pienākumi ir saistīti ar IT projektu vadīšanu.
- Ieteicams izvērtēt iespēju paplašināt saimes aptvērumu, papildinot saimi ar zemākiem līmeņiem un klasificējot tajā arī „universālos” IT speciālistus – nodarbinātos, kas nodarbojas ar visām iestādei nepieciešamajām IT funkcijām. Šajā gadījumā jāmaina apakšsaimes nosaukums.
- Atbilstoši IKT nozares definētām vadlīnijām (sk. vispārējo priekšlikumu par 19. saimi), līmeņu aprakstos ieteicams precizēt projektu un sistēmu lieluma/ sarežģītības/ nozīmīguma kritērijus.
- Ieteicams elastīgāk formulēt IIB līmeni un III, lai tajā būtu klasificējami arī funkciju vadītāji gadījumā, kad ir veikta funkciju optimizācija un samazināts vadītāju amatu skaits, t.i., aizstāt formulējumu „vada struktūrvienību” ar „vada funkciju”.
- Ieteicams svītrot no V līmeņa paraugapraksta apakšpunktu „Meklē klientus, apzina tirgu un nodrošina produktu pārdošanu” – šie pienākumi nav raksturīgi valsts pārvaldei.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 9. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 11. mēnešalgu grupa – IIA un IIB līmenis
- 13. mēnešalgu grupa – III līmenis
- 14. mēnešalgu grupa – IV līmenis
- 15. mēnešalgu grupa – V līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Izmaiņas līmeņu sadalījumā veicamas tad, ja apakšsaime tiek papildināta ar „universālo IT speciālistu” līmeņiem.

4.2.35 19. Saime: Informācijas tehnoloģijas - 19.4. Programmatūras attīstība

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, 19.4. apakšsaimē klasificēti 202 amati dažādās valsts tiešās pārvaldes iestādēs.
- Kopumā apakšsaime ir skaidri definēta ar pietiekamu līmeņu skaitu. Būtu ieteicams saglabāt esošo apakšsaimes struktūru un līmeņu skaitu.
- Grūtības amatu klasifikācijā šajā apakšsaimē varētu būt saistītas ar augsto pieprasījumu pēc IT speciālistiem darba tirgū un atalgojuma konkurētspēju, kas nav risināma ar Amatu kataloga palīdzību, bet gan, paaugstinot algu skalas augstākos līmeņus vai ieviešot papildu instrumentu – tirgus koeficientu, ar kura palīdzību varētu indeksēt pamatalgas, atsevišķos gadījumos maksājot pamatalgu, kura pārsniedz mēnešalgu grupas augšējo robežu.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Atbilstoši IKT nozares definētām vadlīnijām (skat. priekšlikumu pie apakšsaimes), ieteicams skaidrot programmu, projektu un sistēmu lieluma/sarežģītības/nozīmīguma kritērijus, kuri minēti līmeņu raksturojumos.
- Ieteicams precizēt II līmeņa paraugaprakstā teikumu: „Var noteikt darba uzdevumus jaunākajam personālam **citiem speciālistiem** un pārbaudīt viņu darbu.”
- Ieteicams papildināt 19.4 apakšsaimes Programmatūras izstrāde līmeņu paraugaprakstus ar iespējamību veikt datorgrafikas darbus, apvienojot ar 19.1. apakšsaimes līmeņu aprakstiem.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

7. mēnešalgu grupa - I līmenis
9. mēnešalgu grupa – II līmenis
10. mēnešalgu grupa – III līmenis
12. mēnešalgu grupa – IV līmenis
13. mēnešalgu grupa – V līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 19.4. apakšsaimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.36 19. Saime: Informācijas tehnoloģijas - 19.5. Sistēmu administrēšana un uzturēšana

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, 19.5. apakšsaimē klasificēti 445 amati dažādas valsts tiešās pārvaldes iestādēs. 19.5. apakšsaimē un tās līmeņos klasificēts vislielākais IT amatu skaits no kopējā amatu skaita. Var uzskatīt, ka tā vislabāk raksturo IT funkcijas valsts pārvaldē.
- Kopumā apakšsaime ir skaidri definēta ar pietiekamu līmeņu skaitu. Būtu ieteicams saglabāt esošo apakšsaimes struktūru un līmeņu skaitu, precizējot robežkritērijus (skat. priekšlikumus).
- Līdzīgi kā 19.4. apakšsaimes gadījumā, grūtības amatu klasifikācijā šajā apakšsaimē varētu būt saistītas ar augsto pieprasījumu pēc IT speciālistiem darba tirgū un atalgojuma konkurētspēju, kas nav risināma ar Amatu kataloga palīdzību, bet gan, paaugstinot algu skalas augstākos līmeņus vai ieviešot papildu instrumentu – tirgus koeficientu, ar kura palīdzību varētu indeksēt pamatalgas, atsevišķos gadījumos maksājot pamatalgu, kura pārsniedz mēnešalgu grupas augšējo robežu.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Atbilstoši IKT nozares definētām vadlīnijām (sk. priekšlikumu pie 19.1. apakšsaimes), ieteicams amatu paraugaprakstos skaidrot sistēmu sarežģītības kritērijus.
- Precīzās norādes par lietotāju skaitu IIA un IIB līmenī aizstāt ar sistēmu sarežģītību un apjomu raksturojošiem kritērijiem.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 6. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 8. mēnešalgu grupa – IIA līmenis
- 9. mēnešalgu grupa – IIB līmenis
- 10. mēnešalgu grupa – III līmenis
- 12. mēnešalgu grupa – IV līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 19.5. apakšsaimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.37 19. Saime: Informācijas tehnoloģijas - 19.6. Lietotāju atbalsts

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, 19.6. apakšsaimē klasificēti 25 amati dažādas valsts tiešās pārvaldes iestādēs.
- Vienlaikus lietotāju atbalsts ir viena no biežāk izplatītajām funkcijām IT jomā, kaut arī nav uzskatāma par sarežģītāko IT funkciju. Tas, ka amati šajā saimē tiek klasificēti reti, var liecināt par nekonkurētspējīgu atalgojumu, kā arī to, ka ir relatīvi liela apakšsaimju izvēle, kurās vēl var klasificēt IT jomas speciālistus, īpaši gadījumos, kad vienā amatā apvienotas vairākas IT funkcijas. IT joma ir pietiekami specifiska, lai nespeciālists kļūdītos saimes izvēlē.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Ieteicams saglabāt 19.6. apakšsaimes I līmeni, neskatoties uz to, ka pašlaik tajā gandrīz netiek klasificēti amati, jo tas apraksta vienkāršākos lietotāju atbalsta darbus, kas ir atbilstoši šai funkcijai. Nākotnē, pārskatot atlīdzības sistēmu, iespējams, līmeņa un apakšsaimes izmantošana paplašinātos.
- Amata paraugaprakstos ieteicams precizēt vai izvirīt no jēdzieniem „vienkāršas/sarežģītas problēmas”, „vienkāršu datu apstrāde”.
- II līmeņa amata paraugaprakstā aizstāt vārdus „sastāda atskaites” ar vārdiem „veido kopsavilkumus (vai pārskatus)”.
- III līmeņa amata paraugaprakstā aizstāt palīgteikumu „lai sistēmas lietotāju problēmas būtu atrisinātas” ar palīgteikumu „lai atrisinātu lietotāju problēmas saskaņā ar standartiem”.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

6. mēnešalgu grupa - I līmenis
8. mēnešalgu grupa – II līmenis
10. mēnešalgu grupa – III līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 19.6. apakšsaimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.38 20. Saime: Inženiertehniskie darbi

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 20. saimē tiek klasificēti 587 valsts tiešās pārvaldes amati. 20. saimes augstākais (VI) līmenis, kurā ietilpst amati, kas vada īpaši lielas iestādes un tās padotības iestāžu būvniecības darbus, netiek izmantots amatu klasificēšanā.
- 20. saime ir viena no nedaudzajām Amatu kataloga saimēm/ apakšsaimēm, kuras līmeņu paraugaprakstos ir iekļautas prasības amatu veicēju kvalifikācijai – atbilstoši III līmeņa raksturojumam šajā līmenī klasificētajiem amatu pildītājiem nepieciešama augstākā tehniskā izglītība un atbilstošs sertifikāts.
- 20. saimes atsevišķos līmeņos (III. VI) minēti kā robežkritērijs, kas izšķir 20. saimes III līmeni no IV līmeņa, ir vadīto projektu lielums:
 - vada tipveida projektus (III līmenis);
 - vada sarežģītus nestandarta projektus (IV līmenis).

Atšķirībā no 32. saimes (Projektu vadība), Amatu katalogā nav definēti kritēriji, kas noteiktu 20. saimes III un IV līmeņa amatu pildītāju vadīto projektu lielumu un raksturu.
- Veicot 20. saimes līmeņu paraugaprakstu analīzi, var secināt, ka šobrīd amatu klasificēšanu ierobežo Amatu kataloga 20. saimes V līmenī iekļautais pienākums vadīt struktūrvienību. Amatu katalogā nav paredzēts, kur klasificējami amati, kas nevada struktūrvienības darbu, bet atbild par inženiertehnisko darbu funkciju/ procesiem/ jomu iestādē.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Nemot vērā to, ka 20. saimes augstākajā (VI) līmenī netiek klasificēti amati, būtu ieteicams izvērtēt nepieciešamību pēc šī līmeņa.
- Būtu ieteicams izvairīties no neviennozīmīgu un dažādi interpretējamu terminu lietojuma saimju/ apakšsaimju līmeņu paraugaprakstos vai Amatu katalogu papildināt ar šo terminu paskaidrojumiem:
 - "vada tipveida projektus" 20. saimes III līmenī;
 - "vada sarežģītus nestandarta projektus" 20. saimes IV līmenī.
- Būtu ieteicams 20. saimes V līmeņa paraugaprakstā minēto pienākumu „vada struktūrvienību” aizstāt ar „vada/ pilnībā atbild par funkciju/ procesu/ jomu”.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 7. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 9. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 10. mēnešalgu grupa - III līmenis
- 12. mēnešalgu grupa - IV līmenis
- 13. mēnešalgu grupa - V līmenis
- 14. mēnešalgu grupa - VI līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

- 7. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 9. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 11. mēnešalgu grupa - III līmenis**
- 12. mēnešalgu grupa - IV līmenis
- 13. mēnešalgu grupa - V līmenis
- 14. mēnešalgu grupa - VI līmenis

4.2.39 21. Saime: Juridiskā analīze, izpildes kontrole un pakalpojumi

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 21. saimē klasificēti 747 amati dažādas valsts tiešās pārvaldes iestādēs. 21. saimes VIB, VIC līmenī ir klasificēti tikai četri VK amati, bet VID līmenī nav klasificēts neviens amats.
- Amatu katalogā atsevišķās saimēs/ apakšsaimēs un līmeņos tiek minēti konkrēti iestāžu nosaukumi, kas ierobežo Amatu kataloga lietošanu, arī 21. saimes augstākie līmeņi ir paredzēti konkrētu iestāžu amatiem:
 - VIC līmenis - vada juridisko struktūrvienību Valsts kancelejā vai pārstāv valsts intereses starptautiskos tiesvedības procesos;
 - VID līmenis - Valsts kancelejā vada lielu juridisko funkciju, kas sastāv no vairākām struktūrvienībām.
- Kaut arī šajos līmeņos netiek minēts konkrēts iestādes nosaukums (VB, VIA, VIB), to paraugaprakstos minētie pienākumi norāda uz noteiktām iestādēm, piemēram, viens no VB līmenī iekļautajiem pienākumiem ir veikt nepieciešamos saskaņojumus ar ministriju juridisko dienestu amatpersonām un Ministru kabinetā iesniegto attīstības plānošanas dokumentu un tiesību aktu projektu juridisko ekspertīzi.
- VIC līmeņa raksturojumā ietvertā saikļa „vai” dēļ VIC līmenī tiek klasificēti gan juriskonsulti, gan struktūrvienību vadītāji.
- VIB līmeņa paraugaprakstā nav skaidri un nepārprotami definēts, ka šī līmeņa amatu pildītāji pārstāv valsts intereses starptautiskā mērogā. Atbilstoši līmeņa paraugaprakstam, VIB līmeņa amata pildītāji pārstāv valsts intereses vispārējās jurisdikcijas vietējos tiesu un šķīrējtiesu procesos, tai skaitā Satversmes tiesā. Faktiski šajā līmenī klasificētie amati ar pilnvarojumu var pārstāvēt Latvijas Republiku starptautiskā mērogā (piemēram, Eiropas tiesā, Vispārējā tiesā, Eiropas Brīvās tirdzniecības asociācijas tiesā).
- Padziļinātajās intervijās noskaidrots, ka 21. saimē novērotas amatu klasificēšanas grūtības, kas saistītas ar līdzīgiem pienākumu aprakstiem dažādos 21. saimes līmeņos, līdzīgiem līmeņu raksturojumiem (piemēram, VIB un VIA līmenis).

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Būtu ieteicams izvairīties no konkrētu iestāžu nosaukumu minēšanas Amatu katalogā, kas ierobežo Amatu kataloga lietošanu, t.sk. šādos 21. saimes līmeņos: VIC līmenis, VID līmenis.
- Būtu ieteicams pārskatīt 21. saimes līmeņu raksturojumus un paraugaprakstus, piemēram:
 - izvērtēt saikļa „vai” lietojumu un nepieciešamību VIC līmeņa raksturojumā, jo šobrīd VIC līmenī tiek klasificēti gan juriskonsulti, gan struktūrvienību vadītāji;
 - VIB līmeņa paraugaprakstā nepārprotami un skaidri definēt, ka šī līmeņa amati var pārstāvēt valsts intereses starptautiskā mērogā (piemēram, Eiropas Savienības tiesā, Vispārējā tiesā, Eiropas Brīvās tirdzniecības asociācijas tiesā);
 - izvērtēt iespēju mainīt 21. saimes līmeņus, lai izslēgtu līdzīgus, vienādus un dublētus pienākumus no atšķirīgu līmeņu aprakstiem.
- Saimē varētu tikt izšķirts papildu līmenis/ līmeņi (to aprakstos neminot konkrētu iestāžu nosaukumus), ja atbilstoši reālajai situācijai valsts pārvaldē ir amati, kurus to darba satura, pienākumu rakstura dēļ nav iespējams klasificēt esošajā saimes struktūrā.
- Būtu ieteicams veidot vienkāršākus, skaidrākus līmeņu paraugaprakstus, neminot konkrētu institūciju nosaukumus.
- Izvērtēt iespēju veidot apvienoto VIC un VID līmeni.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| 6. mēnešalgu grupa - I līmenis | 12. mēnešalgu grupa – VA līmenis |
| 8. mēnešalgu grupa – II līmenis | 13. mēnešalgu grupa – VB līmenis |
| 9. mēnešalgu grupa – IIIA līmenis | 14. mēnešalgu grupa – VIA līmenis |
| 10. mēnešalgu grupa – IIIB līmenis | 15. mēnešalgu grupa – VIB līmenis |
| 11. mēnešalgu grupa – IV līmenis | 16. mēnešalgu grupa – VIC, VID |

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 21. apakšsaimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, apvienot VIC un VID līmeni.

4.2.40 22. Saime: Jūras un gaisa transports

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, 22. saimē netiek klasificēts neviens valsts tiešās pārvaldes iestādes amats. Pamatojoties uz NBS iekšējo civilo Amatu katalogu, 22. saimē tiek klasificēti amati (kopā – seši amati). Zemāk sniegta informācija par to sadalījumu saimes apakšsaimēs:
 - 22.1. apakšsaimē (Transportlīdzekļu vadīšana) klasificēti 4 amati, viens no tiem – IV līmenī, savukārt pārējie trīs – III līmenī;
 - 22.2. apakšsaimē (Transportlīdzekļu tehniskā apkope) klasificēti divi amati (II līmenī).
- 22. saimes nosaukumā, kā arī tās apakšsaimju aprakstos bez jūras un gaisa transporta nav minēti citi transporta veidi, piemēram, dzelzceļa transports:
 - 22.1. apakšsaimē ietilpst amati, kuru pildītāji vada gaisakuģus vai peldlīdzekļus;
 - 22.2. apakšsaimē ietilpst amati, kuru pildītāju pienākums ir gaisakuģu un peldlīdzekļu tehniskā apkope.
- No valsts tiešās pārvaldes iestādes saņemts priekšlikums veidot 22.3. apakšsaimi "Transporta nelaimes gadījumu un incidentu izmeklēšana", kurā tiktu klasificēti amati, kuru pildītāji veic aviācijas nelaimes gadījumu un incidentu, dzelzceļa satiksmes negadījumu un jūras negadījumu izmeklēšanu un analizē to cēloņus.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Izvērtēt iespēju 22. saimes nosaukumu, kā arī 22.1. un 22.2. apakšsaimju aprakstus papildināt ar dzelzceļa transportu.
- Ieteicams izvērtēt 22. saimes atbilstību metodikā minētajam principam izvairīties no saimju veidošanas, ja konkrētā funkcija sastopama mazāk kā sešās iestādēs, vai, ja funkcijas īstenošanai nav nepieciešams liels amatu skaits lielā, ļoti lielā vai īpaši lielā iestādē. Būtu ieteicams apsvērt iespēju amatus, kuru pildītāji veic aviācijas nelaimes gadījumu un incidentu, dzelzceļa satiksmes negadījumu un jūras negadījumu izmeklēšanu un analizē to cēloņus, klasificēt 10. saimē (ekspertīze), pie nosacījuma, ka tiek papildināti esošie saimes līmeņu paraugapraksti/ veidots jauns/ jauni līmeņi.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

22.1. :

7. mēnešalgu grupa - I līmenis

9. mēnešalgu grupa – II līmenis

11. mēnešalgu grupa – III līmenis

12. mēnešalgu grupa – IV līmenis

13. mēnešalgu grupa – V līmenis

22.2:

5. mēnešalgu grupa - I līmenis

7. mēnešalgu grupa - II līmenis

10. mēnešalgu grupa - III līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 22.1. un 22.2. apakšsaimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.41 23. Saime: Klientu apkalpošana

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 23. saimē klasificēts relatīvi liels skaits valsts tiešās pārvaldes amati (1949 amati), tajā pašā laikā I un V līmeņos klasificēti salīdzinoši maz amati – attiecīgi 2,31% no 23. saimē klasificēto amatu skaita (jeb 45 amati) un 2,92% no 23. saimē klasificēto amatu skaita (jeb 57 amati).
- Atbilstoši veiktai analīzei un intervējamo viedoklim 23. saimes izmantošana ir apgrūtināta, jo katrai iestādei ir sava šīs funkcijas specifika, kas nav atspoguļota līmeņu aprakstos (paralēli līmeņi tika ieviesti, izmantojot vienas iestādes ieteikumus, kas neatvieglo saimes pielietošanu citām iestādēm). Paralēlu A un B līmeņu esamība apgrūtina saimes uztveri.
- No amatu aprakstu analīzes un padziļinātajās intervijās iegūtās informācijas var secināt, ka saimi mēdz izmantot gadījumos, kad grūti atrast amatam atbilstošu saimi specifisku pienākumu dēļ vai arī, kad klientu apkalpošanas pienākumi tiek apvienoti ar cita rakstura pienākumiem. Pastāv iespēja, ka, klasificējot 23. saimē citas, atbilstošākas saimes vietā, amatam tiek piemēlēta augstāka mēnešalgu grupa.
- Atbilstoši intervējamo un fokusgrupu diskusiju dalībnieku viedokļiem, 23. saimē ir nepietiekams līmeņu skaits. Kā vienu no līmeņu nodalošiem faktoriem var izmantot klientu skaitu, ko apkalpo viens speciālists (šādā gadījumā būtu jāapkopo informācija par klientu skaitu dažādās iestādēs).
- Aptaujātie iestāžu pārstāvji uzskata, ka saimes apraksti būtu jāpapildina, atsaucoties uz vienas pieturas aģentūras principiem, kas ir raksturīgi vairākām valsts iestādēm un arī pašvaldībām.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Ieteicams pārskatīt saimes līmeņu hierarhiju un paraugaprakstus, izvairoties no kādas atsevišķas iestādes specifikas atspoguļošanas un tādējādi paplašinot iespējas izmantot šo saimi. Paraugaprakstos būtu ieteicams iekļaut vienas pieturas aģentūras darba principus, jo tādi ir raksturīgi vairākām iestādēm un pakāpeniski tiek ieviesti valsts pārvaldē un pašvaldībās.
- Nemot vērā, ka 23. saimes I un V līmenī klasificēts salīdzinoši mazs nodarbināto skaits, izvērtēt šo līmeņu aktualitāti un iespēju apvienot ar citiem līmeņiem (piemēram, amatu vērtēšanas sesijā tika izvirzīts priekšlikums I līmeni apvienot ar IIA līmeni).
- Ieteicams izvērtēt līmeņu robežkritērijus un apsvērt iespēju kā vienu no kritērijiem izmantot klientu skaitu, ko apkalpo viens darbinieks. Lai šādu kritēriju ieviestu, būtu nepieciešams apkopot un analizēt datus par klientu skaitu un tā svārstībām iestādēm, kurām ir klientu apkalpošanas funkcija.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 4. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 6. mēnešalgu grupa - IIA līmenis
- 7. mēnešalgu grupa - IIB līmenis
- 8. mēnešalgu grupa - IIIA līmenis
- 9. mēnešalgu grupa - IIIB līmenis
- 10. mēnešalgu grupa - IV līmenis
- 12. mēnešalgu grupa - V līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

- 4. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 7. mēnešalgu grupa - IIA līmenis**
- 8. mēnešalgu grupa - IIB līmenis**
- 9. mēnešalgu grupa - IIIA līmenis**
- 9. mēnešalgu grupa - IIIB līmenis
- 10. mēnešalgu grupa - IV līmenis
- 12. mēnešalgu grupa - V līmenis

4.2.42 24. Saime: Komunikācija un sabiedriskās attiecības

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 24. saimē klasificēti 142 amati dažādas valsts tiešās pārvaldes iestādēs. 24. saimes I līmenī ir klasificēti tikai septiņi dažādu valsts tiešās pārvaldes iestāžu amati.
- Viens no III un IV līmeņa robežkritērijiem ir struktūrvienības lielums – III līmenī vada mazu struktūrvienību, IV līmenī - vada vidēju vai lielu iestādes sabiedrisko attiecību struktūrvienību. Šāda kritērija izmantošana līmeņu diferencēšanai var novest pie mākslīgas štata palielināšanās, kas ir pretrunā ar efektivitātes principiem. Intervētie iestāžu pārstāvji ierosina izmantot iestādes lielumu kā līmeņu nodalošo faktoru struktūrvienības lieluma vietā.
- Amatu vērtēšanas darba grupa secināja, ka II līmeņa paraugapraksts ir pārāk vienkāršs un neatspoguļo faktisko darba saturu, kas ir mainījies līdz ar jaunajām tehnoloģijām un mediju veidiem (piem., elektroniskajiem medijiem). Tāpat jāatzīmē, ka komunikācijas speciālistu loma mūsdienās ir proaktīva, kas nav pietiekami atspoguļots esošajā aprakstā.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Ņemot vērā, ka amatu klasificēšanas grūtības lielākoties ir saistītas ar vadītās struktūrvienības lielumu vai arī ar struktūrvienības (ne)esamību, būtu jāizvērtē šo kritēriju piemērošana līmeņu paraugaprakstos – kā alternatīva var tikt pielietots iestādes lielums kā nodalošs faktors, kā arī būtu ieteicams pārskatīt III un IV līmeņa aprakstus, paredzot iespēju abos līmeņos klasificēt arī funkciju vadītājus (nav obligāti jābūt struktūrvienībai).
- Ieteicams pārskatīt arī II līmeņa paraugaprakstu, papildinot atbilstoši faktiskajam darba saturam, uzsverot proaktīvus pienākumus un darbu ar jauniem mediju veidiem

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

7. mēnešalgu grupa - I līmenis
9. mēnešalgu grupa - II līmenis
10. mēnešalgu grupa - IIB līmenis
11. mēnešalgu grupa - IV līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

7. mēnešalgu grupa - I līmenis
9. mēnešalgu grupa - II līmenis
11. mēnešalgu grupa - IIB līmenis
12. mēnešalgu grupa - IV līmenis

4.2.43 25. Saime: Konsultēšana

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem un intervijās ar iestāžu pārstāvjiem gūto informāciju, 25. saimes augstākajā (IV) līmenī, kurā ietilpst amati, kas veic Ministru prezidenta biroja vadītāja pienākumus, tiek klasificēts ļoti neliels skaits amatu (viens VK amats).
- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, kā arī fokusgrupu diskusijās noskaidrotajam, 25. saimē tiek klasificēti tikai nozares ministriju, VK un pašvaldību amati. 25. saimē netiek klasificēti padotības iestāžu amati (kopā 65 amati).
- Pētījuma gaitā noskaidrots, ka 25. saime netiek izmantota mazās pašvaldībās. Lielākajā pašvaldībā (Rīgas pilsētas dome) 25. saimē tiek klasificēts ļoti neliels amatu skaits.
- Amatu katalogā atsevišķās saimēs/ apakšsaimēs un līmeņos minētie pienākumi norāda uz noteiktām iestādēm, kas ierobežo Amatu kataloga lietošanu, arī 25. saimē:
 - atbilstoši 25. saimes aprakstam, tajā ietilpst Ministru kabineta locekļu un pašvaldības domes priekšsēdētāja konsultatīvās amatpersonas un citi amati, kuru pildītāju pienākums ir sniegt konsultatīvu un administratīvu atbalstu Ministru kabineta loceklim vai pašvaldības domes priekšsēdētājam. Amatu katalogā nav paredzēta vieta tādu amatu klasificēšanai, kas ir kādas konkrētas jomas eksperti/ konsultanti;
 - 25. saimes augstākais (IV) līmenis paredzēts konkrētas iestādes amatiem. Atbilstoši IV līmeņa paraugaprakstam, šī līmeņa amatu pildītāji organizē un vada Ministru prezidenta biroja darbu, koordinē pārējo Ministru kabineta locekļu biroju sadarbību un veic citus pienākumus, kas norāda uz līmeņa atbilstību konkrētai iestādei.
- 25. saimes I līmenī minētie pienākumi pēc būtības ir līdzīgi 38. saimei (Sekretariāta funkcija), piemēram:
 - var izstrādāt Ministru kabineta locekļa vai pašvaldības domes priekšsēdētāja darba grafiku;
 - organizē Ministru kabineta locekļa vai pašvaldības domes priekšsēdētāja tikšanās, sarunas un darba apspriedes u.c.
- 25. saimes II līmeņa paraugaprakstā un līmeņa raksturojumā minētie pienākumi pēc būtības līdzinās 36. saimei (Politikas plānošana), piemēram:
 - sniedz Ministru kabineta loceklim vai pašvaldības domes priekšsēdētājam padomus par valsts politikas izstrādi un īstenošanu attiecīgajā nozarē vai konkrētā politikas jomā;
 - veic konsultatīvās amatpersonas pienākumus noteiktā nozarē, kura nedalās apakšnozarēs vai politikas jomās.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Būtu ieteicams izvērtēt nepieciešamību paplašināt 25. saimes aprakstu un tās līmeņu paraugaprakstus, izvairoties no konkrētu iestāžu un tikai konkrētām iestādēm raksturīgu pienākumu minēšanas.
- Izvērtēt, vai atsevišķi 25. saimes līmeņi (I līmenis, II līmenis) pēc funkcionālās piederības nav atbilstoši citām Amatu kataloga saimēm/ apakšsaimēm, piemēram, 38. saimei (Sekretariāta funkcija) un 36. saimei (Politikas plānošana).
- Ieteicams izvērtēt iespēju paplašināt saimes aptvērumu, iekļaujot tajā ne tikai politisko amatpersonu atbalsta amatus, bet arī citus konsultatīvos amatus iestādēs, kas nav uzskatāmi arī par politikas plānotājiem, tādējādi izvairoties no tendences izmantot šim nolūkam 10. saimi Ekspertīze, kas būtu jāsaglabā kā specializēta sertificētu ekspertu saime.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

8. mēnešalgu grupa - I līmenis
11. mēnešalgu grupa - II līmenis
14. mēnešalgu grupa - III līmenis
16. mēnešalgu grupa - IV līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 25. saimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.44 26. Saime: Kontrole un uzraudzība – 26.1. Iestāžu un amatpersonu kontrole

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 26.1. apakšsaimē klasificēti 132 amati dažādās valsts tiešās pārvaldes iestādēs.
- Apakšsaimes I līmenī nav klasificēts neviens amats. Tas izskaidrojams ar situāciju, ka šobrīd valsts pārvaldē netiek veidoti amati, kuru pienākumos ir tikai atsevišķas tehniskas funkcijas, tāpēc ieteicams apsvērt iespēju no tā atteikties.
- Šajā apakšsaimē vērojama tendence klasificēt amatus vienu līmeni augstāk, nekā tas būtu atbilstoši, ņemot vērā amatu pienākumus. Lai samazinātu šo tendenci, jāpārbauda atlīdzības konkurētspēja – algu skalas maksimālā robeža.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Ieteicams pārskatīt līmeņu aprakstus šādā veidā:
 - katrā nākamajā līmenī norādīt tikai tos pienākumus, kuri papildina iepriekšējā līmeņa pienākumu sarakstu, tādējādi izceļot atšķirības starp līmeņiem. Ievērot principu, ka katrs nākamais līmenis ietver arī iepriekšējā līmeņa pienākumus;
 - sadarbībā ar funkcijas pārstāvjiem precizēt un/vai skaidrot jēdzienus „sarežģīti, nestandarta lēmumi”, „sarežģīti gadījumi”, lai samazinātu brīvas interpretācijas iespējas klasifikācijā;
 - jēdzienu „disciplinārlietas” neizmanto kā vienīgo iespējamo izmeklējamās lietas nosaukumu – izmantot plašāku jēdzienu, kas ļautu šajā apakšsaimē klasificēt plašāku amatu loku;
 - IV līmenī saskaņot jēdzienus „jaunāki speciālisti” un „iepriekšējā līmeņa speciālisti”.
- V līmenī izvērtēt nepieciešamību amata paraugaprakstā minēt paskaidrojumu „un iesniedz tos tiešajam vadītājam”.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 6. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 8. mēnešalgu grupa – II līmenis
- 9. mēnešalgu grupa – III līmenis
- 11. mēnešalgu grupa – IV līmenis
- 12. mēnešalgu grupa – V līmenis
- 13. mēnešalgu grupa – VI līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 26.1. apakšsaimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.45 26. Saime: Kontrole un uzraudzība – 26.2. Muita un muitas kontrole

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, 26.2. apakšsaimē amati tiek klasificēti vienā īpaši lielā valsts tiešās pārvaldes iestādē – VID (kopā 680 amati).
- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem un intervijās ar iestāžu pārstāvjiem iegūto informāciju, 26.2. apakšsaimes zemākie (I un II) līmeņi netiek izmantoti amatu klasificēšanā. Tajos ietilpst amati, kas:
 - palīdz vecākajiem speciālistiem un veic vienkāršus uzdevumus vecākā speciālista pārraudzībā;
 - veic muitas kontroli muitas kontroles punktos un uzraudzībā esošajās vietās saskaņā ar normatīvajiem aktiem vadītāja uzraudzībā.
- Ņemot vērā no vienas valsts tiešās pārvaldes iestādes, kuras amati tiek klasificēti 26.2. apakšsaimē, sniegtos priekšlikumus, Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju līmeņu vērtēšanas sesiju darba grupā izstrādāts priekšlikums 26.2. apakšsaimē pievienot papildu līmeni.
- Padziļinātajās intervijās noskaidrots, ka praksē netiek lietots 26.2. apakšsaimes līmeņu paraugaprakstos minētais amata nosaukums "priekšnieks".

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Ņemot vērā to, ka 26.2. apakšsaimes zemākajos (I un II) līmeņos netiek klasificēti amati, būtu ieteicams pārskatīt I un II līmeņu aprakstos iekļauto informāciju un izvērtēt nepieciešamību pēc šiem līmeņiem.
- Būtu ieteicams izvērtēt nepieciešamību 26.2. apakšsaimē papildināt ar papildu līmeni (VI līmeni vai V līmeni, ja tiktu likvidēts I līmenis). Šajā līmenī varētu tikt klasificēti ļoti liela muitas kontroles punkta vadītāji. Atbilstoši valsts tiešās pārvaldes iestādes iekšējai hierarhijai, šim līmenim varētu būt atbilstoša 15. mēnešalgu grupa.
- Būtu ieteicams pārskatīt 26.2. apakšsaimē lietotos terminus. Izvairīties no termina "priekšnieks" lietojuma. Tā vietā varētu tikt lietots amata nosaukumi termins „vadītājs”.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 5. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 7. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 8. mēnešalgu grupa - III līmenis
- 10. mēnešalgu grupa - IV līmenis
- 11. mēnešalgu grupa - V līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 26.2. apakšsaimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, izvērtēt nepieciešamību izveidot papildu līmeni, kam varētu būt atbilstoša 15. mēnešalgu grupa.

4.2.46 26. Saime: Kontrole un uzraudzība – 26.3. Privātpersonu kontrole

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, 26.3. apakšsaimē klasificēti 3 501 amati dažādas valsts tiešās pārvaldes iestādēs. Var uzskatīt, ka šī apakšsaime ir viena no valsts pārvaldes pamatfunkcijām.
- Apakšsaimes I līmenī ir klasificēti tikai 2 amati. Tas varētu liecināt, ka šobrīd valsts pārvaldē netiek veidoti amati, kuru pienākumos ir tikai atsevišķas tehniskas funkcijas, tāpēc ieteicams apsvērt iespēju no tā atteikties.
- Kopumā saimes struktūra – sadalījums līmeņos - ir saprotama un pamatota.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Ieteicams pārskatīt līmeņu aprakstus šādā veidā:
 - katrā nākamajā līmenī norādīt tikai tos pienākumus, kuri papildina iepriekšējā līmeņa pienākumu sarakstu, tādējādi izceļot atšķirības starp līmeņiem; ievērot principu, ka katrs nākamais līmenis ietver arī iepriekšējā līmeņa pienākumus;
 - III un IV līmenī precizēt jēdzienu "jaunāki speciālisti" (piemēram, „zemāka līmeņa speciālisti”, „citi speciālisti”);
 - V līmeņa amata paraugaprakstu paplašināt, paredzot, ka var būt arī viena, bet plaša darbības joma;
 - vadības funkciju apzīmēt elastīgāk, lai radītu iespēju vadītāju līmeņos klasificēt arī funkciju un procesu vadītājus;
 - sadarbībā ar funkcijas pārstāvjiem, precizēt un/vai skaidrot jēdzienus "īpaši sarežģītas lietas", „liela pieredze”, "dziļa izpratne", lai samazinātu brīvas interpretācijas iespējas klasifikācijā;
 - izvairīties no vienai iestādei vai nozarei specifisku apzīmējumu izmantošanas (piemēram, „tiek atzīti Eiropas ekonomikas zonā un valstīs, kuras ir noslēgušas starptautiskos līgumus par šo jomu” u.tml.), izmantot vispārīgākus pienākumu aprakstus.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 6. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 7. mēnešalgu grupa – II līmenis
- 9. mēnešalgu grupa – III līmenis
- 11. mēnešalgu grupa – IV līmenis
- 12. mēnešalgu grupa – V līmenis
- 13. mēnešalgu grupa – VIA līmenis
- 14. mēnešalgu grupa – IVB līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 26.3. apakšsaimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.47 27. Saime: Kvalitātes vadība

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 27. saimē klasificēti 28 amati dažādas valsts tiešās pārvaldes iestādēs. 27. saimes I līmenī nav klasificēts neviens amats.
- Atbilstoši FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, 27. saimē klasificēts neliels strādājošo skaits (0,08% no 27. saimē klasificēto amatu skaita jeb 28 amati), un I līmenī nav klasificēts neviens amats.
- Pētījuma ietvaros intervētie iestāžu pārstāvji norādīja, ka kvalitātes funkcija bieži tiek apvienota ar šādām funkcijām, kas rada grūtības amatu klasificēšanā:
 - iekšējais audits;
 - risku vadība;
 - iestāžu procedūru izstrāde.
- Atšķirības III un II līmeņa paraugaprakstos ir niansētas un var radīt grūtības, izvērtējot amatu atbilstību vienam no šiem līmeņiem. Piemēram, II līmenis paredz citu apmācību, kamēr III - izglītšanu un konsultēšanu; II līmeņa paraugaprakstā ir iekļauta priekšlikumu sagatavošana par kvalitātes vadības sistēmas uzlabojumiem, kamēr III - lēmumu pieņemšana par izmaiņām; II līmenis paredz sistēmas izstrādi, kamēr III – izstrādes vadīšanu.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Nemot vērā nelielo saimē klasificēto amatu skaitu, kā arī padziļinātajās intervijās paustos viedokļus par grūtībām saimes izmantošanā, pārskatīt šīs un radniecīgo saimju (15. Iekšējais audits, 17. Iestāžu procedūras, 52. Risku vadība) aprakstus. Iespējams, var veidot vienotu saimi ar šādām apakšsaimēm: procedūru izstrāde un kvalitātes vadība (apvienojot 17. un 27. saimes, par pamatu ņemot 27. saimes aprakstus), Iekšējais audits un Risku vadība. Saimes nosaukums varētu būt 'Kvalitātes nodrošināšana', jo kvalitātes vadības, risku vadības un arī audita funkciju mērķis ir nodrošināt augstāku darba/pakalpojuma kvalitāti.
- Būtu ieteicams precizēt III un II līmeņu paraugaprakstus, skaidrāk nosakot šo līmeņu atšķirības un izvairoties no pienākumu dublēšanās.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 6. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 8. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 10. mēnešalgu grupa - III līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 27. saimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.48 28. Saime: Noziedzības novēršana un apkarošana – 28.1. Izmeklēšana

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem apakšsaimē 28.1. Izmeklēšana klasificēti 133 amati divās valsts tiesās pārvaldes iestādēs (VID un KNAB).
- Šobrīd struktūrvienības vadītājam paredzēts viens 28.1. apakšsaimes līmenis – III līmenis (vada izmeklēšanu noteiktā jomā, vada izmeklēšanu veicošās iestādes struktūrvienību). Netiek diferencēti dažāda lieluma struktūrvienību/ iestāžu vadītāji.
- Viens no amata aprakstu analīzes gaitā konstatētajiem klasificēšanas kļūdu iemesliem 28.1. apakšsaimē ir saistīts ar apakšsaimē noteiktajiem ierobežojošajiem kritērijiem (struktūrvienību skaits, par kuru darbu atbild konkrētā amata pildītājs – IV līmenis).
- Amata aprakstu analīzes gaitā konstatēts, ka atsevišķos gadījumos 28.1. apakšsaimes amata veicējiem izcelta nepieciešamība pēc konkrētas pieredzes (piemēram, pieredze izmeklēšanā, pieredze darbā tiesību aizsardzības iestādēs) vai atbilstība likuma „Par valsts noslēpumu” kritērijiem, kas var nebūt aktuālas citās saimēs/ apakšsaimēs.
- Padziļinātajās intervijās ar 28.1. apakšsaimes konkrētos amatos nodarbinātajiem tika norādīts, ka nav iespējams definēt operatīvās darbības laikā notiekošo aktivitāšu apjomu, bet operatīvajā darbā iespējams noteikt plānošanas darba apjomu (skat. apakšsaime 28.2).
- Pētnieki saņēmuši priekšlikumus noteikt apakšsaimē jaunu līmeni (I līmeni sadalot starplīmeņos), kurā klasificētu amatus, kas piedalās izmeklētāju veicamajās izmeklēšanas darbībās, sagatavo pieprasījumus kriminālprocesos un uzaicinājumus un citus dokumentu procesa virzītāja uzdevumā, kā arī procesa virzītāja uzdevumā pieņem procesuālos lēmumus, izņemot gadījumus, ja nepieciešams tiesneša lēmums vai prokurora piekrišana.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Būtu ieteicams pārskatīt 28.1. apakšsaimes līmeņu sadalījumu, skaitu, kā arī līmeņu paraugaprakstus, t.sk.:
 - no valsts tiesās pārvaldes iestāžu puses pausta nepieciešamība pēc specifisku pienākumu definēšanas Amatu katalogā, kas raksturotu patiesos pienākumus apakšsaimes zemākajos līmeņos, līdz ar to būtu ieteicams izvērtēt iespēju I līmenim izšķirt apakšlīmeņus, izveidojot apakšlīmeni ar vienkāršākiem darba pienākumiem, nekā tas šobrīd noteikts 28.1. apakšsaimes I līmeņa aprakstā. Atbilstoši Amatu katalogam, 28.1. apakšsaimes zemākā līmeņa amati veic relatīvi atbildīgus pienākumus, piemēram, pieņem lēmumus par izmeklēšanas virzību un izmeklēšanas veikšanu, izņemot gadījumus, ja nepieciešams tiesneša lēmums vai prokurora piekrišana, uzsāk kriminālprocesu un veic nepieciešamo pirmstiesas izmeklēšanu. Tomēr līmeņa sadalīšana būtu jāvērtē pēc lietderības principa – izvērtējot konkrētā līmeņa sadalīšanas lietderību citu iestāžu skatījumā (kuras potenciāli varētu izmantot kādu no apakšlīmeņiem), jo šobrīd I līmeni izmanto tikai VID, kaut arī 28.saimē klasificēti arī KNAB amati, kas nodrošina iestādes pamatfunkcijas, kā arī izvērtējot līmeņa sadalīšanas ietekmi uz iestādes izdevumiem, piemēram, diferencējot atlīdzības līmeņus starp abiem apakšlīmeņiem, lai akcentētu atšķirīgās nepieciešamās prasmes, pieredzi, atbildību vai darba sarežģītību katrā no tiem. Paaugstinoties/ pazeminoties atbildībai/ darba sarežģītībai, līmenim ar tehniskākiem darbiem varētu būt atbilstoša 6. vai 7.mēnešalgu grupa, savukārt līmenim ar sarežģītākiem darbiem varētu būt atbilstoša 8. mēnešalgu grupa;
 - Atbilstoši iestāžu pārstāvju norādītajam padziļinātajās intervijās, darba apjomu kopā ar atbildības un sarežģītības kritērijiem būtu lietderīgi ņemt vērā ikgadējā novērtēšanā, lemjot, piemēram, par piemaksu piešķiršanu.
 - Apsvērt iespēju paplašināt apakšsaimes aprakstu, lai tajā varētu tikt klasificēti ar izmeklēšanas darbībām saistīti amati, ko līdz šim nav bijis iespējams klasificēt šajā apakšsaimē.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 9. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 10. mēnešalgu grupa - IIA līmenis
- 11. mēnešalgu grupa – IIB līmenis
- 12. mēnešalgu grupa – III līmenis
- 13. mēnešalgu grupa – IV līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 28.1. apakšsaimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu. I līmenim izšķirot apakšlīmeņus mēnešalgu grupa būtu jāmaina, ja paaugstinātos/ pazeminātos atbildība/ darba sarežģītība (tehniskākiem darbiem 6. vai 7. mēnešalgu grupa, savukārt sarežģītākiem darbiem – 8. mēnešalgu grupa).

4.2.49 28. Saime: Noziedzības novēršana un apkarošana – 28.2. Operatīvā darbība

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem apakšsaimē 28.2. Operatīvā darbība klasificēti 680 amati dažādās valsts tiešās pārvaldes iestādēs.
- 28.2. apakšsaimes augstākais (IV) līmenis, kur tiek klasificēti amati, kas vada vairākas struktūrvienības un kas veic izmeklēšanu, tiek izmantots visai reti, pie tam dažkārt tas tiek lietots nepamatoti. IV līmeņa paraugapraksts nereti var neatspoguļot iestāžu iekšējo struktūru operatīvā darba organizēšanai – operatīvās darbības vadība ne vienmēr ir saistīta ar institucionālu struktūrvienību vadību. Novērots, ka šajā līmenī tiek klasificēti arī amati, kas neietver vairāku struktūrvienību vadīšanu.
- Amata aprakstu analīzes gaitā konstatēts, ka atsevišķos gadījumos 28.2. apakšsaimes amata veicējiem izceltas tādas īpašības un pienākumi, kas varētu nebūt aktuāli citu saimju/ apakšsaimju amatu veicējiem, piemēram:
 - Valsts noslēpuma glabāšana;
 - apliecība par kvalifikācijas pārbaudījuma nokārtošanu par šaujamieroču un lielas enerģijas pneimatisko ieroču aprites kārtību un prasmi rīkoties ar ieroci;
 - pienākums rūpēties par savu fizisko sagatavotību un nevainojama reputācija.
- Analizētajos 28.2. apakšsaimes amata aprakstos salīdzinoši detalizēti norādītas kvalifikācijas prasības, t.sk. jau iepriekš minētā apliecība par kvalifikācijas pārbaudījuma nokārtošanu par šaujamieroču un lielas enerģijas pneimatisko ieroču aprites kārtību un prasmi rīkoties ar ieroci, kas vērš uzmanību uz to, ka varētu būt nozīmīgi kvalifikācijas prasības atspoguļot arī 28.2. apakšsaimes līmeņu paraugaprakstos.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Būtu ieteicams pārskatīt 28.2. apakšsaimes līmeņu paraugaprakstus, piemēram:
 - izvērtēt, vai operatīvās darbības vadība vienmēr saistīta ar institucionālu struktūrvienību vadību, lai šo līmeni piemērotu praktiskajām iestāžu darbībām un tas neierobežotu operatīvās darbības vadības klasifikāciju šajā līmenī.
- Izvērtēt iespējas Amatu katalogā ietvert 28.2.apakšsaimē raksturīgās amatu kvalifikācijas prasības.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 6. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 9. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 10. mēnešalgu grupa – IIIA līmenis
- 11. mēnešalgu grupa – IIIB līmenis
- 12. mēnešalgu grupa – IV līmenis
- 13. mēnešalgu grupa – V līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 28.2. apakšsaimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, , bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.50 28. Saime: Noziedzības novēršana un apkarošana – 28.3. Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršana

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar padziļinātajās intervijās iegūto informāciju, 28.3. apakšsaimē tiek klasificēts neliels skaits amatu (aptuveni 18 amati) vienā valsts tiesās pārvaldes iestādē - Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršanas dienests. Šīs iestādes nosaukums minēts 28.3. apakšsaimes aprakstā.
- Padziļinātajās intervijās noskaidrots, ka 28.3. apakšsaimes III līmenī (atbilstoši līmeņa paraugaprakstam – veic kompleksu informācijas analīzi sevišķi sarežģītās vai liela apjoma pārbaudes lietās) kopš apakšsaimes izveides 2008. gadā, nekad nav ticis klasificēts neviens amats. Atbilstoši intervijā noskaidrotajam, konkrētajam amatam nav iespējams atrast piemērotu kandidātu augsto kvalifikācijas u.c. prasību dēļ.
- Ņemot vērā padziļinātajās intervijās noskaidroto informāciju, kopumā 28.3. apakšsaimē aprakstīti būtiskākie ar noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršanu saistītu darbinieku amata pienākumi.
- 28.3. apakšsaimes amata veicējiem ļoti būtiska ir sadarbība, t.sk. starptautiskā sadarbība, kas šobrīd nav iekļauta apakšsaimes līmeņu paraugaprakstos.
- Var secināt, ka 28.3. apakšsaimes IV līmeņa paraugapraksts faktiskajai situācijai valsts pārvaldē noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršanas jomā atbilst daļēji. 28.3. apakšsaimes IV līmenī tiek klasificēti amati, kas vada struktūrvienības darbu. IV līmeņa paraugaprakstā nav iekļauti šādi pienākumi, ko faktiski veic šajā līmenī klasificētie darbinieki:
 - risku analīze;
 - statistikās uzskaites sistēmas attīstība;
 - sadarbība ar likuma subjektiem, starptautiskā sadarbība.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Ieteicams izvērtēt 28.3. apakšsaimes atbilstību metodikā minētajam principam izvairīties no saimju veidošanas, ja konkrētā funkcija sastopama mazāk kā sešās iestādēs, vai, ja funkcijas īstenošanai nav nepieciešams liels amatu skaits lielā, ļoti lielā vai īpaši lielā iestādē. Atsakoties no 28.3. apakšsaimes, būtu jāvērtē pašreiz klasificēto amatu iekļaušanu citās saimēs, piemēram, 10. Ekspertīze attiecīgi izvērtējot, vai šī saimē ietekmē neradīsies nepieciešamība pārskatīt 10. saimes līmeņu skaitu un aprakstus.
- Būtu ieteicams izvairīties no konkrētu iestāžu nosaukumu minēšanas Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju aprakstos, t.sk. 28.3. Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršana.
- Būtu ieteicams pārskatīt 28.3. apakšsaimes līmeņu raksturojumus, norādot tajos sadarbības mērogu – pamatā sadarbība ar likuma subjektiem, atsevišķos gadījumos starptautiskā sadarbība (IV līmeņa sistēmu analīzes nodaļas amatiem).
- Būtu ieteicams izvērtēt nepieciešamību 28.3. apakšsaimes IV līmeņa paraugaprakstu papildināt ar šādiem pienākumiem:
 - risku analīze;
 - statistikās uzskaites sistēmas attīstība;
 - sadarbība ar likuma subjektiem, starptautiskā sadarbība (jāņem vērā, ka starptautiskā sadarbība nav raksturīga visiem struktūrvienību vadītājiem).

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

8. mēnešalgu grupa - I līmenis
10. mēnešalgu grupa - II līmenis
11. mēnešalgu grupa - III līmenis
11. mēnešalgu grupa - IV līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Ja apakšsaime tiek saglabāta, tās līmeņi sadalās šādi
9. mēnešalgu grupa - I līmenis
10. mēnešalgu grupa - II līmenis
12. mēnešalgu grupa - III līmenis
12. mēnešalgu grupa - IV līmenis

4.2.51 28. Saime: Noziedzības novēršana un apkarošana – 28.4. Pašvaldības policija

Novērojumi un secinājumi

- Attiecībā uz 28.4. apakšsaimi no Pašvaldību policiju puses tika ierosinātas izmaiņas, kas tika ņemtas vērā un iekļautas Amatu katalogā (pēdējie grozījumi Amatu katalogā saistībā ar izmaiņām 28.4. apakšsaimē stājās spēkā 2012. gada 10. februārī – MK 2012. gada 7. februāra noteikumi Nr. 94 "Grozījumi Ministru kabineta 2010. gada 30. novembra noteikumos Nr. 1075 "Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs"").
- Pamatojoties uz 28.4. apakšsaimes apraksta un tās līmeņu paraugaprakstu analīzi, kā arī fokusgrupu diskusijās noskaidroto Pašvaldības policiju personāla daļu vadītāju viedokli, var secināt, ka apakšsaimes zemākajā (I) līmenī, kura amatu pildītāji palīdz vecākajiem speciālistiem un veic vienkāršus uzdevumus vecāko speciālistu pārraudzībā, minēti pārāk šauri pienākumi.
- 28.4. apakšsaimes IIB līmeņa paraugaprakstā minēts pienākums "pieņemt apmeklētājus", kas pēc būtības ir raksturīgs 23. saimei (Klientu apkalpošana).

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Būtu ieteicams:
 - izvērtēt 28.4. apakšsaimes zemākā (I līmeņa nepieciešamību); vai
 - pārskatīt tajā minētos pienākumus; vai
 - izvērtēt iespēju apvienot I un IIA līmeni, kurā klasificētie amati jau patstāvīgi veic policijas darbinieka pienākumus.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 6. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 7. mēnešalgu grupa - IIA līmenis
- 8. mēnešalgu grupa - IIB līmenis
- 9. mēnešalgu grupa - IIC līmenis
- 11. mēnešalgu grupa - III līmenis
- 12. mēnešalgu grupa - IV līmenis
- 14. mēnešalgu grupa - V līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 28.4. apakšsaimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.52 29. Saime: Pedagoģijas darbības atbalsts

Novērojumi un secinājumi

- 29.saimē ietilpst amati, kas nodrošina atbalstu, koordinē vai kontrolē izglītības programmu īstenošanu pārsvarā pašvaldības iestādēs, bet nelielā mērā arī valsts iestādēs.
- Saimes līmeņu paraugaprakstos pamatā ir atspoguļoti pienākumi, kas raksturīgi pašvaldību iestāžu darbam šajā jomā.
- III un VI līmeņiem ir konkrēti definēts, ka viens līmenis ir domāts valsts izglītības atbalstam un otras ir pašvaldības izglītības struktūrvienības vadītāja amatam, kas rada ierobežotu iespēju klasificēt šajos saimes līmeņos amatus, kas iederas pēc būtības izglītības un mācību atbalsta jomā, bet līmeņu apraksti to nepieļauj.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Pārrunāt ar nozares ekspertiem iespēju papildināt šīs saimes paraugaprakstus, padarot tos atbilstīgus plašākam amatu lokam gan pašvaldībās, gan valsts pārvaldē, kas nodarbojas ar jebkāda veida izglītības un mācību procesa metodisko un koordinējošo darbu. Būtu ieteicams minēt tipiskākos amatus gan pašvaldību, gan valsts pārvaldes iestādēs.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

4. mēnešalgu grupa - I līmenis
10. mēnešalgu grupa - II līmenis
11. mēnešalgu grupa - III līmenis
12. mēnešalgu grupa - IV līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

4. mēnešalgu grupa - I līmenis
10. mēnešalgu grupa - II līmenis
11. mēnešalgu grupa - III līmenis
11. mēnešalgu grupa - IV līmenis

4.2.53 30. Saime: Personāla vadība

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 30. saimē Personāla vadība klasificēts 371 amats dažādās valsts tiešās pārvaldes iestādēs.
- 30. saime ir sadalīta septiņos līmeņos. Zemākais līmenis (I) paredz ļoti vienkāršu pienākumu veikšanu personāla lietvedībā un informācijas apkopošanā, kas ir visai līdzīgi lietvedības un dokumentu pārvaldības saimju zemākajiem līmeņiem. Mazais šajā saimē klasificēto amatu skaits ir skaidrojams arī ar to, ka, samazinoties darbinieku skaitam un apvienojot atlikušos pienākumus, vidējās un mazās iestādēs nevar atļauties pilna laika asistējoša/atbalstoša amata esamību. Būtu jāizvērtē, vai I līmenis šajā saimē, kas ir ļoti līdzīgs lietvedības un sekretariāta saimju zemākajiem līmeņiem, būtu vispār nepieciešams un šādi vienkārši uzdevumi, kas saistīti ar informācijas apkopošanu, ievadīšanu utt. nebūtu atstājami tikai vienā saimē, piemēram, 18.3 Dokumentu pārvaldība. Pilna laika I līmeņa darbinieki ir raksturīgāki lielās iestādēs, kur personāla vadības nodaļas ir lielas un ir nepieciešams arī kāds zemāka līmeņa amats, kas nodrošina personāla vadības funkcijas tehniski administratīvo atbalstu.
- Četri no septiņiem 30. saimes līmeņiem paredz vadītāja pienākumus, sākot ar personāla vadības funkcijas vadību mazā līdz ļoti lielā iestādē. Savukārt katrā no līmeņiem iekļautais kritērijs „struktūrvienības vadība”, arī paredzot noteiktu iestādes izmēru, rada ierobežojošu situāciju klasificēt atbilstošā līmenī un attiecīgi atalgot tādus amatus, kas nevada struktūrvienību, bet ir atbildīgi par vairākiem personāla vadības procesiem, stratēģiski plāno un vada vairākas personāla vadības funkcijas, veic galveno ekspertu vai speciālistu funkciju iestādēs.
- Mūsdienu personāla vadības labā prakse, kas paredz atdalītu personāla vadības lietvedības funkciju no personāla funkciju un procesu stratēģiskās vadības un vadības atbalsta personāla vadības jomā, kas nozīmē arī stratēģiskā biznesa partnera lomas attīstību, būtu jāatbalsta arī Latvijas valsts pārvaldē, vēl jo vairāk tāpēc, ka vairākās lielajās iestādēs šī pieeja jau pakāpeniski sāk attīstīties.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Papildināt šīs saimes aprakstus ar kritērijiem, kas atspoguļo mūsdienu personāla vadības profesijas prasības un vadāmos procesus, tai skaitā atspoguļojot vadāmo procesu apjomus. Neierobežot pienākumu aprakstus līmeņos ar norādi „vada struktūrvienību”, bet norādīt funkciju un procesu daudzumu un apjomu, kas tiek veikts attiecīgajā līmenī.
- Papildināt saimi ar papildu līmeni (V), kas būtu paredzēts stratēģiskā cilvēkresursu vadības partnera lomai iestādē, paraugaprakstā nosakot atskaites punktus (no angļu val. - *benchmarks*) par darbinieku skaitu, funkciju apjomu, vadāmo procesu skaitu, apjomu un specifiku. Pasaules labā prakse stratēģiskā cilvēkresursu vadības partnera lomas izveidē paredz, ka šāds amats ir galvenais atbalsts un informācijas kontakts augstākā un vidējā līmeņa vadītājiem noteiktā organizācijas vai uzņēmuma darbības reģionā vai strukturālā/ funkcionālā vienībā. Pie nosacījuma, ja lielākā daļa personāla vadības procesu, kā lietvedība, algu aprēķināšana; atvaļinājuma un prombūtnu, darba laika uzskaites procesi ir automatizēti, un zemākā/ vidējā līmeņa vadītāji ir izglītoti personāla vadības jautājumos - šāds amats ir vidēji viens uz 300 - 500 darbiniekiem. Latvijas valsts pārvaldē atkarībā no iestādes lieluma tas varētu būt viens amats uz ministriju vai vidēji 2 – 3 uz resoru vai ļoti lielu iestādi, kam varētu būt iedalīta kāda no personāla vadības jomām – atlase, apmācības vai darba izpildes vadība. Galvenie pienākumi šim amatam ir nodrošināt personāla politikas plānošanas, ieviešanas un pārraudzības procesu, iniciēt, izstrādāt un ieviest personāla vadības procesus, nodrošināt personāla vadības procesu atbilstību prasībām un standartiem, konsultēt vadītājus un nodrošināt cilvēku vadības labās prakses principu ievērošanu iestādē, organizācijas pārmaiņu gadījumos nodrošina konceptuālu atbalstu pārmaiņu plānošanā un ieviešanā, nodrošina sistēmu izveidi un pārraudzību darbinieku motivācijas jomā.
- Līmeņu paraugaprakstos skaidri nodalīt zemākos ar personāla lietvedību saistītos amatus un personāla funkciju un procesu vadības līmeņus, tai skaitā vadības līmeņus.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

6. mēnešalgu grupa - I līmenis
8. mēnešalgu grupa - II līmenis
9. mēnešalgu grupa - III līmenis
13. mēnešalgu grupa - IVD līmenis

10. mēnešalgu grupa - IVA līmenis
11. mēnešalgu grupa - IVB līmenis
12. mēnešalgu grupa - IVC līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 30. saimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, izvērtēt iespēju pievienot papildu līmeni (V), kam varētu būt atbilstoša 11. mēnešalgu grupa.

4.2.54 31. Saime: Laboratorijas un izpētes darbi

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 31. saimē tiek klasificēti 42 valsts tiešās pārvaldes amati. 31.saimē ietilpst amati, kuri ir saistīti ar studiju procesu augstskolās un nodrošina laboratorijas un izpētes darbu veikšanu sākot ar vienkāršākajiem laboratorijas darbu tehniskā nodrošinājuma darbiem līdz zinātniski tehniskai darbībai.
- Saime ir skaidri aprakstīta un līmeņu hierarhija nerada grūtības klasificēt amatus šajā saimē. Vienīgais ieteikums būtu apsvērt iespēju pie saimes līmeņiem nosaukt tipiskākos amata nosaukumus, kas atvieglotu klasificēšanas procesu vadītājiem.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Būtu ieteicams ieviest norādes ar tipiskiem šīs nozares darba veicēju amatu nosaukumiem, piemēram, iekļaujot tos ieteikumos Amatu kataloga piemērošanai.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

6. mēnešalgu grupa - I līmenis
9. mēnešalgu grupa - II līmenis
10. mēnešalgu grupa - III līmenis
11. mēnešalgu grupa - IV līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 31. saimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.55 32. Saime: Projektu vadība

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem saimē 32. Projektu vadība klasificēti 233 valsts tiešās pārvaldes iestāžu amati.
- 32. saimes augstākajos līmeņos (IIIC un IIID līmenis) klasificēti ļoti neliels skaits amatu – katrā no iepriekš minētajiem līmeņiem tikai viens amats. Šie līmeņi paredzēti specifiskiem amatiem – amats, kurš veic Latvijas Nacionālajā Eiropas Savienības vienotās valūtas ieviešanas plānā noteikto uzdevumu izpildi (IIIC līmenis), kā arī Latvijas Nacionālās bibliotēkas projekta vadītājs.
- Viens no klasificēšanas kļūdu rašanās iemesliem ir nepietiekama informācija par konkrētu projektu un tā lielumu. Pamatojoties tikai uz amata aprakstos iekļauto informāciju, nav iespējams izvērtēt, kur klasificējama lielākā daļa ar projektu vadību saistīto amatu (amata aprakstos netiek norādīti projekta lieluma raksturojošie kritēriji, t.sk. projekta finansējuma apmērs, termiņš u.c.).
- Šobrīd Amatu katalogā nav paredzēta iespējamā rīcība situācijās, kad projektam atbilst divi no projekta lieluma kritērijiem, nevis trīs (atbilstoši Amatu katalogam projektu klasificē tajā līmenī, kurā tiek izpildīti vismaz 3 grupas kritēriji). Turklāt pašreizējie projektu lieluma kritēriji neatbilst realitātei valsts pārvaldē un it sevišķi pašvaldībās. Intervijās 10 valsts tiešās pārvaldes iestāžu darbinieki minēja, ka analizēto amatu vadīto projektu apjoms nepārsniedz piecus miljonus latu, kas ir viens no mazu, standarta projektu raksturojošajiem kritērijiem. Tikai 3 no aptaujātajiem konkrētos amatos nodarbinātajiem/ personāla pārstāvjiem minēja projektus, kuru finansējuma apmērs pārsniedz 10 miljonus latu, viens no tiem – LNB projekts. Viena no intervētajām iestādēm norāda, ka būtu nepieciešama elastīgāka pieeja projektu dalīšanai līmeņos pēc to lieluma.
- 32. saimē ir paredzēti līmeņi specifiskiem darbiniekiem (piemēram, IIIC, IIID līmenis), tomēr nav paredzēts, kur būtu klasificējamās pārējās šajā projektā iesaistītās personas (amati, kuri piedalās projekta vadīšanā, organizēšanā, komunikācijā ar piegādātājiem, sniedz konsultācijas projektu vadītājam noteiktā jomā u.c. pienākumus, bet nevada projektu). Atbilstoši padziļinātajām intervijām, šādiem amatiem bija grūtības piemēklēt atbilstošāko līmeni Amatu kataloga ietvaros. Šobrīd Amatu katalogā ir paredzēts atsevišķs līmenis tikai ļoti liela valsts investīciju projekta (LNB) vadītājam, bet ne pārējām šajā projektā iesaistītajām personām (amatiem, kuri piedalās projekta vadīšanā, organizēšanā, komunikācijā ar piegādātājiem, sniedz konsultācijas projektu vadītājam noteiktā jomā u.c. pienākumus). Atbilstoši padziļinātajām intervijām, šādiem amatiem bija grūtības piemēklēt atbilstošāko līmeni Amatu kataloga ietvaros.
- Viena no intervētajām iestādēm norādījusi uz grūtībām klasificēt vairāku, bet mazu projektu vadītājus.
- Izvērtējot Amatu kataloga 32. saimes līmeņu aprakstus, secināms, ka vienā no līmeņu raksturojumiem (IIB līmenis, kurā klasificējami amati, kuri vada starptautiskās sadarbības (investīciju piesaistes un eksporta veicināšanas) projektus) minēta amata veikšanai nepieciešamā pieredze (pieredze starptautiskajā mārketingā, uzņēmējdarbībā). Bet atsevišķos analizētajos 32. saimes IIB līmeņa amatu aprakstos iekļautās kvalifikācijas prasības neatbilst minētajām pieredzes prasībām (amata aprakstos nav iekļauta nepieciešamā pieredze starptautiskajā mārketingā un uzņēmējdarbībā).

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Būtu nepieciešams pārskatīt Amatu katalogā iekļautos projektu lieluma kritērijus, it sevišķi attiecībā uz projekta finansējuma apmēru tā, lai tie labāk raksturotu valsts pārvaldē un pašvaldībās īstenoto projektu izmēra gradāciju, kā arī paredzēt amatu klasificēšanu pēc darba apjoma jeb projektu skaita (piemēram, paredzēt vietu vairāku nelielu projektu vadītāju klasificēšanai). Projektu lieluma kritēriju gradācijas (t.sk. finansējuma apmēra intervālu) noteikšanai un akceptēšanai būtu ieteicams veidot attiecīgās jomas darba grupu.
- Paredzēt iespējamās situācijās, kad projektam atbilst divi no projekta lieluma kritērijiem, nevis trīs (piemēram, prioritāro kritēriju noteikšana). Šobrīd atbilstoši Amatu katalogam projektu klasificē tajā līmenī, kurā tiek izpildīti vismaz 3 grupas kritēriji.
- Apsvērt iespēju pārskatīt pašreizējo 32. saimes dalījumu līmeņos, kā arī izvērtēt nepieciešamību ieviest papildu līmeņus/ apakšlīmeņus, lai Amatu katalogā tiktu nodrošināta iespēja diferencēt tos amatus, kas nevada projektus, bet veic atsevišķus pienākumus projekta ietvaros.
- Būtu ieteicams izvērtēt no saimju/ apakšsaimju līmeņiem, kas paredzēti konkrētiem amatiem vai amatiem uz noteiktu laiku, piemēram, Latvijas Nacionālās bibliotēkas projekta vadītājs. Viena no iespējām būtu to 32. saimes līmeņu likvidēšana, kas paredzēta konkrētiem projektu vadītājiem (IIIC, IIID), to vietā izveidojot jaunu līmeni specifisku, valstiskas nozīmes projektu vadītājiem vai izvērtēt iespēju pielietot rīku „tirgus koeficients”, kas dotu iespēju palielināt atalgojumu virs skalas maksimālās robežas tirgū un šādi piesaistīt ļoti lielu valstiskas nozīmes projektu vadītājus.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- | | |
|--|------------------------------------|
| 8. mēnešalgu grupa - I līmenis | 11. mēnešalgu grupa - IIIA līmenis |
| 9. mēnešalgu grupa - IIA līmenis | 12. mēnešalgu grupa - IIIB līmenis |
| 10. mēnešalgu grupa - IIB un IIC līmenis | 13. mēnešalgu grupa - IIIC un IIID |

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 32. saimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.56 33. Saime: Radošie darbi

Novērojumi un secinājumi

- Kopumā 33. saime ir skaidri aprakstīta.
- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, vairāki 33. saimes līmeņi netiek izmantoti amatu klasificēšanā vai tajos tiek klasificēti ļoti neliels amatu skaits (tomēr jāņem vērā, ka pamatā 33. saimi izmanto pašvaldībās, kuru amatu klasifikācija nav atspoguļota FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datos):
 - IA līmenis, kura amatu pildītāji veic noformēšanas un uzturēšanas darbus – 1 amats;
 - IB līmenis, kura amatu pildītāji vada interešu izglītības vai aktiermākslas kolektīvu – netiek klasificēts neviens amats;
 - IC līmenis, kura amatu pildītāji plāno un organizē kultūras un atpūtas darbu – netiek klasificēts neviens amats;
 - IV līmenis, kura amatu pildītāji vada un nodrošina kultūras darbību pašvaldībā – līmenī tiek klasificēti pašvaldību amati.
- Ar 33. saimei raksturīgo funkciju veicējiem (piemēram, pulciņu vadītājiem) tiek slēgti arī uzņēmumu līgumi, kas varētu izskaidrot to, ka 33. saimes IB līmenī netiek klasificēti amati. Vienlaikus šie amati ir plaši pārstāvēti pašvaldībās.
- 33. saimes III līmeņa uzbūve ir atšķirīga no pārējiem Amatu kataloga saimes/ apakšsaimes līmeņu paraugaprakstiem. Atbilstoši III līmeņa paraugaprakstam, šī līmeņa amatu pildītāji veic IC līmenim noteiktos pienākumus, kā arī **vēl kādu** no šādiem pienākumiem: organizē un vada mākslinieciskā kolektīva (kora, ansambļa, teātra, deju kolektīva vai cita mākslinieciskā kolektīva) darbu, vada citus radošos un tehniskos darbiniekus, piedalās starptautiskos un valsts mēroga konkursos, skatēs un festivālos, vada struktūrvienības darbu, nosakot uzdevumus un kontrolējot to izpildi.
- 33. saimes līmeņu hierarhijā nav ievērots princips, ka katrs nākamais saimes/ apakšsaimes līmenis ietver iepriekšējā līmeņa pienākumus. Atbilstoši III līmeņa paraugaprakstam, tajā klasificētie amati veic IC līmenim noteiktos pienākumus, nevis II līmenī noteiktos pienākumus. Tomēr šajā gadījumā tas ir pamatoti, jo līmeņu secība ir pielāgota mēnešalgu grupu secībai.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Ņemot vērā to, ka 33. saimes vairākos līmeņos tiek klasificēti ļoti neliels amatu skaits (IA līmenis) vai amati netiek klasificēti vispār (IB un IC līmenis), būtu ieteicams izvērtēt nepieciešamību pēc šiem līmeņiem, paturot prātā to, ka šie līmeņi varētu tikt izmantoti pašvaldībās un to iestādēs.
- Būtu ieteicams pārformulēt III līmeņa paraugaprakstu tā, lai visā Amatu katalogā tiktu ievērota konsekvence saimju/ apakšsaimju līmeņu aprakstīšanas pieejā, piemēram, „veic vēl kādu no šādiem pienākumiem [...]” aizstāt ar „var organizēt un vadīt mākslinieciskā kolektīva (kora, ansambļa, teātra, deju kolektīva vai cita mākslinieciskā kolektīva) darbu [...]”.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

6. mēnešalgu grupa - IA līmenis
7. mēnešalgu grupa - IB un IC līmenis
8. mēnešalgu grupa - II līmenis
9. mēnešalgu grupa - III līmenis
10. mēnešalgu grupa - IV līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 33. saimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.57 34. Saime: Restaurācijas darbi

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 34. saimē tiek klasificēti 98 valsts tiešās pārvaldes iestāžu amati.
- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem un intervijās ar iestāžu pārstāvjiem gūto informāciju, 34. saimes zemākajā (I) līmenī, kurā ietilpst amati, kas strādā cita speciālista uzraudzībā, veic vienkāršus restaurācijas darbus (4. kvalifikācijas pakāpes restaurators), tiek klasificēti ļoti neliels skaits amatu (divi amati divās valsts tiešās pārvaldes iestādēs).
- Padziļinātājās intervijās noskaidrots viedoklis, ka 34. saimē nav paredzēta vieta tādu amatu klasificēšanai, kas ir meistari, bet vēl nav ieguvuši vecmeistara kvalifikāciju.
- Speciālistu kvalifikācijas restaurācijas specialitātē novērtēšanu veic Restaurācijas kvalifikācijas novērtēšanas ekspertu padome, kas ir Valsts kultūras pieminekļu aizsardzības inspekcijas izveidota pastāvīga sabiedriska institūcija¹⁰. Restaurācijas kvalifikācijas novērtēšanas kārtībā Valsts kultūras pieminekļu aizsardzības inspekcijā, kas apstiprināta ar Valsts kultūras pieminekļu aizsardzības inspekcijas 2012. gada 18. maija rīkojumu Nr. 18., noteiktas šādas restauratoru kvalifikācijas pakāpes:
 - Mākslas un antikvāro priekšmetu eksperts;
 - Restaurators – speciālists;
 - Restaurators – meistars;
 - Restaurators – vecmeistars.

34. saimes līmeņu raksturojumos minētas četras kvalifikācijas pakāpes, tomēr šobrīd atbilstoši restaurācijas kvalifikācijas novērtēšanas kārtībai noteiktas tikai trīs restauratoru kvalifikācijas pakāpes: restaurators – vecmeistars, restaurators – meistars un restaurators – speciālists.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Būtu ieteicams izvērtēt nepieciešamību 34. saimes III līmenī izdalīt divus starplīmeņus – IIIA un IIIB līmeni, paredzot vietu tādu amatu klasificēšanai, kas ir meistari, bet vēl nav ieguvuši vecmeistara kvalifikāciju.
- Būtu ieteicams izvērtēt 34. saimes līmeņu dalījuma un līmeņu savstarpējās hierarhijas atbilstību restaurācijas kvalifikācijas novērtēšanas kārtībai un vienoties par nepieciešamajām izmaiņām 34. saimē. Tā kā kvalifikācijas pakāpes restaurācijas jomā vairs netiek apzīmētas ar numuriem (1., 2., 3. un 4. kvalifikācijas pakāpe), tos būtu ieteicams aizstāt ar 2012. gadā apstiprinātajā restaurācijas kvalifikācijas novērtēšanas kārtībā noteiktajiem kvalifikācijas pakāpju nosaukumiem: restaurators – vecmeistars, restaurators – meistars un restaurators – speciālists.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 4. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 5. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 7. mēnešalgu grupa - III līmenis
- 9. mēnešalgu grupa - IVA līmenis
- 11. mēnešalgu grupa - IVB līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 34. saimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

¹⁰

Valsts kultūras pieminekļu aizsardzības inspekcijas restaurācijas kvalifikācijas novērtēšanas ekspertu padomes nolikums, kas apstiprināts ar Valsts kultūras pieminekļu aizsardzības inspekcijas 2012. gada 18. maija rīkojumu Nr. 18.

4.2.58 35. Saime: Politikas ieviešana

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, 35. saimē klasificēti 1 776 amati dažādās valsts tiešās pārvaldes iestādēs. Tā ir viena no visbiežāk izmantotajām amatu saimēm.
- 35. saime ir arī viena no biežākajām izvēlēm gadījumos, kad nepieciešams veikt pielīdzināšanu, ja konkrētajai funkcijai Amatu katalogā nav atsevišķas saimes. No Amatu kataloga piemērošanas viedokļa nebūtu pareizi aizliegt pielīdzināt amatus 35. saimei, bet, to darot, jāizvērtē amata sarežģītība un atbildība kopumā, nevis tas, vai amatam ir vismaz viena funkcija, ko varētu nosaukt par politikas ieviešanu.
- Amata aprakstu analīzes gaitā novērots, ka 35. saimē nereti tiek klasificēti amati, kuri pamatā veic citu saimju pienākumus – piemēram, personāla vadības, projektu vadības, finanšu analīzes vai sekretariāta pienākumus, vai arī ietver politikas plānošanas pienākumus. Lai izvairītos no atbalsta funkciju amatu klasificēšanas 35. saimē, izmaiņas nepieciešamas citās saimēs, piemēram, 38. Sekretariāta funkcija, nevis šajā saimē. Iespējamā atteikšanās no 35. saimes I līmeņa jāskata kontekstā ar izmaiņu veikšanu atbalsta funkciju saimēs.
- Tā kā amata aprakstos pašlaik netiek prasīts norādīt pienākumu prioritāti un īpatnību, iekļaujot vienu politikas ieviešanas pienākumu līdztekus pārējiem citu saimju pienākumiem, iespējams pamatot, ka amats atbilst 35. saimei. Lai izvairītos no šādas nevēlamas tendences, ieteicams mainīt amata apraksta struktūru, kā arī pārskatīt pārējo minēto saimju atalgojuma konkurētspēju atbilstoši šajā ziņojumā minētajiem priekšlikumiem.
- Tendence II līmeņa amatus klasificēt III līmenī visdrīzāk ir izskaidrojama ar pazeminātu algu skalas augšējās robežas līmeni.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Ieteicams pārskatīt saimes uzbūves loģiku, jo līdzšinējā pieeja – jomu skaits un sarežģītība – nav vienveidīgi piemērojama mazās un lielās iestādēs. Iespējams, veiksmīgāks kritērijs II un III līmeņa nodalīšanai būtu darbinieka spēja konsultēt zemāka līmeņa darbiniekus un aizstāt augstāka līmeņa darbinieku.
- Ieteicams katrā nākamajā līmenī norādīt tikai tos pienākumus, kuri papildina iepriekšējā līmeņa pienākumu sarakstu, tādējādi izceļot atšķirības starp līmeņiem. Ievērot principu, ka katrs nākamais līmenis ietver arī iepriekšējā līmeņa pienākumus.
- Ieteicams izvērtēt, cik kritiski ir 35. saimes V līmenī norādīt, ka joma sadalās pa struktūrvienībām, jo nav tāda līmeņa, kur dalījums nav paredzēts.
- Ieteicams izvairīties no formulējuma „vada struktūrvienības darbu” kā galveno robežkritēriju, kas atšķir līmeņus, piemēram, ieteicams papildināt IVB līmeņa paraugaprakstu ar kādu saturisku pienākumu, līdzīgi, kā tas ir IVA un V līmenī, jo hierarhiskā pieeja saimju veidošanā pašlaik nav atbilstoša aktuālajai situācijai.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 7. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 9. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 10. mēnešalgu grupa – III līmenis
- 11. mēnešalgu grupa – IVA līmenis
- 12. mēnešalgu grupa – IVB līmenis
- 13. mēnešalgu grupa – V līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 35. saimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu. Ja I līmenis tiek saglabāts, tam jāpaplašina veicamo funkciju apjoms, jo norādītās funkcijas nav atbilstošas 7. mēnešalgu grupas amatam.

4.2.59 36. Saime: Politikas plānošana

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 36. saimē klasificēti 958 amati dažādas valsts tiešās pārvaldes iestādēs. Tajā klasificētie amati pamatā atrodami augstākajās valsts tiešās pārvaldes iestādēs, kā arī atsevišķos gadījumos padotības iestādēs, kur politikas plānošanas funkcija ir deleģēta zemāk stāvošai iestādei. Tāpat šajā saimē klasificē amatus, kuru pienākumos ietilpst iestādes stratēģijas izstrāde.
- I līmenī klasificēti tikai 7 amati.
- Padziļinātajā amatu aprakstu analīzē konstatēts, ka klasifikācijas kļūdu iemesli galvenokārt skaidrojami ar nepietiekami precīzajiem robežkritērijiem, kas nodala līmeņus citu no cita, kā arī tendenci šajā saimē klasificēt politikas plānotāju atbalsta amatus, lai nodrošinātu augstāku atlīdzību.
- Lai izvairītos no atbalsta amatu klasificēšanas 36. saimē, izmaiņas nepieciešamas citās saimēs, piemēram, 38. Sekretariāta funkcija, nevis šajā saimē. Iespējamā atteikšanās no 36. saimes I līmeņa jāsaka kontekstā ar izmaiņu veikšanu atbalsta funkciju saimēs.
- Ieteicams pārskatīt līmeņu iedalījumu mēnešalgu grupās un atlīdzības konkurētspēju, lai nodrošinātu atbildībai un sarežģītībai atbilstošu atlīdzības līmeni. Tieši atalgojuma līmenis šajā saimē tiek minēts kā galvenais pamatojums, kāpēc tika izveidotas saimes ar līdzīgām funkcijām, bet augstākām mēnešalgu grupām – 12.2., 44., 56. Izvērtējot sākotnējo amatu līmeņu vērtējumus, amatu vērtēšanas darba grupa konstatēja, ka izglītības kritērija vērtējums 36. saimes līmeņiem būtu pārskatāms, ņemot vērā notikušās pārmaiņas izglītības sistēmā, kā arī augstās prasības, kas tiek šobrīd izvirzītas politikas plānotāju prasmēm un zināšanām.
- Vienlaikus ar 36. saimes līmeņu (sākot ar III) iekļaušanu augstākās mēnešalgu grupās ieteicams atteikties no jaunizveidotajām saimēm (12.2., 44., 56.), kas dublē 36. saimes pienākumus. Tas nodrošinātu konsekventu pieeju publiskās pārvaldes funkciju sadalījumā amatu saimēs un palīdzētu nodrošināt funkcijām atbilstošu identitāti publiskajā pārvaldē nodarbinātajiem.
- Fakts, ka daudzu padotības iestāžu nodarbinātie ikdienā nodarbojas ar politikas plānošanu, jo ministrija to ir deleģējusi zemākstāvošai institūcijai, atspoguļo reālo situāciju, kas nav koriģējama, izmainot amata klasifikāciju - tas, ka amats neatrodas ministrijā, nav iemesls aizliegt klasificēt amatu 36. saimē.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Līdzīgi kā 35. saimes gadījumā ieteicams pārskatīt saimes uzbūves loģiku, jo līdzšinējā pieeja – jomu skaits un sarežģītība, dziļi jomu pārzināšana u.tml. – ir plaši interpretējami un nav vienveidīgi piemērojama dažādās iestādēs. Iespējams, veiksmīgāks kritērijs II un III līmeņa nodalīšanai būtu darbinieka spēja konsultēt zemāka līmeņa darbiniekus un aizstāt augstāka līmeņa darbinieku.
- Ieteicams katrā nākamajā līmenī norādīt tikai tos pienākumus, kuri papildina iepriekšējā līmeņa pienākumu sarakstu, tādējādi izceļot atšķirības starp līmeņiem. Ievērot principu, ka katrs nākamais līmenis ietver arī iepriekšējā līmeņa pienākumus.
- Saimes vidējos līmeņos ieteicams izvairīties no formulējuma „vada struktūrvienības darbu, piemēram, ieteicams precizēt IV līmeņa paraugapraksta pirmo punktu.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 7. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 9. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 11. mēnešalgu grupa – III līmenis
- 12. mēnešalgu grupa – IV līmenis
- 13. mēnešalgu grupa – V līmenis
- 14. mēnešalgu grupa – VI līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

- 7. mēnešalgu grupa - I līmenis (I līmenis tiek saglabāts, tam jāpaplašina veicamo funkciju apjoms, jo norādītās funkcijas nav atbilstošas 7. mēnešalgu grupas amatam.)
- 9. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 12. mēnešalgu grupa – III līmenis**
- 13. mēnešalgu grupa – IV līmenis**
- 14. mēnešalgu grupa – V līmenis**
- 15. mēnešalgu grupa – VI līmenis**

4.2.60 37. Saime: Tirgzinība

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 37. saimē tiek klasificēts ļoti neliels valsts tiešās pārvaldes iestāžu skaits (4 amati).
- Pamatojoties uz FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, kā arī Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju vērtēšanas sesijās noskaidrotajam, 37. saimē amatu klasificē pašvaldības un VZD, kā arī Kultūras un nemateriālā mantojuma centrs.
- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, atsevišķi 37. saimes līmeņi netiek izmantoti amatu klasificēšanai:
 - I līmenis, kura amatu pildītāji veic tirgzinības palīgfunkciju;
 - II līmenis, kura amatu pildītāji vada tirgzinības projektus;
 - V līmenis, kura amatu pildītāji vada vidējas iestādes tirgzinības funkciju.
- 37. saimes atsevišķos līmeņos (III. VI) minēti neviennozīmīgi un dažādi interpretējami termini:
 - Viens no robežkritērijiem, kas izšķir 37. saimes II līmeni no III, ir vadīto projektu lielums. Atbilstoši 37. saimes II līmeņa paraugaprakstam, šajā līmenī klasificētie amati vada projektus, savukārt III līmenī klasificētie amati pildītāji vada lielus projektus. Atšķirībā no 32. saimes (Projektu vadība), Amatu katalogā nav definēti kritēriji, kas noteiktu 37. saimes II un III līmeņa amatu pildītāju vadīto projektu lielumu;
 - "nozīmīgi un ietekmīgi sadarbības partneri" 37. saimes VI līmenī;
 - "vada ietekmīgus projektus" 37. saimes VI līmenī.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Nemot vērā to, ka atbilstoši FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, 37. saimes zemākajos (I un II) līmenī, kā arī V līmenī netiek klasificēti amati, būtu ieteicams pārskatīt šo līmeņu paraugaprakstos iekļauto informāciju un izvērtēt nepieciešamību pēc šiem līmeņiem. Jāņem vērā, ka 37. saimes līmeņos tiek klasificēti arī pašvaldību amati, kas nav atspoguļoti FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datos.
- Būtu ieteicams izvairīties no neviennozīmīgu un dažādi interpretējamu terminu lietojuma saimju/ apakšsaimju līmeņu paraugaprakstos vai Amatu katalogu papildināt ar šo terminu paskaidrojumiem, piemēram:
 - "vada lielus projektus" 37. saimes III līmenī. Tā vietā varētu tikt lietots "vada projektus". Pieņemot, ka atbilstoši Amatu kataloga uzbūves principam katrs nākamais līmenis iever iepriekšējā līmeņa pienākumus, no III līmeņa varētu svītrot "vada lielus projektus";
 - "nozīmīgi un ietekmīgi sadarbības partneri" 37. saimes VI līmenī;
 - "vada ietekmīgus projektus" 37. saimes VI līmenī.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 6. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 8. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 10. mēnešalgu grupa - III līmenis
- 11. mēnešalgu grupa - IV līmenis
- 12. mēnešalgu grupa - V līmenis
- 13. mēnešalgu grupa - VI līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

- 4. mēnešalgu grupa - I līmenis**
- 8. mēnešalgu grupa – II līmenis
- 10. mēnešalgu grupa - III līmenis
- 11. mēnešalgu grupa - IV līmenis
- 12. mēnešalgu grupa - V līmenis
- 13. mēnešalgu grupa - VI līmenis

4.2.61 38. Saime: Sekretariāta funkcija

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 38.saimē Sekretariāta funkcija klasificēti 90 amati dažādas valsts tiešās pārvaldes iestādēs:: I līmenī ir klasificēti tikai 4 amati, II līmenī 22 amati un III līmenī 64 amati.
- 38. saimei ir noteikti 3 līmeņi. Līmenis I paredz ļoti vienkāršu pienākumu veikšanu, kas pamatā ir atbildēšana uz tālruņa zvaniem, vēstulju šķirošana un sūtīšana, informācijas ievadīšana datu bāzēs. Mazais šajā saimē klasificēto amatu skaits ir skaidrojams gan ar zemo atalgojuma līmeni saimē kopumā, bet īpaši I līmenī, gan arī ar to, ka, samazinoties darbinieku skaitam un apvienojot atlikušos pienākumus, valsts pārvaldes iestādes nevar atļauties pilna laika asistējoša/atbalstoša amata esamību, kas ir šīs saimes I līmeņa amata veicēji.
- 38. saimes līmeņu paraugprakti ir ļoti vispārīgi un nesniedz pietiekamu informāciju par sekretariāta funkcijas pilno pienākumu apjomu un atbildības, sadarbības un nepieciešamo prasmju un zināšanu līmeni. Vienlaicīgi tik vispārīgi paraugprakti šīs saimes līmeņos dod iespēju klasificēt jebkuru vadītāja asistentu vai palīgu III līmenī.
- Saime ir pārāk šaura un neprecīzi aprakstīta, lai varētu atspoguļot patieso šai saimei piekritīgo amatu daudzveidību un dažādos līmeņus valsts pārvaldē
- Esošais līmeņu dalījums nedod iespēju atbilstošā līmenī gan pēc pienākumiem, gan atalgojuma klasificēt tādus amatus, kas veic iestādes biroja/sekretariāta pārraudzību vai, piemēram, biroja vadītāju amatus, kam nav pakļauti darbinieki, bet ir atbildība par vairākām sekretariāta funkcijām.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugpraktu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Izvērtēt iespēju pārskatīt 38. saimi, ieviešot vismaz vēl vienu līmeni un attiecīgi papildinot līmeņu paraugpraktus pēc šādas pieejas:
 - Izvērtēt nepieciešamību pēc saimes I līmeņa un apsvērt iespēju šīs saimes I līmeņa pienākumus apvienot ar kādu citu atbalsta saimes I līmeni.
 - 38.saimes I līmeni pārskatīt un sagatavot paraugpraktu, kas šajā līmenī ļauj klasificēt vienkāršāka veida un neliela apjoma sekretariāta darbus, kas ir salīdzināmi ar citu atbalsta funkciju zemāko līmeni atbilstoši 4.mēnešalgu grupai.
 - 38.saimes II un III līmeņa paraugpraktus pārskatīt un papildināt ar sekretariāta funkcijām, kas atspoguļo arī šī amata koordinējošo lomu iestādē kopumā, ne tikai kā atbalsta funkciju vienam vadītājam.
- 38.saimē kopumā noteikt četrus līmeņus, kur IV līmenī tiktu klasificēti sekretariāta amati, kas apkalpo vairākus iekšējos klientus (2 - 3 augstākā līmeņa vadītājus) un kas pārrauga un/vai koordinē vairākas sekretariāta funkcijas. IV līmenim piešķirt 9.mēnešalgu grupu.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 3. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 4. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 7. mēnešalgu grupa - III līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

- 4. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 6. mēnešalgu grupa – II līmenis
- 8. mēnešalgu grupa - III līmenis
- 9. mēnešalgu grupa - IV līmenis

4.2.62 39. Saime: Sociālais darbs

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, 39. saimē klasificēti 1 910 amati dažādas valsts tiešās pārvaldes iestādēs. 39. saimes amati lielā skaitā ir pārstāvēti arī pašvaldībās. Visvairāk amatu klasificēts saimes I līmenī (1 247 no 1 910).
- Vērojama tendence visus amatus, kas atrodami sociālo pakalpojumu institūcijā, klasificēt 39. saimē. Dažos gadījumos pielīdzināšana ir veikta pamatoti, bet citos Amatu katalogā atrodamas citas, piemērotākas amatu saimes, piemēram, masiera amatu var klasificēt 5.1. apakšsaimē.
- Izpētot lielāko sociālo pakalpojumu iestāžu funkcijas, var konstatēt, ka 39. saimē ir nepietiekams līmeņu skaits. Sadarbībā ar attiecīgajām sociālo pakalpojumu iestādēm ieteicams izstrādāt divus papildu līmeņus, kuros varētu klasificēt vairāku sociālās palīdzības struktūrvienību vai jomu vadītājus un nelielu Sociālo dienestu vadītājus (lielu Sociālo dienestu vadītāji tiek klasificēti I saimē).

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Jēdziena „īpaši sarežģītas problēmas” vietā ieteicams noteikt, ka darbinieks var konsultēt zemāka līmeņa speciālistu vai aizstāt augstāka līmeņa speciālistu vai vadītāju.
- Izstrādāt jaunu V un VI līmeni, kuros varētu klasificēt vairāku sociālās palīdzības struktūrvienību vai jomu vadītājus un nelielu Sociālo dienestu vadītājus (lielu Sociālo dienestu vadītāji tiek klasificēti I saimē).

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 3. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 5. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 8. mēnešalgu grupa – III līmenis
- 10. mēnešalgu grupa – IV līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

- 4. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 6. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 8. mēnešalgu grupa – III līmenis
- 10. mēnešalgu grupa – IV līmenis
- 11. mēnešalgu grupa – V līmenis (jauns)
- 12. mēnešalgu grupa – VI līmenis (jauns)

4.2.63 40. Saime: Starptautiskie sakari

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 40. saimē Starptautiskie sakari kopumā ir klasificēts ārkārtīgi mazs amatu skaits – 35, kas ir skaidrojams gan ar zemo atalgojumu šai saimei, gan tendenci starptautisko sakaru koordinācijas un bilaterālo projektu vadības amatus klasificēt citās labāk atmaksātās saimēs. Saimes zemākajā (I – sadarbojas ar starptautiskajām institūcijām attiecīgajā jomā un citām Latvijas institūcijām, sniedzot tām informāciju) un augstākajā līmenī (IV – vada starptautisko sadarbības funkciju īpaši lielā iestādē un padotības iestādēs) klasificēts ļoti neliels amatu skaits, attiecīgi divi un trīs amati.
- Neskatoties uz saimē klasificēto mazo amatu skaitu, saime vēl aizvien uzskatāma par būtisku, jo lielākajā daļā iestāžu bez ES fondu projektiem ir arī plašs klāsts ārvalstu sadarbības aktivitāšu, kas jāveic kvalitatīvā līmenī un ar atbilstošām zināšanām un kompetencēm.
- Amatu aprakstos minētās prasības attiecībā uz izglītību un profesionālajām zināšanām, pieredzi un prasmēm ir vispārīgas un nesniedz priekšstatu par amatu atšķirīgo atbildības līmeni. Savukārt Amatu katalogā nav minētas konkrētas profesionālās izglītības, prasmju, pieredzes un zināšanu prasības, kas ierobežo iespēju novērtēt un attiecīgi noteikt atbilstošu līmeni amatiem pēc šī kritērija.
- Starp saimes I un II līmeni ir visai neskaidri robežkritēriji, kas rada klasifikācijas grūtības.
- IV līmeņa paraugaprakstā minētais faktors „vada starptautisko sadarbības funkciju īpaši lielā iestādē un padotības iestādēs” rada ierobežojošu situāciju, kad tikai pāris amati var tikt klasificēti šajā līmenī.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Neskatoties uz nelielo amatu skaitu, kas klasificēti šajā saimē, saime tomēr būtu saglabājama, jo funkcija valsts pārvaldē vēl aizvien ir svarīga un aktuāla.
- Pārskatīt līmeņu iedalījumu mēnešalgu grupās (sk. zemāk), lai nodrošinātu atbildībai un sarežģītībai atbilstošu atlīdzības līmeni.
- Nelietot līmeņu paraugaprakstos kritēriju par iestādes lielumu kā ierobežojumu amatu klasificēšanai.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 7. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 8. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 10. mēnešalgu grupa - III līmenis
- 12. mēnešalgu grupa - IV līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

- 8. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 10. mēnešalgu grupa – II līmenis
- 11. mēnešalgu grupa - III līmenis
- 13. mēnešalgu grupa - IV līmenis

4.2.64 41. Saime: Transportlīdzekļa vadīšana

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 41. saimē tiek klasificēti 934 amati dažādās valsts tiešās pārvaldes iestādēs.
- Pašreizējā saimes struktūra neatbilst Amatu kataloga uzbūves principam, kas paredz katrā no nākamajiem saimes līmeņiem klasificēt sarežģītāka, atbildīgāka, vadošāka darba veicējus. Šobrīd 41. saimes I un III līmenī tiek klasificēti profesionālie kravas auto un autobusu vadītāji, savukārt II līmenī – vieglo automobiļu vadītāji. Sākotnējā 41. saimes redakcijā tās I līmenī tika klasificēti vieglo automašīnu vadītāji, savukārt II līmenī – kravas automašīnu vadītāji.
- 41. saimes III līmenī šobrīd tiek klasificēti arī operatīvo transportlīdzekļu vadītāji, kaut arī, atbilstoši līmeņa aprakstam, tajā klasificētie amata pildītāji vada autobusu, pārvadā iestādes darbiniekus vai klientus.
- Pētījuma gaitā konstatētas šādas grūtības ar amatu klasificēšanu 41. saimes II un III līmenī:
 - II līmenī klasificētie amati (atbilstoši līmeņa aprakstam - vada vieglo automašīnu, pārvadā cilvēkus, un, ja nepieciešams, sūtījumus) nereti vada arī autobusu, pārvadā iestādes darbiniekus vai klientus, bet nedara to regulāri;
 - trūkst izpratnes par Amatu kataloga uzbūvi – Amatu katalogā nav skaidri definēts, ka katrs nākamais saimes/ apakšsaimes līmenis ietver iepriekšējā līmeņa pienākumus, līdz ar to rodas neskaidrības par to, vai 41. saimes III līmenī būtu klasificējami tikai autobusu vadītāji, vai arī amati, kas vada gan autobusus, gan vieglās automašīnas un mikroautobusus.
- Šobrīd 41. saimē nav paredzēta vieta tādu amatu klasificēšanai, kas veic brigāžu vadītāja/ vecākā vadītāja pienākumus (pārbauda citus vadītājus, meklē vadītāju aizstājējus, atbild par transportlīdzekļu tehniskajām apkopēm, benzīnu, ceļazīmēm un veic citus pienākumus).

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Būtu ieteicams pārskatīt 41. saimes līmeņu aprakstus:
 - III līmeni, kurā klasificētie amata pildītāji vada autobusu, pārvadā iestādes darbiniekus vai klientus, papildināt ar operatīvo transportlīdzekļu vadību;
 - visus trīs 41. saimes līmeņus papildināt ar kvalifikācijas prasībām – nepieciešamajām autovadītāju apliecību kategorijām.
- Būtu ieteicams pārskatīt 41. saimes dalījumu līmeņos, to secību:
 - samainīt vietām saimes I un II līmeni, lai tiktu ievērota loģiska saimes hierarhija. I līmenī būtu klasificējami vieglo automašīnu vadītāji, savukārt II un III līmenī – profesionālie kravas auto un autobusu vadītāji;
 - izvērtēt nepieciešamību pēc jauna (IV) līmeņa 41. saimē, kur tiktu klasificēti brigāžu vadītāji/ vecākie vadītāji, kas veiktu, piemēram, šādus pienākumus: pārbauda citus vadītājus, meklē vadītāju aizstājējus, atbild par transportlīdzekļu tehniskajām apkopēm, benzīnu, ceļazīmēm un veic citus pienākumus.
- Klasificējot amatus 41. saimes II un III līmeņos, nepieciešams izvērtēt regularitāti, ar kādu tiek veikti III līmenī minētie pienākumi.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 5. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 6. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 7. mēnešalgu grupa - III līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 41. saimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.65 42. Saime: Tulkošana (42.1. Tulkošana rakstveidā, 42.2. Tulkošana mutvārdos, 42.3. Tulkošana rakstveidā un mutvārdos)

Novērojumi un secinājumi

- 42. saime iedalīta trīs apakšsaimēs: 42.1. Tulkošana rakstveidā, 42.2. Tulkošana mutvārdos un 42.3. Tulkošana rakstveidā un mutvārdos, tomēr 42.1. un 42.2. apakšsaimē klasificēts relatīvi neliels amatu skaits:
 - 42.1. apakšsaimē – 7 amati;
 - 42.2. apakšsaimē – 4 amati.
- 42.3. apakšsaimē klasificēts lielākais skaits amatu - 130.
- Sākotnēji 42. saimē netika izdalītas apakšsaimes un to veidoja trīs līmeņi.
- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, 42.1. apakšsaimes zemākajā (I) līmenī netiek klasificēts neviens amats. Atbilstoši līmeņa aprakstam tajā klasificētie amata pildītāji veic vienkāršu darbu (tulko vienkāršus tekstus).
- Nelielais 42.1. un 42.2. apakšsaimē klasificēto amatu skaits, kā arī padziļinātajās intervijās un Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju vērtēšanas sesijās noskaidrotā informācija liecina par to, ka trīs atsevišķu 42. saimes apakšsaimju nepieciešamība ir diskutabla.
- Veiktā amata aprakstu izpēte, kā arī padziļinātajās intervijās un Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju vērtēšanas sesijās noskaidrotā informācija liecina par to, ka reālā situācija valsts pārvaldē šīs funkcijas jomā atšķiras no Amatu katalogā atainotās (tendence apvienot, sašaurināt funkcijas). Kaut arī amats klasificēts 42.1. apakšsaimē (Tulkošana rakstveidā), amata aprakstā iekļautie pienākumi paredz gan tekstu tulkošanu rakstveidā, gan mutisko tulkošanu.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Ņemot vērā nelielo 42.1. un 42.2. apakšsaimē klasificēto amatu skaitu, kā arī atšķirīgo situāciju valsts pārvaldē šīs funkcijas jomā, būtu ieteicams izvērtēt nepieciešamību apvienot 42.1., 42.2. un 42.3. apakšsaimes vienā – 42. Tulkošana.
- Apvienojot 42.1., 42.2. un 42.3. apakšsaimes vienā saimē, varētu tikt izveidots lielāks līmeņu skaits – šobrīd katrā no 42. saimes apakšsaimēm ir tikai divi līmeņi.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

42.1. :
7. mēnešalgu grupa – I līmenis
8. mēnešalgu grupa – II līmenis

42.2.:
8. mēnešalgu grupa – I līmenis
9. mēnešalgu grupa – II līmenis

42.3:
8. mēnešalgu grupa - I līmenis
9. mēnešalgu grupa - II līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Apvienot 42.1., 42.2., 42.3. apakšsaimes vienā saimē – 42. Tulkošana, pārskatot tās līmeņu skaitu un to iespējamo sadalījumu mēnešalgu grupās.

4.2.66 43. Saime: Meža ugunsapsardzība

Novērojumi un secinājumi

- Viens no metodikā „Ieteikumi valsts pārvaldes Amatu kataloga pilnveidošanai” minētajiem Amatu kataloga uzbūves principiem nosaka, ka jauna saime var tikt veidota tikai tad, ja konkrētā funkcija ir sastopama vismaz sešās iestādēs vai, ja funkcijas īstenošanai nepieciešams liels amatu skaits lielā, ļoti lielā vai īpaši lielā iestādē. Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atbildības uzskaites sistēmas datiem, kā arī pamatojoties uz padziļinātajās intervijās noskaidroto informāciju, 43. saimē tiek klasificēts ļoti neliels skaits amatu vienā valsts tiesās pārvaldes iestādē – Valsts mežu dienestā. Zemāk sniegta informācija par amatu sadalījumu 43. saimes līmeņos.
 - I līmenī, kura amata pildītāji izpilda tiešā vadītāja noteiktos uzdevumus un rīkojumus – 2 amati;
 - II līmenī, kura amata pildītāji izpilda tiešā vadītāja noteiktos uzdevumus un rīkojumus, vada specializēto meža ugunsdzēsšanas automašīnu, koordinē meža ugunsdzēsēju darbu – šajā līmenī tiek klasificēti meža ugunsdzēsības staciju vadītāji, bet nav pieejama informācija par to skaitu;
 - III līmenī, kura amata pildītāji pārrauga un kontrolē jaunāko speciālistu darbu, veic komandas profesionālo apmācību – 15 amati;
 - IV līmenī, kura amata pildītāji organizē un kontrolē meža ugunsdzēsības staciju, mežniecību un virsmežniecību darbību ugunsapsardzībā – 1 amats.I un II līmeņa amatiem ir sezonāls raksturs.

Tomēr jāņem vērā, ka šajā saimē klasificētie amati pilda nozīmīgu funkciju valsts pārvaldē.
- Padziļinātajās intervijās noskaidrots, ka 43. saimes I līmenī noteiktos pienākumus neveic viens amats, bet gan vairāki amati:
 - meža uguns novērošanas torņa dežurants, kas veic meža novērošanu no meža ugunsnovērošanas torņiem;
 - meža ugunsdzēsējs, kas nodarbojas ar meža ugunsgrēku dzēšanas darbiem.
- Padziļinātajās intervijās noskaidrots, ka kopumā 43. saimes līmeņu paraugaprakstos minētie pienākumi atbilst faktiskajai situācijai mežu ugunsapsardzības jomā.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Būtu ieteicams apsvērt iespēju izdalīt šādas 43. saimes I līmenī minētās funkcijas:
 - veic meža novērošanu no meža ugunsnovērošanas torņiem;
 - pieņem lēmumus par ugunsgrēku novēršanu, atklāšanu un dzēšanu, to seku mazināšanu, vides aizsargāšanu ugunsgrēka dzēšanas laikā.
- Novērst tehnisko kļūmi 43. saimes līmeņu aprakstu noformējumā, lai izvairītos no maldinošā iespaida, ka 43. saimē paredzēti V līmeņi.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 6. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 8. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 10. mēnešalgu grupa - III līmenis
- 11. mēnešalgu grupa - IV līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

- 5. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 7. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 9. mēnešalgu grupa - III līmenis
- 10. mēnešalgu grupa - IV līmenis

4.2.67 44. Saime: Ārvalstu finanšu instrumentu vadība

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem 44. saimē Ārvalstu finanšu instrumentu vadība klasificēti 1 373 amati dažādās valsts tiešās pārvaldes iestādēs.
- 44. saimē ir ļoti liels līmeņu skaits - 19, ir izdalīti paralēlie līmeņi, kuros nav vērojamas būtiskas atšķirības un kuriem ir atbilstoša viena un tā pati mēnešalgu grupa (IIA, IIB, IIC - 10. mēnešalgu grupa; IIIB, IIIC - 12. mēnešalgu grupa; IVB, IVC, VB, VC - 13. mēnešalgu grupa; VIB, VIC, VIIA, VIIB - 14. mēnešalgu grupa).
- Amatu katalogā nav minētas konkrētas profesionālās izglītības, prasmju un zināšanu prasības, kas ierobežo iespēju novērtēt un attiecīgi noteikt atbilstošu līmeni amatiem pēc šī kritērija. Netiek minēts arī darba apjoms, kas šajā saimē būtu visai vienkārši izdarāms, jo praksē eksistē ļoti skaidri nosacījumi un prasības attiecībā uz struktūrfondu vadības darbu. Amatu kataloga līmeņi skaidri neatspoguļo struktūrfondu pārraudzības darba specifiku, dalījums līmeņos ir izprotams tikai jomā pieredzējušiem darbiniekiem. bez padziļinātas vairāku dokumentu izpētes ,
- 44. saimes līmeņiem ir atbilstošas salīdzinoši augstākas mēnešalgu grupas nekā, piemēram, 35. Politikas ieviešana, 36. Politikas plānošana u.c., kas uzskatāmas par saturiski līdzīgām saimēm/ apakšsaimēm. Tas rada situāciju, ka šajā saimē tiek klasificēti citām saimēm/ apakšsaimēm raksturīgi amati, piemēram, grāmatveži, juriskonsulti, iekšējie auditori utt.
- Ļoti lielais līmeņu skaits, kuru robežas ir neskaidras, rada neērtības klasifikācijas procesā un nav skaidrs pamatojums šādai līmeņu struktūrai, ja lielākā daļa amatu ir klasificēti mazāk kā pusē no 19 līmeņiem un atalgojuma līmeņi ir līdzīgi 3 – 4 līmeņiem
- Lielākajā daļā analizēto amatu amata aprakstos minētie pienākumi ir līdzīgi pienākumiem citās saimēs, kas rada jautājumu par nepieciešamību pēc atsevišķas saimes, ja pastāv grūtības izdalīt jaunu, specifisku profesiju, kas saistīta ar struktūrfondu vadību, jo pēc būtības atšķirības starp grāmatvežu, auditoru, juriskonsultu un, auditoriem, juriskonsultiem, nodaļu vadītāju pamata pienākumiem 44. saimē un tiem paredzētajās saimēs/ apakšsaimēs (piemēram, 14. Grāmatvedība, 15. Iekšējais audits u.c.) nav novērotas.
- Būtu jāizvērtē, vai ir vajadzīgs līmeņu dalījums starp padotības iestādēm un ministrijām, jo pastāv situācijas, kad padotības iestāžu projekti ir daudz apjomīgāki par ministriju vadītajiem projektiem.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Izvērtēt nepieciešamību pēc atsevišķas saimes ārvalstu finanšu instrumentu vadībai, izmantojot pieeju:
 - ar struktūrfondu plānošanu saistītos amatus varētu klasificēt 35. un 36. saimē, attiecīgi pārskatot mēnešalgas līmeņus šajā saimē;
 - ar struktūrfondu strādājošo grāmatvežu, juristu, projektu vadītāju amati var tikt klasificēti attiecīgajās saimēs, pie nosacījuma, ka tiek papildināti šo saimju paraugapraksti, nosakot tieši struktūrfondu administrēšanas aspektu un norādot apjomu vai sarežģītību, kas ir atšķirīga no standarta amata pienākumiem un prasībām saimē;
 - varētu tikt izveidota apakšsaime pie finanšu administrēšanas saimes (11), kurā ietilptu tie ar struktūrfondu administrēšanu un kontroli saistīti amati, kas neeksistētu bez struktūrfondu esamības piemēram, uzraugi. To var noteikt šādi: ja amats neeksistētu bez struktūrfondu, tad darbinieks ir ar finanšu instrumentiem specifisks amata veicējs. Apsvērt iespēju pielietot tirgus koeficientu tiem amatiem, kam ir izteikta struktūrfondu specifika (vairāk kā 50% no amata apraksta) un liels darba apjoms.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 7. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 10. mēnešalgu grupa - IIA, IIB un IIC līmenis
- 11. mēnešalgu grupa - IIIA līmenis
- 12. mēnešalgu grupa - IIIB, IIIC, IVA un VA līmenis
- 13. mēnešalgu grupa - IVB, IVC, VB, VC un VIA līmenis
- 14. mēnešalgu grupa - VIB, VIC, VIIA un VIIB līmenis
- 15. mēnešalgu grupa - VIIC līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

- 5. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 9. mēnešalgu grupa - IIA, IIB, IIC un IIIA līmenis
- 10. mēnešalgu grupa - IIIB un IIIC līmenis
- 11. mēnešalgu grupa - IVA līmenis
- 12. mēnešalgu grupa - IVB, IVC, VA, VB un VC līmenis
- 13. mēnešalgu grupa - VIA, VIB un VIC līmenis
- 14. mēnešalgu grupa - VIIA un VIIB līmenis
- 15. mēnešalgu grupa - VIIC līmenis

4.2.68 45. Saime: Bāriņtiesas

Novērojumi un secinājumi

- 45. saimē Bāriņtiesas tiek klasificēti tikai pašvaldību amati.
- Bāriņtiesas darbību regulē likums „Bāriņtiesu likums”, kurā noteiktas arī prasības bāriņtiesas priekšsēdētājam un vietniekam, kā arī bāriņtiesas locekļiem. Likums nosaka arī to, ka bāriņtiesas lietvedību kārtos sekretārs vai pašvaldības dome. Šī iemesla dēļ daudzviet pašvaldībās netiek izstrādāti bāriņtiesu darbinieku amatu apraksti.
- Fokusgrupu diskusijas rezultāti liecina, ka amatu klasificēšana 45. saimē nerada grūtības, vienīgi ieteicams līmeņu aprakstus veidot vispārīgākus, jo dažāda lieluma pašvaldībās var būt atšķirības funkciju sadalījumā.
- Praksē novērota problēma, kad dažāda lieluma novados vai pat vairākos pagastos novada ietvaros, kur katrā ir sava bāriņtiesa, ir objektīvi dažāds darba apjoms, tomēr amati jāklasificē vienādi, jo Amatu katalogs apraksta funkcijas, bet ne to apjomu. Lai risinātu šo problēmu, nepieciešams skaidrojums vai ieteikumi, kā darba apjoms (šajā gadījumā – lietu skaits, kas ir saistīts ar iedzīvotāju skaitu) var tikt ņemts vērā individuālā atalgojuma noteikšanā atalgojuma diapazona ietvaros.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Ieteicams pārbaudīt, vai ir pamatoti I līmenī klasificēt gan bāriņtiesas locekli, gan priekšsēdētāja palīgu, jo minēto amatu pienākumi varētu būt būtiski atšķirīgi, ja vien kāds no locekļiem neveic arī palīga pienākumus.
- Ieteicams katrā nākamajā līmenī norādīt tikai tos pienākumus, kuri papildina iepriekšējā līmeņa pienākumu sarakstu, tādējādi izceļot atšķirības starp līmeņiem. Ievērot principu, ka katrs nākamais līmenis ietver arī iepriekšējā līmeņa pienākumus.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

7. mēnešalgu grupa - I līmenis
9. mēnešalgu grupa - II līmenis
11. mēnešalgu grupa – III līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 45. saimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.69 46. Saime: Dzimtsarakstu pakalpojumi

Novērojumi un secinājumi

- 46. saimē Dzimtsarakstu pakalpojumi tiek klasificēti tikai pašvaldību amati.
- Dzimtsarakstu nodaļu darbību regulē Civillikums, kurā ir noteiktas arī kvalifikācijas prasības Dzimtsarakstu nodaļas vadītājam un darbiniekiem.
- Fokusgrupu diskusijas rezultāti liecina, ka amatu klasificēšana 46. saimē kopumā nerada grūtības, bet amatu vērtēšanas procesā eksperti norādīja, ka IA līmeņa pienākumi lielākoties ietver lietvedības darbus un varbūt tas nav nepieciešams. Tomēr IA līmenis ietver arī saturiski specifiskus dzimtsarakstu nodaļas darbus, tāpēc ir atbalstāms, ka saimē ir viens līmenis, kurš ietver vienkāršākas funkcijas speciālistu pakāpeniskas izaugsmes nodrošināšanai.
- Vērtējot Amatu līmeņus ar Metodiku, konstatēts, ka IA līmeņa sarežģītībai un atbildībai atbilstošāka būtu 5. mēnešalgu grupa. Tomēr arī šobrīd 7. mēnešalgu grupā atrodas amati, kuri pēc vērtības atbilst zemākai mēnešalgu grupai (piemēram, 35. un 36. saimes I līmenis), līdz ar to, pazeminot mēnešalgu grupu 46. Saimes IA līmenim, tas būtu jādara visiem līdzīgajiem citu saimju līmeņiem.
- Vērtēšanas procesā arī tika izteikts priekšlikums papildināt saimi ar vēl vienu līmeni, kurā varētu klasificēt vadītāja vietnieku. Tomēr jau šobrīd tas ir iespējams IB līmenī, tāpēc šis priekšlikums nav atbalstāms.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Konsekventas pieejas nodrošināšanai ieteicams mainīt paralēlos līmeņus IA un IB pret secīgiem līmeņiem I un II, jo tie atrodas dažādās mēnešalgu grupās un ietver dažādas sarežģītības pienākumus. Paralēlie līmeņi būtu veidojami vienīgi gadījumos, kad ir identificējamās būtiski atšķirīgas funkcijas vienas saimes ietvaros ar līdzīgu sarežģītību un atbildību, kas atrodas vienā vai secīgās mēnešalgu grupās. Citos gadījumos nebūtu ieteicams veidot paralēlos līmeņus un vai nu iekļaut visas funkcijas viena līmeņa aprakstā, vai arī veidot secīgus līmeņus.
- Ieteicams katrā nākamajā līmenī norādīt tikai tos pienākumus, kuri papildina iepriekšējā līmeņa pienākumu sarakstu, tādējādi izceļot atšķirības starp līmeņiem. Ievērot principu, ka katrs nākamais līmenis ietver arī iepriekšējā līmeņa pienākumus.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

7. mēnešalgu grupa - IA līmenis
9. mēnešalgu grupa - IB līmenis
10. mēnešalgu grupa – II līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

5. mēnešalgu grupa - IA līmenis, ja tiek pieņemts lēmums pazemināt mēnešalgu grupu citiem līdzīgiem līmeņiem
9. mēnešalgu grupa - IB līmenis
10. mēnešalgu grupa – II līmenis

4.2.70 47. Saime: Sabiedrisko pakalpojumu regulēšana

Novērojumi un secinājumi

- Atbilstoši 47. saimes aprakstam šī saime paredzēti amatu klasificēšanai tikai vienā iestādē – Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas komisijā (turpmāk - SPRK).
- Padziļinātajās intervijās noskaidrots, ka saskaņā ar Atlīdzības likuma 13.3. pantu, sākot no 2012. gada 13. decembra SPRK darbinieki netiek klasificēti 47. saimē. SPRK ir atsevišķa darba samaksas sistēma

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Ņemot vērā to, ka 47. saimē vairs netiek klasificēts neviens amats, būtu ieteicams izvērtēt 47. saimes nepieciešamību.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

8. mēnešalgu grupa - I līmenis
10. mēnešalgu grupa - II līmenis
12. mēnešalgu grupa – III līmenis
14. mēnešalgu grupa – IV līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Ņemot vērā priekšlikumu svītrot no Amatu kataloga šo saimi, izmaiņas līmeņu sadalījumā mēnešalgu grupās nav aktuālas.

4.2.71 48. Saime: Sporta organizēšana un profesionālais sports

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, kā arī Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju līmeņu vērtēšanas sesijās noskaidroto, 48. saimē tiek klasificēts relatīvi neliels amatu skaits (kopā aptuveni 36 amati). 48. apakšsaimes zemākais (IA) līmenis, kuru amatu pildītāji plāno sporta sacensības, netiek izmantots amatu klasificēšanā, tomēr ņemot vērā Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju līmeņu vērtēšanas sesijās noskaidroto, šajā līmenī amatus klasificē pašvaldības, to iestādes, augstākās izglītības iestādes un NBS.
- Veicot 48. saimes līmeņu aprakstu analīzi konstatēts, ka dažādos saimes līmeņos iekļautie pienākumi dublējas:
 - gan IA, gan IB līmenī iekļauts šāds pienākums – popularizē sporta veidus, veicina veselīgu dzīvesveidu;
 - gan IA, gan II līmenī iekļauts šāds pienākums – iesaista jaunus studentus sporta nodarbībās.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Kaut arī 48. saime neatbilst vienam no Amatu kataloga uzbūves principiem (katrs nākamais līmenis ietver iepriekšējos līmeņu aprakstos minētos pienākumus), iespēju robežās būtu ieteicams izvairīties no pienākumu dublēšanās 48. saimes IA, IB un II līmenī.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 6. mēnešalgu grupa - IA līmenis
- 7. mēnešalgu grupa - IB līmenis
- 8. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 10. mēnešalgu grupa - III līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

- 7. mēnešalgu grupa - IA līmenis**
- 7. mēnešalgu grupa - IB līmenis
- 9. mēnešalgu grupa - II līmenis**
- 10. mēnešalgu grupa - III līmenis

4.2.72 49. Saime: Studentu apkalpošana

Novērojumi un secinājumi

- 49.saimē ietilps valsts dibinātu augstskolu studentu apkalpošanas speciālisti un koordinatori.
- Saimes paraugaprakstos kopumā studentu apkalpošanas specifika atspoguļota pietiekoši skaidri, taču līmeņu robežkritēriji nav pietiekoši skaidri, piemēram starp III un IV līmeni, kas savukārt pēc mēnešalgu grupām atšķiras par diviem līmeņiem. Turklāt III un IV līmeņa nosaukumi ir pilnīgi vienādi.
- Līmeņu nosaukumi ir vairāk atbilstoši lielas augstskolas specifikai un pietiekoši labi neatspoguļo amatu hierarhiju.
- Paraugaprakstos arī augstākajos līmeņos atkārtojas ļoti vienkārši pienākumi no zemākajiem līmeņiem. Izvērtējot amatus, tendence bija samazināt esošos līmeņus par vienu pakāpi uz leju mēnešalgu grupā.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Pārskatīt saimes līmeņu nosaukumus un izveidot atbilstošāku amatu hierarhiju.
- Novērst amata pienākumu dublēšanos un izmantot principu, ka katrs nākamais līmenis ietver iepriekšējā līmeņa pienākumu, kā arī veic citas darbības.
- Papildināt līmeņu paraugaprakstus ar prasībām attiecībā uz kvalifikāciju un pieredzi, kas palīdzētu atšķirt līmeņus. Piemēram, cik lielā mērā darbības, kas saistītas ar ārvalstu studentu uzņemšanu, ir sarežģītākas un prasa augstāku izglītības/pieredzes līmeni kā Latvijas studentu uzņemšana.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

6. mēnešalgu grupa - I līmenis
7. mēnešalgu grupa - II līmenis
9. mēnešalgu grupa - III līmenis
11. mēnešalgu grupa - IV līmenis
12. mēnešalgu grupa - V līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

5. mēnešalgu grupa - I līmenis
7. mēnešalgu grupa - II līmenis
8. mēnešalgu grupa - III līmenis
9. mēnešalgu grupa - IV līmenis
11. mēnešalgu grupa - V līmenis

4.2.73 50. Saime: Studiju procesa organizēšana

Novērojumi un secinājumi

- Šajā saimē tiek klasificēti valsts dibinātu augstskolu amati, kas organizē studiju procesu un nodrošina metodisko palīdzību studentu procesa īstenotājiem.
- 50. saime ir veidota, galvenokārt izmantojot LU veidoto amatu katalogu, kas no vienas puses nodrošina to, ka saimē ir ietverti maksimāli visi studiju procesa organizēšanā iesaistītie līmeņi un paraugaprakstos ir detalizēti atspoguļota studiju procesa organizēšanas specifika. No otras puses, mazās vai vidējās augstskolās nav tik daudz līmeņu amatu hierarhijā un var būt sarežģīti atrast atbilstošo līmeni saviem speciālistiem.
- Studiju programmu izveides, pārvaldības un administratīvās nodrošināšanas pienākumi ir atšķirīgi un prasības ir atšķirīgas, līdz ar to būtu ieteicams apsvērt šajā saimē aprakstīt un klasificēt amatus, kas saistīti ar studiju procesa organizēšanas tehnisko pusi, piemēram tādi amati kā metodiķi, studiju centra speciālisti un vadītāji. Savukārt amati, kas atbild par programmu izstrādi, kuriem ir augstas prasības attiecībā uz izglītību, pieredzi un jaunradi, būtu klasificējami saimē, kas saistīta ar akadēmiski/zinātniskā darba vadību.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Pārrunāt ar nozares ekspertiem iespēju uzlabot saimes paraugaprakstus, padarot tos atbilstošākus pielietojumam lielās un arī mazās/vidējās augstskolās un/vai izveidot divas saimes attiecībā uz šo darbības jomu.
- Līmeņu paraugaprakstos nosaukt amatu piemērus, kas dotu iespēju vadītājiem vieglāk atrast pareizo līmeni saviem amatiem.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 6. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 7. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 8. mēnešalgu grupa - III līmenis
- 10. mēnešalgu grupa - IV līmenis
- 12. mēnešalgu grupa - V līmenis
- 13. mēnešalgu grupa - VI līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

- 7. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 8. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 12. mēnešalgu grupa - III līmenis
- 13. mēnešalgu grupa - IV līmenis
- 14. mēnešalgu grupa - V līmenis
- 15. mēnešalgu grupa - VI līmenis

4.2.74 51. Saime: Teritorijas plānošana

Novērojumi un secinājumi

- 51. saimē Teritorijas plānošana tiek klasificēti tikai pašvaldību amati.
- Pētījuma gaitā noskaidrots, ka ar teritorijas plānošanu saistīti amati tiek klasificēti arī 20. saimē (Inženiertehniskie darbi).
- Viens no jautājumiem, kas tika apskatīts fokusgrupu diskusijās, bija saistīts ar nepieciešamību izdalīt atsevišķu saimi/ apakšsaimi, kur tiktu klasificēti būvvalžu amati. Jaunas saimes/ apakšsaimes izveidei tika minēti šādi argumenti:
 - būvvaldei ir raksturīga kontroles funkcija – tā kontrolē būvniecību noteiktā administratīvajā teritorijā, t.sk. teritorijas plānotājus;
 - būvvaldes darbību regulē atsevišķs likums (Būvniecības likums), līdzīgi kā citas pašvaldības institūcijas, kurām Amatu katalogā paredzētas atsevišķas saimes, piemēram, 45. Bāriņtiesas, 46. Dzimtsarakstu pakalpojumi;
 - praksē būvvalde pašvaldībā ir kā atsevišķa institūcija, savukārt teritorijas plānotāji ir struktūrvienības līmenī.
- 51. saimes atsevišķos līmeņos (IVA. IVB) minēti pienākumi ir neskaidri formulēti, kas potenciāli varētu radīt grūtības amatu klasificēšanas procesā:
 - risina standarta projektu izstrādāšanu (IVA);
 - risina nestandarta projektu izstrādāšanu (IVB).

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Amatu katalogā ir iekļautas vairākas ar kontroles funkciju saistītas saimes/ apakšsaimes, piemēram, 26.1. Iestāžu un amatpersonu kontrole, 26.3. Privātpersonu kontrole, kurās varētu tikt klasificēti būvvalžu amati, tāpēc, lai izvairītos no Amatu kataloga sadrumstalošanas, nav atbalstāma jaunas saimes veidošana būvvaldes funkcijai.
- Būtu ieteicams pārskatīt šādus 51. saimes IVA un IVB līmenī iekļautos formulējumus:
 - risina standarta projektu izstrādāšanu (IVA);
 - risina nestandarta projektu izstrādāšanu (IVB), paskaidrojot precīzāk jēdzienus „standarta”, „nestandarta”.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 7. mēnešalgu grupa – I līmenis
- 9. mēnešalgu grupa – II līmenis
- 10. mēnešalgu grupa – III līmenis
- 11. mēnešalgu grupa – IVA līmenis
- 12. mēnešalgu grupa – IVB līmenis
- 13. mēnešalgu grupa – V līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

- 5. mēnešalgu grupa – I līmenis**
- 8. mēnešalgu grupa – II līmenis**
- 10. mēnešalgu grupa – III līmenis
- 11. mēnešalgu grupa – IVA līmenis
- 12. mēnešalgu grupa – IVB līmenis
- 13. mēnešalgu grupa – V līmenis

4.2.75 52. Saime: Risku vadība (darbības riski)

Novērojumi un secinājumi

- Saskaņā ar FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, 52. saimē klasificēts relatīvi neliels amatu skaits – kopā 32 amati. III līmenī, kura amatu pildītāji vada risku vadības struktūrvienību, klasificēti tikai četri amati.
- Pētījuma ietvaros intervētie iestāžu pārstāvji norādīja, ka risku vadības funkcija nereti tiek apvienota ar kvalitātes vadības, iestādes procedūru izstrādāšanas un ieviešanas funkciju, kas rada grūtības amatu klasificēšanā. Tas novērots arī amata aprakstu izpēti gaitā. Pamatojoties uz amata aprakstu izpēti, 52. saimes III līmenī tiek klasificēti šādu struktūrvienību vadītāji:
 - Kvalitātes un risku vadības departaments (2 iestādēs);
 - Informācijas tehnoloģiju nodaļa (1 iestādē);
 - Riska vadības daļa (1 iestādē).
- Amatu katalogā iekļautas divas saimes/ apakšsaimes, kas saistītas ar risku vadību:
 - 52. Risku vadība (darbības riski);
 - 11.3. Risku vadība (finanšu riski).
- Veicot 52. saimes līmeņu paraugaprakstu analīzi, var secināt, ka šobrīd amatu klasificēšanu ierobežo Amatu kataloga 52. saimes augstākajā līmenī (III) iekļautais pienākums vadīt risku vadības struktūrvienību. Amatu katalogā nav paredzēts, kur klasificējami amati, kas nevada struktūrvienības darbu, bet atbild par risku vadības funkciju/ procesiem/ jomu iestādē.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Būtu ieteicams 52. saimes augstākā līmeņa (III) paraugaprakstā minēto pienākumu „vada risku vadības struktūrvienību” aizstāt ar „vada risku vadības funkciju/ procesu/ jomu”.
- Izvērtēt iespēju veidot vienotu saimi ‘Kvalitātes nodrošināšana’ ar šādām apakšsaimēm: Procedūru izstrāde un kvalitātes vadība (apvienojot 17.un 27. saimes, par pamatu ņemot 27.saimes aprakstus), Iekšējais audits un Risku vadība (sk. priekšlikumus sadaļā 4.2.47. 27.Saime: Kvalitātes vadība).

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 9. mēnešalgu grupa - I līmenis
- 10. mēnešalgu grupa - II līmenis
- 11. mēnešalgu grupa - III līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 52. saimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.76 53. Saime: Tiesas un prokuratūra (53.1. Tiesu darbinieki, 53.2. Satversmes tiesas darbinieki, 53.3. Prokuratūras darbinieki (prokuroru palīgi))

Novērojumi un secinājumi

- 53.1. apakšsaimē (Tiesu darbinieki) tiek klasificēti gan valsts tiešās pārvaldes iestāžu amati, gan Augstākās tiesas amati. Augstākā tiesa ir neatkarīga tiesu varas institūcija un tās amata apraksti atšķiras no valsts pārvaldes iestāžu amata aprakstiem.
- 53.2. apakšsaimē tiek klasificēti tikai Satversmes tiesas darbinieki.
- 53.1. apakšsaimē tiek klasificēti tikai Latvijas Republikas Ģenerālprokuratūras, rajona un apgabala līmeņu prokuratūru darbinieki.
- Kopumā 53.3. apakšsaimes (Prokuratūras darbinieki (prokuroru palīgi)) līmeņu paraugaprakstos iekļautie pienākumi atbilst faktiskajai situācijai.
- 53.3. apakšsaimes IB līmenī (atbilstoši līmeņa paraugaprakstam līmenī klasificējami Prokurora palīgi apgabala līmeņa prokuratūrā) klasificētie amati, kas vada un kontrolē citu prokuroru palīgu darbu. Padziļinātajās intervijās noskaidrots, ka IB līmeņa paraugaprakstā norādītais ietekmes līmenis neatbilst faktiskajai situācijai. Faktiski prokurora palīgs apgabala līmeņa prokuratūrā koordinē, nevis kontrolē. Kontroles funkcija ir tikai prokuroram, kurš ir devis uzdevumu prokurora palīgam vai norīkojis to kāda uzdevuma izpildei (kas var ietvert pavēli prokurora palīgam kādu vadīt).

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Būtu ieteicams 53.3. apakšsaimes IB līmeņa pienākumu „vada un kontrolē citu prokuroru palīgu darbu” izteikt šādā redakcijā „koordinē citu prokuroru palīgu darbu”.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- | | |
|--|---|
| 53.1. : | 53.2: |
| 7. mēnešalgu grupa - I un II līmenis | 7. mēnešalgu grupa - IA līmenis |
| 8. mēnešalgu grupa - IIIA un IIIB līmenis | 8. mēnešalgu grupa - IB līmenis |
| 10. mēnešalgu grupa - IVA, IVB un VA līmenis | 9. mēnešalgu grupa - II līmenis |
| 11. mēnešalgu grupa - IIIC līmenis | 12. mēnešalgu grupa - IIIA līmenis |
| 12. mēnešalgu grupa - IVC līmenis | 13. mēnešalgu grupa - IIIB un IVA līmenis |
| 13. mēnešalgu grupa - IVD, VB un VC līmenis | 14. mēnešalgu grupa - IVB līmenis |
| 53.3: | |
| 6. mēnešalgu grupa - IA līmenis | |
| 7. mēnešalgu grupa - IB un IIA līmenis | |
| 8. mēnešalgu grupa - IIB | |

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

- | | |
|--|--|
| 53.1. : | 53.2: |
| 5. mēnešalgu grupa - I līmenis | 6. mēnešalgu grupa - IA līmenis |
| 6. mēnešalgu grupa - II līmenis | 8. mēnešalgu grupa - IB un II līmenis |
| 7. mēnešalgu grupa - IIIA un IIIB līmenis | 10. mēnešalgu grupa - IIIA līmenis |
| 8. mēnešalgu grupa - IIIC un IVB līmenis | 11. mēnešalgu grupa – IIIB līmenis |
| 9. mēnešalgu grupa - IVA līmenis | 12. mēnešalgu grupa - IVA līmenis |
| 10. mēnešalgu grupa - IVC un VA līmenis | 13. mēnešalgu grupa – IVB līmenis |
| 11. mēnešalgu grupa - IVD, VB un VC līmenis | |
| 53.3: | |
| 6. mēnešalgu grupa - IA, IB, IIA un IIB līmenis | |

4.2.77 54. Saime: Valsts dibinātu augstskolu vadība

Novērojumi un secinājumi

- Šajā saimē tiek klasificēti valsts dibinātu augstskolu administratīvās un struktūrvienību vadības amati.
- 54.saime ir veidota, pamatā izmantojot LU veidoto amatu katalogu, kas no vienas puses nodrošina to, ka saimē ir ietverti maksimāli visi vadības līmeņi un paraugaprakstos ir pietiekoša mērā atspoguļota augstskolas administratīvās vadības specifika. No otras puses, mazām vai vidējām augstskolām, kurās, piemēram, nav institūtu vai fakultātes centru, varētu būt grūtāk piemēklēt saviem vadītājiem atbilstošu līmeni vadoties tikai pēc paraugapraksta
- Paraugaprakstos konkrēti norādītie struktūru nosaukumi kā fakultātes centrs var būt ierobežojoši, būtu ieteicams sadarbībā ar plašāku nozares ekspertu grupu rast iespēju pārskatīt paraugaprakstos iespējamās struktūrvienības, kas būtu klasificējamās vienā līmenī, kā, piemēram, vienā līmenī varētu būt fakultātes centrs lielā augstskolā un katedra mazā vai vidējā augstskolā.
- Šajā saimē ir apvienoti gan akadēmiskā darba, gan augstskolas administratīvās vadības amati. Ieteicamāk būtu veidot atsevišķu saimi zinātniski/akadēmiskā darba vadībai un atsevišķi administratīvā darba vadībai, jo pastāv visai būtiskas darba pienākumu specifikas un amata prasību atšķirības. Piemēram, Mācību vai Zinātnes prorektoram noteikti saskaņā ar likumdošanu jābūt ar doktora grādu un vēlētam profesora amatā, bet Kancleram vai Administratīvajam prorektoram formāli varētu būt tikai maģistra grāds, kas rada nozīmīgu atšķirību amata novērtējumu salīdzinājumā.
- Augstās prasības attiecībā uz akadēmiskā/zinātniskā darba vadību un rektora darbu, kas ietver augstākā līmeņa prasības izglītībā, jaunradē un ļoti lielas iestādes vadībā, kā, piemēram, LU, RSU, LLU, nozīmē, ka pēc kopējā amata vērtības lieluma šie amati būtiski pārsniedz valsts pārvaldē definētās atalgojuma skalas augstāko robežu.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Pārrunāt ar nozares ekspertiem saimes paraugaprakstus, pielāgojot tos lietošanai gan lielās, gan mazās un vidējās augstskolās.
- Apsvērt iespēju šo saimi pārdalīt divās apakšsaimēs, atdalot administratīvo no akadēmiskās/zinātniskās vadības.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 9. mēnešalgu grupa - IA līmenis
- 10. mēnešalgu grupa - IB līmenis
- 11. mēnešalgu grupa – IC un IIA līmenis
- 12. mēnešalgu grupa - IIB un IIIA līmenis
- 13. mēnešalgu grupa - IIC un IIIB līmenis
- 15. mēnešalgu grupa - IV līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

- 10. mēnešalgu grupa - IA līmenis
- 11. mēnešalgu grupa – IB, un IIA līmenis
- 12. mēnešalgu grupa - IIB līmenis
- 13. mēnešalgu grupa – IC un IIC līmenis
- 15. mēnešalgu grupa - IIIA un IIIB līmenis
- 16. mēnešalgu grupa - IV līmenis¹¹

¹¹ Atbilstoši Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju līmeņu vērtēšanas ietvaros IV līmenim piešķirtajiem punktiem, izmantojot Metodiku, 16. saimes IV līmenis neietilpst pašreizējā mēnešalgu skalā

4.2.78 55. Saime: Nacionālo bruņoto spēku darbinieki

Novērojumi un secinājumi

- Viens no metodikā „Ieteikumi valsts pārvaldes Amatu kataloga pilnveidošanai” minētajiem Amatu kataloga uzbūves principiem nosaka, ka jauna saime var tikt veidota tikai tad, ja konkrētā funkcija ir sastopama vismaz sešās iestādēs vai, ja funkcijas īstenošanai nepieciešams liels amatu skaits lielā, ļoti lielā vai īpaši lielā iestādē. 55. saime specifiski veidota NBS amatiem, kuri nodrošina NBS darbību atbilstoši NATO standartiem un kolektīvās aizsardzības sistēmai, sagatavo personālsastāvu un materiāltehnisko bāzi NATO oficiālo valodu, militārās terminoloģijas, vienotas apmācību metodikas, apmācību–treniņu programmu apguvei, kā arī militārajai izglītībai ārvalstīs, dalībai starptautiskās militārajās mācībās un starptautiskajās operācijās. Tomēr jāņem vērā, ka šī ir būtiska NBS veikta funkcija, tādēļ nebūtu ieteicams atteikties no šīs saimes.
- Atbilstoši Amatu katalogā noteiktajiem iestādes lieluma kritērijiem, NBS uzskatāma par lielu iestādi, tomēr saskaņā ar NBS sniegtajiem datiem, 55. saimē klasificēts salīdzinoši neliels skaits amatu (46 NBS amati).
- Padziļinātās intervijas ietvaros tika norādīts, ka ar darba apjomu saistītie jautājumi var tikt noteikti kā faktors amatu klasificēšanas un darba algas noteikšanas procesā tikai tad, kad civilo darbinieku vadības procesi būs centralizēti, jo uz ziņojuma sagatavošanas brīdi pārsvarā par personāla plānošanu atbildīgs ir katras NBS vienības komandieris, kas gatavo militāro un civilo darbinieku štatu sarakstus. Centralizēta civilo darbinieku amatu klasifikācija Personālvadības un atbalsta daļā nodrošinātu vienādu pieeju visu civilo darbinieku amatu aprakstu klasifikācijai.
- 55. saime ir viena no nedaudzajām Amatu kataloga saimēm/ apakšsaimēm, kur formulētas amatu veicējiem nepieciešamās kvalifikācijas prasības, piemēram, atbilstoši līmeņa paraugaprakstam, IA līmeņa amata pildītājs ir ieguvis pieredzi mācību un apmācību–treniņu programmu īstenošanā.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Izvērtēt iespēju mainīt saimes nosaukumu, ņemot vērā to, ka saimē tiek klasificēti tikai daļa no NBS darbiniekiem.
- Būtu ieteicams pārskatīt 55. saimes līmeņu paraugaprakstus. ņemot vērā to, ka NBS darbinieki neveic tikai civilos pienākumus, bet arī militāras jomas pienākumus, piemēram, piedalās dažādās militārajās misijās u.c., izvērtēt iespēju papildināt 55. saimes paraugaprakstus, kas šobrīd paredzēti tikai mācību un apmācību–treniņu programmu īstenošanas, ekspertīzes un vadīšanas funkcijām (piemēram, IA un IB līmenis).
- 55. saimē klasificētajiem NBS amatiem darba apjoms būtu ņemams vērā amatu klasificēšanas procesā un darba algas noteikšanā.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

- 8. mēnešalgu grupa - IA līmenis
- 9. mēnešalgu grupa - IB līmenis
- 10. mēnešalgu grupa – II līmenis
- 11. mēnešalgu grupa – III līmenis
- 12. mēnešalgu grupa – IV līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Saglabāt esošo 55. saimes līmeņu sadalījumu mēnešalgu grupās, bet pārskatīt algu skalas augstāko robežu.

4.2.79 56. Saime: Valsts attīstības plānošana, koordinācija un vadība

Novērojumi un secinājumi

- Atbilstoši padziļinātajās intervijās, kā arī Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju līmeņu vērtēšanas sesijās noskaidrotajai informācijai, 56. saimē klasificēts ļoti neliels skaits amatu (aptuveni 8-13 darbinieki), pie tam šī saime specifiski izveidota amatiem, kas nodarbojas ar pārresoru koordinēšanas darbu - specifiski PKC, kas, atbilstoši Amatu katalogā noteiktajiem iestādes lieluma kritērijiem, uzskatāma par mazu iestādi. Iepriekš minētais neatbilst vienam no metodikā „Ieteikumi valsts pārvaldes Amatu kataloga pilnveidošanai” minētajiem Amatu kataloga uzbūves principiem, kas paredz, jaunas saimes veidošanu tikai tad, ja konkrētā funkcija ir sastopama vismaz sešās iestādēs vai, ja funkcijas īstenošanai nepieciešams liels amatu skaits lielā, ļoti lielā vai īpaši lielā iestādē.
- Projekta īstenošanas laikā 56. saimes amata apraksti vēl nebija saskaņoti un apstiprināti.
- Pēc būtības 56. saimē klasificētajiem amatiem raksturīgas politikas plānotāju funkcijas, kas tiek klasificēti Amatu kataloga 36. saimē (Politikas plānošana). Atšķirīgie pienākumi, kas raksturīgi 56. saimē strādājošajiem ir starpnozaru darba koordinēšana un tādu jautājumu risināšana, ko nespēj risināt atsevišķas nozaru ministrijas, kā arī Ministru Kabineta un Ministru Prezidenta uzdoto tiešo uzdevumu izpilde.
- 56. saimes II līmeņa apraksts pieļauj iespēju tajā klasificēt gan struktūrvienības vadītājus, gan augsta līmeņa ekspertus. Pamatojoties uz veikto 56. saimes amata aprakstu analīzi, II līmeņa eksperta amats atbild par savu darbu, savukārt II līmenī klasificētajiem struktūrvienību vadītājiem, atbilstoši Amatu kataloga līmeņa aprakstā noteiktajam, ir konsultatīva rakstura ietekme, padomdevēja loma.
- Pamatojoties uz veikto 56. saimes amata aprakstu analīzi, visos II līmeņa amata aprakstos iekļauts viens no III līmeņa pienākumiem - nodrošināt attīstības plānošanas dokumentu pārresoru ekspertīzi.
- Padziļinātajās intervijās noskaidrots, ka 56. saimē klasificētajiem PKC darbiniekiem darba apjoms ir ļoti svārstīgs un grūti prognozējams. Pēc PKC domām, darba apjoms būtu jāņem vērā, nosakot atlīdzību apmēru (fiksētā daļa un mainīgā daļa – atkarībā no darba apjoma) nevis amatu klasificēšanas procesā, jo 56. saimē strādājošajiem darbiniekiem darba noslodze var mainīties neparedzēti un ļoti strauji un darba apjomu nereti nav iespējams izlīdzināt (vai tas ir nelietderīgi) starp vairāk un mazāk noslogotiem darbiniekiem.

Priekšlikumi saimes apraksta/ līmeņu paraugaprakstu/ līmeņu skaita precizēšanai

- Ieteicams izvērtēt 56. saimes atbilstību metodikā minētajam principam izvairīties no saimju veidošanas, ja konkrētā funkcija sastopama mazāk kā sešās iestādēs, vai ja funkcijas īstenošanai nepieciešams liels amatu skaits lielā, ļoti lielā vai īpaši lielā iestādē. Atsakoties no 56. saimes, tajā klasificētos amatus varētu klasificēt 36. saimē, attiecīgi izvērtējot, vai šī soļa ietekmē neradīsies nepieciešamība pārskatīt 36. saimes līmeņu skaitu un aprakstus.
- 56. saimē klasificētajiem PKC amatiem darba apjoms būtu ņemams vērā darba atlīdzības noteikšanas ietvaros (fiksētā/ mainīgā atlīdzības daļa; individuālās pamatalgas līmenis intervāla ietvaros, ja darba apjoms ir konstants), bet ne amatu klasificēšanas procesā.

Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Līmeņu sadalījums atbilstoši MK noteikumiem Nr. 66

12. mēnešalgu grupa - I līmenis
14. mēnešalgu grupa - II līmenis
15. mēnešalgu grupa – III līmenis

Priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā

Ja saime tiek saglabāta, priekšlikumi izmaiņām līmeņu sadalījumā ir šādi:

11. mēnešalgu grupa - I līmenis
14. mēnešalgu grupa - II līmenis
14. mēnešalgu grupa – III līmenis

5. Priekšlikumi Metodikas pilnveidošanai un amatu vērtības noteikšanai nākotnē

5.1 Metodikas pilnveidošana

Intelektuālā un fiziskā darba novērtēšanas metodika, kas tika izmantota sākotnējā amatu līmeņu vērtēšanā 2004. gadā, kā arī jaunveidoto saimju un līmeņu vērtēšanā Pētījuma ietvaros, ir tā pati metode, kuru izmanto atalgojuma pētījuma veicējs, kura datus izmanto Finanšu ministrija, veicot atalgojuma salīdzinājumu un nosakot atalgojuma mērķa līmeni un mēnešalgu grupu atalgojuma diapazonus. Šī iemesla dēļ, veicot metodes izmaiņas, jāseko līdzi, lai tās būtiski neizmainītu amatu līmeņu vērtības tā, ka tie vairs nav salīdzināmi ar atalgojuma pētījuma datiem. Vienlaikus metodes kritēriju apraksti laika posmā no 2004. gada, iespējams, ir mainījušies un būtu ieteicams ar metodes īpašnieku SIA „Fontes Vadības konsultācijas” vienoties par metodes regulāru atjaunošanu atbilstoši veiktajām izmaiņām metodē un tās tālāko izmantošanu vienotajā valsts un pašvaldību institūciju atlīdzības sistēmā.

Nemot vērā iepriekš minēto, pašlaik nebūtu ieteicams patstāvīgi veikt būtiskas izmaiņas metodē, izņemot atsevišķu formulējumu redakcionālu precizēšanu, piemēram:

- Kritērijā A1 „Izglītība” pielāgot izglītības kritērija formulējumus spēkā esošajai izglītības sistēmai, piemēram, šādā veidā:

Tabula Nr. 4 Izmaiņas kritērijā A1 „Izglītība”

Pakāpes	A1 tabula. Izglītība	Punktu skaits		
A1.1	Profesionālā pamatzglītība (arodskola)	-	10	12
A1.2	Vispārējā vidējā izglītība	-	17	21
A1.3	Profesionālā vidējā izglītība (arodvidusskola, arodģimnāzija vai tehnikums)	-	25	30
A1.4	Pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība (koledža) vai nepabeigta otrā līmeņa profesionālā vai akadēmiskā augstākā izglītība (pamatzināšanas specialitātē, kas iegūtas otrā līmeņa augstākās izglītības iestādē)	-	36	43
A1.5	Akadēmiskā augstākā izglītība vai otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība	52	62	74
A1.6	Akadēmiskā vai profesionālā augstākā izglītība + vismaz 1 gada papildu izglītība vai maģistra grāds	-	89	107
A1.7	Zinātniskais (doktora vai pielīdzināms) grāds	128	154	185

- Kritērijā C1 „Atbildība par darba norisi un rezultātiem” līdztekus struktūrvienību un organizāciju lielumam norādīt arī to skaitliskos rādītājus atbilstoši Amatu katalogā nodefinētajiem, piemēram, šādā veidā:

Tabula Nr. 5Izmaiņas kritērijā C1 „Atbildība par darba norisi un rezultātiem”

Pakāpes	C1 tabula. Atbildība par darba norisi un rezultātiem	Punktu skaits		
C1.1	Jāatbild tikai par savu darbu un tā rezultātiem	8	10	12
C1.2	Jāatbild par nelielas struktūrvienības (līdz 4 darbiniekiem) vai darba grupas darbu	14	17	21
C1.3	Jāatbild par vidējas struktūrvienības (no 5 līdz 10 darbiniekiem) vai nelielas funkcijas darbu	25	30	36
C1.4	Jāatbild par lielas struktūrvienības (no 11 līdz 20 darbiniekiem), vidējas	43	52	62

Pakāpes	C1 tabula. Atbildība par darba norisi un rezultātiem	Punktu skaits		
	funkcijas vai ļoti mazas organizācijas (līdz 10 darbiniekiem) darbu			
C1.5	I. Jāatbild par mazas organizācijas (līdz 50 darbiniekiem) vai ļoti lielas/paši svarīgas funkcijas darbu	74	89	107
C1.6	Jāatbild par vidējas organizācijas (no 51 līdz 200 darbiniekiem) darbu	128	154	185
C1.7	Jāatbild par lielas organizācijas (no 201 līdz 500 darbiniekiem) darbu	222	266	319
C1.8	Jāatbild par ļoti lielas organizācijas (vairāk par 500 darbiniekiem) vai vairāku organizāciju darbu	383	460	552

5.2 Amatu vērtības noteikšana specifisku prasmju gadījumā

Kā liecina Pētījuma ietvaros veiktā amatu analīze, tad atsevišķos gadījumos amatiem ir raksturīgas īpašas (specifiskas) prasmes vai ir pieļaide slepenai informācijai, kas nav nepieciešams citiem tā paša amatu saimes/ apakšsaimes līmeņa amata veicējiem. Tomēr, ņemot vērā to, ka ar Intelektuālā un fiziskā darba vērtēšanas metodi tiek vērtēti amatu saimju/ apakšsaimju līmeņi, nevis konkrēti amati, tad šādu prasmju esamība nenozīmē nepieciešamību veikt izmaiņas vērtēšanas metodē.

Lai atalgotu nodarbinātos gadījumos, kad tiem piemīt vai, saskaņā ar amata prasībām, ir nepieciešamas specifiskas prasmes vai ir pieļaide slepenai informācijai, risinājums ir noteikt augstāku pamatalgu diapazona ietvaros nekā citiem tā paša amatu saimes/ apakšsaimes līmeņa amatu veicējiem vai arī, gadījumā, ja prasmes nepieciešamas uz konkrētu, neilgu laiku (tādi gadījumi būs retāki), noteikt piemaksu par papildu (specifiskām) prasmēm. Šāda pieeja arī palīdzētu kompensēt privātās dzīves ierobežojumus, kuri amata veicējam tiek noteikti, piešķirot pielaidi slepenai informācijai. Lai šo pieeju īstenotu, nepieciešams mainīt spēkā esošo pieeju individuālā atalgojuma noteikšanai diapazona ietvaros (skat. nodaļu 4.1.4 Kritēriji saimju/ apakšsaimju līmeņu diferencēšanai).

Savukārt gadījumos, kad amatam ir paaugstināta darba sarežģītība vai atbildība salīdzinājumā ar citiem tā paša amatu līmeņa veicējiem, jāizvērtē, vai sarežģītības līmenis un atbildības apjoms nav pamats amatu klasificēt citā šīs saimes/ apakšsaimes līmenī. Šajā gadījumā pareizi jāveic amatu pielīdzināšana, jo amatam vienmēr jāatrodas tajā mēnešalgu grupā, kurā ir **atbildības un sarežģītības** ziņā līdzīgi amati, funkcionālā (pienākumu) atbilstība ir mazāk būtiska.

5.3 Ieteikumi jaunveidoto amata līmeņu vērtības noteikšanai nākotnē

Nākotnē, veidojot Amatu katalogā jaunas saimes vai jaunus līmeņus, kā arī, apvienojot vai svītrojot līmeņus, ieteicams izmantot līdzīgu pieeju amatu vērtēšanā, kā tas tika īstenots šī Pētījuma ietvaros, t.i.:

- Ja amatu saime raksturo pilnīgi jaunu, līdz šim Amatu katalogā neiekļautu funkciju, to ieteicams novērtēt ar punktu - faktoru metodi. Vērtēšanas procesā jāievēro visi iepriekš minētie amatu vērtēšanas pamatprincipi, iekļaujot ekspertu grupā apmācītus vērtētājus vai apmācot ekspertus, kuri nav iepriekš strādājuši ar šo metodi. Ieteicams vērtēšanas procesā iesaistīt arī ārēju konsultantu, piemēram, metodes īpašnieka pārstāvi vai citu konsultantu, lai mazinātu subjektivitātes risku un nepieciešamības gadījumā sniegtu padziļinātu metodes izmantošanas skaidrojumu.
- Ja amatu jaunveidojamā saime/ apakšsaime vai līmenis kvalifikācijas, darba sarežģītības un atbildības ziņā ir līdzīgs kādai no Amatu katalogā iekļautajām saimēm/ apakšsaimēm/ līmeņiem, tad ieteicams veikt analītisko vai neanalītisko pielīdzināšanu, t.i., nevērtēt amata līmeņus ar punktu – faktoru metodi, bet, salīdzinot to ar līdzīgajiem līmeņiem un to novietojumu mēnešalgu grupu tabulā, noteikt atbilstošo mēnešalgu grupu.

Papildus minētajam, būtu ieteicams skaidri noteikt Intelektuālā un fiziskā darba novērtēšanas metodes statusu un izmantošanas kārtību, kā arī definēt tās pieejamību citām iestādēm. Ņemot vērā

to, ka ar metodi ieteicams strādāt tikai pieredzējušiem un apmācītiem vērtētājiem, nebūtu ieteicams veicināt tendenci katrai iestādei pēc saviem ieskatiem lietot minēto metodi, īpaši tāpēc, ka esošās atalgojuma sistēmas ietvaros vērtēti tiek amatu līmeņi, nevis konkrēti amati. Tomēr, lai izprastu amatu līmeņu vērtības veidošanos, kas nosaka to atrašanos mēnešalgu grupās, kā arī atvieglotu amatu pielīdzināšanu problēmgadījumos (kad amata veiktā funkcija ir unikāla – nav aprakstīta nevienā amatu saimē/ apakšsaimē, kad amatam piemīt paaugstināta sarežģītība un atbildība salīdzinājumā ar citiem tā paša līmeņa amatiem), būtu nepieciešams sniegt iestādēm skaidrojumu, kādi faktori ietekmē amatu vērtību un kādi – nē (piemēram, iepazīstot metodi, kļūst skaidrs, ka darbs ar sevišķo lietvedību nepalielina amata vērtību u.tml.).

6. Pielikumi

1. Pielikums: Priekšlikumi Amatu kataloga attīstībai: kopsavilkums

Tabula Nr. 6 Priekšlikumi Amatu kataloga attīstībai: kopsavilkums

Saimes/ apakš- saimes nr.	Saimes/ apakšsaimes nosaukums	Priekšlikumi Amatu kataloga attīstībai	
		Konkrētie priekšlikumi	Vispārīgie priekšlikumi ¹²
1.	Administratīvā vadība	- Veikt šādas izmaiņas saimes līmeņos: - Apvienot IIA un IIB līmeņus; likvidēt IIC līmeni. Apvienoto IIA un IIB līmeni būtu ieteicams ietvert 12. mēnešalgu grupā. - Apvienot III un IVA līmeņus. Apvienoto. III un IVA līmeni būtu ieteicams ietvert 13.mēnešalgu grupā. Šajā apvienotajā līmenī varētu tikt klasificēts mazas padotības iestādes vadītājs ar lielu atbildību. Savukārt mazas padotības iestādes vadītāja amats ar nelielu atbildību tiktu klasificēts līmeni zemāk. - Apvienot līmeņus VA, VB, VI, VIA zem viena Valsts pārvaldes visaugstākās vadības līmeņa nosaukuma un, ja nepieciešams, pielietot arī tirgus koeficientu atsevišķos gadījumos, lai nodrošinātu atbilstošu atalgojumu, salīdzinājumā ar tirgu. - Varētu veikt šādas redakcionālas izmaiņas 1. saimes līmeņu paraugpraktos: - Izslēgt IIA līmeņa pienākumu Nr. 2- organizē un kontrolē valsts budžeta līdzekļu sadali un izlietošanu struktūrvienības darbības jomā. - Izvairīties no specifiskiem nosaukumiem IIC līmenī. Izvērtēt iespēju likvidēt šo līmeni, kas vairs nav aktuāls. - Būtu detalizētāk jāpaskaidro, kas ir domāts ar administratīvo vadību, lai izvairītos no situācijas, ka šajā saimē tiek klasificēti arī funkcionālie vadītāji. - IVB līmenis - šī līmeņa aprakstā arī ir minētas specifiskas iestādes, no kā būtu jāizvairās.	- Varētu veikt šādas redakcionālas izmaiņas 1. saimes līmeņu paraugpraktos: - IVD līmenī būtu jāprecizē norāde uz lielu projektu vadību.
2.	Apgāde (iepirkšana)	- Būtu ieteicams izvērtēt nepieciešamību precizēt IV līmeņa paraugpraktu (koriģējot punktus, kas attiecas uz struktūrvienības vadību), lai tajā būtu iespējams klasificēt šādus amatus: - nodaļu vadītāju vietniekus, kas pilnībā atbild par apgādes jomu iestādē; vai - tos darbiniekus, kas nevada struktūrvienību, bet pilnībā atbild par apgādes jomu iestādē. - Būtu ieteicams precizēt V līmeņa paraugpraktu, noņemot ierobežojumu, kas šobrīd šajā līmenī ļauj klasificēt tikai ļoti lielas iestādes amatus. Apvienoto amatu	Līmeņu nodalīšanai izvērtēt iespēju noteikt papildu kritērijus, piemēram, iepirkumu apjoms, skaits un sarežģītība.

¹² Priekšlikumi, kuru precizēšanai būtu ieteicams konsultēties ar nozares/ jomas profesionāļiem/ veidot nozares/ jomas profesionāļu darba grupu

Saimes/ apakš- saimes nr.	Saimes/ apakšsaimes nosaukums	Priekšlikumi Amatu kataloga attīstībai	
		Konkrētie priekšlikumi	Vispārīgie priekšlikumi ¹²
		klasificēšanu veikt atbilstoši Amatu kataloga 13. punktam, proti, apvienotos amatus klasificēt tajā saimē/ apakšsaimē, kurai atbilst vismaz 50% to pienākumu. Izvērtēt iespēju papildināt saimi ar līmeni vai pienākumiem, kuri ietver iepirkumu organizēšanu ne tikai savas iestādes vajadzībām, bet plašākā apjomā, piemēram, centralizētais iepirkums pakalpojumu sniedzējiem, kas ietver būtiski lielāku darba apjomu un atbildību.	
3.	Apsaimniekošana	- Izteikts priekšlikums 3. saimē klasificēt ne tikai amatus, kas atbild par īpašumu apsaimniekošanu, bet arī tos amatus, kas atbild par teritorijas apsaimniekošanu (piemēram, amats, kas pārbauda un koordinē augu stādīšanu, atbild par sēklu iegādi utt.). - Ieteicams pārskatīt amatpersonu un darbinieku mēnešalgu grupām atbilstošo mēnešalgu intervālu. 3. saimē klasificētajiem amatiem darba apjoms varētu tikt izmantots darba atlīdzības noteikšanas ietvaros (fiksētā/ mainīgā atlīdzības daļa; individuālās pamatalgas līmenis intervāla ietvaros, ja darba apjoms ir konstants). - Lai izvairītos no pienākumu pārklāšanās 3. un 13. saimē, būtu ieteicams likvidēt 3. saimes I A līmeni. Amatus, kas veic telpu uzkopšanas darbus, klasificēt 13. saimes I līmenī.	
4.	Apsardze un uzraudzība	- Ekspozātu un ekspozīciju uzraudzības funkcija būtu jāskata plašākā kontekstā, paredzot iespēju 4. saimes IIB līmenī klasificēt arī to iestāžu ekspozīciju un ekspozātu uzraugus, kam nav piešķirta valsts atzīta jeb akreditēta muzeja statuss. - Būtu ieteicams izvairīties no neviennozīmīgu un dažādi interpretējamu terminu lietojuma saimju/ apakšsaimju līmeņu paraugaprakstos, piemēram, "ļoti labi pārzina", "ļoti labi pazīst" 4. saimes IIA un IIB līmenī. Tā vietā varētu tikt lietoti termini "pārzina", "pazīst". - Izvērtēt iespēju apvienot 4. saimes IA un IB starplīmeni, izveidojot I līmeni. - Visus ar uzraudzības funkciju saistītos amatus būtu ieteicams klasificēt vienā saimē – 4. Apsardze un uzraudzība, t.sk. uzraugus bez tiesībām nēsāt ieroci, kas šobrīd tiek klasificēti 13. saimē (Fiziskais un kvalificētais darbs). - Ņemot vērā to, ka apsardzes funkcija nav pamatfunkcija valsts tiešās pārvaldes iestādēs, pie tam pastāv tendence apsardzes funkciju nodot ārpakalpojumu sniedzējiem, nākotnē būtu jāpārvērtē šīs saimes nepieciešamība.	
5.1.	Ārstniecības pakalpojumi	Ieteicams izvērtēt iespēju diferencēt sertificētu ārstu specialitātes divās grupās - internisti un ķirurģisko specialitāšu pārstāvji, izdalot tos dažādās mēnešalgu grupās, jo šāds dalījums pastāv praksē.	
5.2.	Aprūpe	5.2 saimes V un VI līmenim būtu nepieciešams precizēt, kas ir domāts ar vidēji lielu, lielu vai ļoti lielu ārstniecības iestādi, jo te būtu svarīgāk izmantot ārstniecībā izmantojamās apjoma kritērijus, kā piemēram gultas vietas utt. - Izvērtēt nepieciešamību 5.2 saimes VI līmenī norādīt vienu konkrētu amatu – Rīgas dzemdību nama galveno vecmāti. - Pārskatīt algu skalas augstāku robežu.	Papildināt 5.2 saimes aprakstus ar profesionālo zināšanu un prasmju prasībām, kā arī papildināt līmeņu aprakstus ar izvērstāku pienākumu aprakstu..

Saimes/ apakš- saimes nr.	Saimes/ apakšsaimes nosaukums	Priekšlikumi Amatu kataloga attīstībai	
		Konkrētie priekšlikumi	Vispārīgie priekšlikumi ¹²
		Izvērtēt iespēju 5.1 saimes I. līmenī klasificēt sanitāra amatu.	
5.3.	Farmācija	- Papildināt Amatu katalogu ar profesionālo zināšanu un prasmju prasībām. - Ieteicams pārskatīt saimes līmeņu paraugaprakstus, ņemot vērā to, ka lielajās ārstniecības iestādēs ir aptiekas, kuras nenodarbojas ar medikamentu tirdzniecību, bet realizē ārstniecības iestādes apgādes ar medikamentiem funkciju. - Ieteicams izvērtēt 5.3. apakšsaimes atbilstību metodikā minētajam principam izvairīties no saimju veidošanas, ja konkrētā funkcija sastopama mazāk kā sešās iestādēs, vai ja funkcijas īstenošanai nav nepieciešams liels amatu skaits lielā, ļoti lielā vai īpaši lielā iestādē.	Papildināt līmeņu paraugaprakstus ar pienākumiem un prasībām, kas atspoguļo esošo situāciju iestādēs, tai skaitā iekļaujot darba apjoma kritērijus.
5.4.	Neatliekamā medicīniskā palīdzība		- Līmeņu paraugaprakstos ieteicams iekļaut profesionālo zināšanu un prasmju prasības. - Ņemot vērā to, ka valsts tiešās pārvaldes iestādē, uz kuru attiecas šīs apakšsaimes apraksts, nesen veikta reorganizācija, atspoguļot līmeņu aprakstos aktuālākās amatu prasības un izvērtēt iespēju samazināt līmeņu skaitu, kam svītrot līmeņus, kuriem ir līdzīga darbības joma, prasības un vienāda mēnešalgas grupa. Veicot apakšsaimes līmeņa aprakstu papildinājumus, ņemt vērā iepriekš minētās iestādes jau veikto amatu analīzi un priekšlikumus aprakstu papildināšanai.
6.	Darba aizsardzība	- Būtu ieteicams izvērtēt šādu 6. saimes līmeņu apvienošanu: - I līmenis – veic noteiktus uzdevumus darbs aizsardzības jomā; - II līmenis – specializējas noteiktā darba aizsardzības jomā. - Būtu ieteicams izvairīties no neviennozīmīgu un dažādi interpretējamu terminu lietojuma saimju/ apakšsaimju līmeņu paraugaprakstos, piemēram, „labi pārzina”, 6. saimes IV līmenī. Tā vietā varētu tikt lietots termins “pārzina”.	Līmeņu nodalīšanai būtu ieteicams noteikt papildu kritērijus, apsverot iespēju palielināt līmeņu skaitu 6. saimē. Iespējamie kritēriji varētu būt šādi: ar darba procesu saistītie riski, cilvēku skaits, darba apjoms.
7.	Diplomātiskā un konsulārā darbība	- Ņemot vērā to, ka 7. apakšsaimes zemākajā (I) līmenī un IIIA līmenī netiek klasificēti amati, būtu ieteicams pārskatīt I līmeņa paraugaprakstā iekļauto informāciju un izvērtēt nepieciešamību pēc šī līmeņa. - Tā kā viens no Amatu kataloga uzbūves principiem paredz, ka katrs nākamais saimes/ apakšsaimes līmenis ietver iepriekšējos līmeņu aprakstos minētos pienākumus, būtu ieteicams izvairīties no pienākumu dublēšanās 7. saimes dažādos līmeņos (I, IIB, IIIC, IVC, V).	- Būtu ieteicams virzīties uz vienkāršotākiem un tsākiem saimju/ apakšsaimju līmeņu aprakstiem, t.sk. 7. saimes līmeņu aprakstiem, kuros tiktu atspoguļota konkrētā līmeņa amatu veicēju pienākumu galvenā būtība. 7. saimes līmeņu raksturojumos minēt konkrētākus amata pienākumus, ne tikai atbilstību Diplomātiskā un konsulārā dienesta likumam.
9.	Dokumentu rediģēšana	- Būtu ieteicams izvairīties no ļoti specifisku pienākumu minēšanas Amatu katalogā, kas ierobežo Amatu kataloga lietošanu, t.sk. 9. saimes IV līmenī. - Ņemot vērā to, ka 9. saimes III līmenī netiek klasificēti amati, būtu ieteicams: - pārskatīt III līmeņa paraugaprakstā iekļauto informāciju un izvērtēt nepieciešamību pēc šī līmeņa; vai - paredzot tajā iespēju klasificēt arī funkcijas vai jomas vadītāju/ vienas struktūrvienības vadītāju. - Izvērtēt nepieciešamību apvienot 9. saimes IA un IB līmeni.	
10.	Ekspertīze	Līmeņu aprakstos ieteicams veikt šādus precizējumus:	

Saimes/ apakš- saimes nr.	Saimes/ apakšsaimes nosaukums	Priekšlikumi Amatu kataloga attīstībai	
		Konkrētie priekšlikumi	Vispārīgie priekšlikumi ¹²
		- aizstāt vai papildus skaidrot jēdzienus „sarežģītas, liela apjoma ekspertīzes”; - ja tiek pieņemts konceptuāls lēmums Amatu kataloga visās saimēs norādīt amatu kvalifikācijas prasības, precizēt IV līmenī norādītās kvalifikācijas prasības, norādot optimālo darba stāža ilgumu vai tā robežas, kā arī papildināt I, II un III līmeņa raksturojumu ar kvalifikācijas prasībām.	
11.1.	Finanšu tirgi/ finanšu resursu vadība	- Nemot vērā to, ka 11.1. apakšsaimes zemākajā (I) līmenī netiek klasificēti amati, būtu ieteicams pārskatīt I līmeņa paraugaprakstā iekļauto informāciju un izvērtēt nepieciešamību pēc šī līmeņa. - Nemot vērā to, ka 11.1. apakšsaimes līmeņos ievērota loģiska hierarhija un pēc Amatu kataloga uzbūves principiem katrs nākamais līmenis ietver iepriekšējā līmeņa pienākumus, būtu ieteicams izvairīties no pienākumu dublēšanās 11.1. apakšsaimes līmeņu paraugaprakstos.	
11.2.	Kreditēšana	Nemot vērā to, ka 11.2. apakšsaimes līmeņos ievērota loģiska hierarhija un pēc Amatu kataloga uzbūves principiem katrs nākamais līmenis ietver iepriekšējā līmeņa pienākumus, būtu ieteicams izvairīties no pienākumu dublēšanās 11.2. apakšsaimes līmeņu paraugaprakstos.	
11.3.	Risku vadība (finanšu riski)	Tā kā atsevišķu 11. saimes apakšsaimju līmeņu (11.3. un 11.1. apakšsaimju II līmeņi) aprakstos iekļauti pienākumi ir līdzīga rakstura un ar līdzvērtīgu sarežģītības pakāpi, būtu ieteicams izvērtēt, vai viena un tā paša pienākuma veikšana ir aktuāla gan 11.3. apakšsaimes II līmenī, gan 11.1. apakšsaimes II līmenī klasificētajiem amatiem	
11.4.	Valsts budžeta norēķini	- Nemot vērā to, ka 11.4. apakšsaimes zemākajos (IA un IB) līmeņos netiek klasificēti amati, būtu ieteicams pārskatīt IA un IB līmeņu aprakstos iekļauto informāciju un izvērtēt nepieciešamību pēc šiem līmeņiem. - Izvērtēt iespēju 11.4. apakšsaimē ar norēķiniem saistītās jomas amatus klasificēt arī zemākos apakšsaimes līmeņos (piemēram, II līmenī), ne tikai IIIB un IIIC līmenī. - Ieteicams izvērtēt iespēju 11.4. apakšsaimē nodalīt ar valsts budžeta norēķiniem saistīto funkciju un tās veicējus no klientu apkalpošanas funkcijas valsts budžeta izpildes jomā un šīs funkcijas veicējiem; iespējams apsvērt klientu apkalpošanas funkcijā valsts budžeta izpildes jomā nodarbināto klasificēšanu 23. saimē (Klientu apkalpošana).	Būtu ieteicams virzīties uz vienkāršotākiem un īsākiem saimju/ apakšsaimju līmeņu aprakstiem, t.sk. 11.4. apakšsaimes līmeņu aprakstiem, kuros tiktu atspoguļota konkrētā līmeņa amatu veicēju pienākumu galvenā būtība.
12.1.	Finanšu analīze un vadība iestādēs vai nozaru ministrijās	- Būtu ieteicams pārskatīt 12.1. apakšsaimes līmeņu sadalījumu, kā arī līmeņu aprakstus: - Izvērtēt iespēju veikt izmaiņas 12.1. apakšsaimes līmeņu raksturojumos un paraugaprakstos, paredzot vietu tādu amatu klasificēšanai, kas nevada struktūrvienības darbu, bet atbild par finanšu analīzes un finanšu plānošanas, kā arī grāmatvedības procesiem iestādē. Struktūrvienības vadību pielīdzinot finanšu analīzes, finanšu plānošanas un grāmatvedības procesu vadībai būtu jāņem vērā attiecīgās struktūrvienības lielums, proti, procesa varētu tikt pielīdzināts mazas/ vidējas finanšu analīzes/ plānošanas struktūrvienības vadītājam, bet ne lielas struktūrvienības vadītājam. Šāda veida izmaiņas varētu palīdzēt izvairīties un risināt ar amatu klasificēšanu saistītās grūtības	

Saimes/ apakš- saimes nr.	Saimes/ apakšsaimes nosaukums	Priekšlikumi Amatu kataloga attīstībai	
		Konkrētie priekšlikumi	Vispārīgie priekšlikumi ¹²
		Ļoti mazās/ mazās valsts tiešās pārvaldes iestādēs, kā arī grūtības ar tādu amatu klasificēšanu, kuri iestādē veiktās restrukturizācijas rezultātā vairs nevada struktūrvienību, bet ir saglabājuši atbildību par konkrēto jomu.	
12.2.	Valsts fiskālās politikas plānošana un izpilde	- Ņemot vērā to, ka 12.2. apakšsaimē šobrīd tiek klasificēti dažādu funkciju veicēji (amati, kas pamatā nodarbojas ar finanšu analīzi un amati, kam raksturīgas politikas plānotāju funkcijas), būtu ieteicams paredzēt iespēju nodalīt šīs funkcijas un tās pildītājus, veicot amatu klasificēšanu. Lai nodrošinātu dalījumu starp šiem atšķirīga rakstura amatu pildītājiem, būtu ieteicams izvērtēt: 12.2. apakšsaimes II, III, IV līmenim izšķirt A un B starplīmeņus (IIA, IIB, IIIA, IIIB, IVA, IVB), IIA, IIIA, IVA līmeņos paredzot to amatu klasificēšanu, kuri pamatā nodarbojas ar finanšu analīzi, savukārt IIB, IIIB un IVB līmeņos paredzot klasificēt amatus, kam raksturīga politikas plānošanas funkcija. Atbilstoši amatu saimju/ apakšsaimju līmeņu vērtēšanas darba grupas vērtējumam līmeņiem, kuros paredzēts klasificēt amatus, kas pamatā veic ar politikas plānošanu saistītus pienākumus, būtu iespēju robežās jānosaka augstāka mēnešalgu grupa (par 1 mēnešalgu grupu augstāk salīdzinājumā ar to līmeņu amatiem, kuros paredzēts klasificēt ar finanšu analīzi saistītus amatus); - Ņemot vērā to, ka 12.2. apakšsaimē amatus klasificē ļoti neliels skaits valsts tiešās pārvaldes iestāžu, turklāt pienākumi pēc to satura līdzinās 12.1. apakšsaimē un 36. saimei, būtu ieteicams izvērtēt 12.2. apakšsaimes nepieciešamību. 12.2. apakšsaimes amati, kas pamatā veic politikas plānošanas funkcijas, varētu tikt klasificēti 36. saimē (Politikas plānošana), savukārt amati, kas pamatā nodarbojas ar finanšu analīzi – 12.1. apakšsaimē (Finanšu analīze un vadība iestādēs vai nozaru ministrijās), attiecīgi izvērtējot, vai šī soļa ietekmē neradīsies nepieciešamība pārskatīt 36. saimes līmeņu skaitu un aprakstus. - Būtu ieteicams pārskatīt 12.2. apakšsaimes līmeņu paraugaprakstus un tajos noteikto ietekmes līmeni (II un III līmenis).	- Būtu ieteicams virzīties uz vienkāršotākiem un īsākiem saimju/ apakšsaimju līmeņu aprakstiem, t.sk. 12.2. apakšsaimes līmeņu aprakstiem, kuros tiktu atspoguļota konkrētā līmeņa amatu veicēju pienākumu galvenā būtība. - Būtu ieteicams pārskatīt un precizēt 12.2. apakšsaimes līmeņu robežkirtērijus (piemēram, II un III līmenim). Apakšnozaru skaits un sarežģītība, dzija jomu pārzināšana u.tml. – ir plaši interpretējami. Iespējams, veiksmīgāks kritērijs II un III līmeņa nodalīšanai būtu darbinieka spēja konsultēt zemāka līmeņa darbiniekus un aizstāt augstāka līmeņa darbinieku.
12.3.	Finanšu uzskaitē un analīze pašvaldībā	Būtu ieteicams izvērtēt nepieciešamību koriģēt 12.3. apakšsaimes nosaukumu un aprakstu, papildu jau minētajām finanšu uzskaites un analīzes funkcijām pievienojot kontroli.	Izvērtēt 12.3. apakšsaimes piemērotību mazām pašvaldībām.
13.	Fiziskais un kvalificētais darbs	- Visus ar uzraudzības funkciju saistītus amatus būtu ieteicams klasificēt vienā saimē – 4. apsardze un uzraudzība, t.sk. uzraugus bez tiesībām nēsāt ieroci, kas šobrīd tiek klasificēti 13. saimē (Fiziskais un kvalificētais darbs). - Lai izvairītos no pienākumu pārkļāšanās 3. un 13. saimē, visus vienkāršus un standarta ar telpu uzkopšanu saistītus amatus būtu ieteicams klasificēt vienuviet – 13. saimes I līmenī. - Ņemot vērā to, ka 13. saimes augstākajā (VII) līmenī netiek klasificēti amati, būtu ieteicams pārskatīt VII līmeņa aprakstos iekļauto informāciju un izvērtēt nepieciešamību pēc šī līmeņa.	
14.	Grāmatvedība	- Būtu ieteicams pārskatīt 14. saimes līmeņu paraugaprakstus, t.sk.: - zemākajā 14. saimes līmenī (I) norādīt, piemēram, kuri amati (amatu	

Saimes/ apakš- saimes nr.	Saimes/ apakšsaimes nosaukums	Priekšlikumi Amatu kataloga attīstībai	
		Konkrētie priekšlikumi	Vispārīgie priekšlikumi ¹²
		nosaukumi) būtu klasificējami šajā līmenī (piemēram, kasieri/ biļešu pārdevēji); - izvērtēt iespēju veikt izmaiņas augstākā 14. saimes (VB) līmeņa raksturojumā, paredzot, ka grāmatvedības funkciju vairākās padotības iestādēs var nodrošināt ne tikai ministrija; - IIIA un IIIB līmeņu paraugaprakstus, lai tie nebūtu ierobežojoši attiecībā uz mazām iestādēm vai mazām iestāžu struktūrvienībām.	
15.	Iekšējais audits	- Tā kā, atbilstoši FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, 15. saimes I līmenī nav klasificēts neviens no valsts tiešās pārvaldes iestāžu amatiem, būtu jāizvērtē šī līmeņa nepieciešamība vai arī jāpārskata tā redakcija. - Būtu ieteicams pārskatīt šādu 15. saimes līmeņu aprakstus: - precizēt IV un V līmeņa aprakstus, atsakoties no struktūrvienības lieluma kā robežkritērija un tā vietā izmantot atbildību par padotības iestāžu audita funkciju. Pamatojoties uz valsts pārvaldes iestāžu praksi, būtu ieteicams šo pienākumu iekļaut tikai V līmenī; - pārskatīt II un III līmeņa robežkritērijus, izvērtējot, vai padziļināta specializācija kādā no jomām būtu piemērots faktors līmeņu diferencēšanai. Būtu ieteicams izcelt citus faktorus, kas atšķir šos līmeņus tādos kā citu darbinieku vadība, procedūru rakstīšana, dalība plānu un pārskatu sagatavošanā. Lai atvieglotu klasificēšanu šādi pienākumi būtu jāatstāj vienā līmenī, izslēdzot no II līmeņa apraksta (esošā redakcija paredz, ka arī II līmenī var tikt veikti šādi pienākumi). - Ieteicams izvērtēt vēl viena līmeņa nepieciešamību 15. saimē, nodalot vecāko auditoru no struktūrvienību vadītāju vietnieka (ja tiek likvidēts I līmenis, tad kopējais līmeņu skaits var tikt saglabāts nemainīgs, taču būtu ieteicams pārskatīt līmeņu aprakstus un to dalījumu mēnešalgu grupās).	Izvērtēt iespēju veidot vienotu saimi 'Kvalitātes nodrošināšana' ar šādām apakšsaimēm: Procedūru izstrāde un kvalitātes vadība (apvienojot 17. un 27. saimes, par pamatu ņemot 27. saimes aprakstus), Iekšējais audits un Risku vadība (sk. priekšlikumus sadaļā 4.2.47. 27. Saimē: Kvalitātes vadība).
16.	Iestāžu drošība	- Ņemot vērā 16. saimes raksturu, būtu ieteicams pārdomāt tās atrašanās vietu Amatu katalogā. Atbilstoši saimes paraugaprakstam un tās līmeņu aprakstiem 16. saime iederētos pie pārējām 19. saimes (Informācijas tehnoloģijas) apakšsaimēm. Tas atbilstu Amatu kataloga uzbūves principam – Amatu katalogā amatam atbilstošās funkcijas tiek sakārtotas funkcionālajās grupās – amatu saimēs un apakšsaimēs un potenciāli ļautu izvairīties no klasificēšanas kļūdām un grūtībām, kas saistītas ar atšķirīgo iestāžu izpratni par ar drošības nodrošināšanas funkciju saistītu amatu klasifikāciju 4. saimē (Apsardze un uzraudzība) vai 16. saimē (Iestāžu drošība). - Būtu ieteicams pārskatīt 16. saimes līmeņu aprakstus: - tā kā 16. saimē ievērota loģiska līmeņu hierarhija un, atbilstoši vienam no Amatu kataloga uzbūves principiem, kas paredz to, ka katrs nākamais saimes/ apakšsaimes līmenis ietver iepriekšējos līmeņu aprakstos minētos pienākumus, būtu ieteicams izvairīties no pienākumu dublēšanās 16. saimes IA un IIA līmeņos; - IIA līmenī iekļauto pienākumu „var aizvietot struktūrvienības vadītāju” izteikt	

Saimes/ apakš- saimes nr.	Saimes/ apakšsaimes nosaukums	Priekšlikumi Amatu kataloga attīstībai	
		Konkrētie priekšlikumi	Vispārīgie priekšlikumi ¹²
		šādā redakcijā: „var aizvietot funkcijas vadītāju”; Izvērtēt iespēju 16. saimes līmeņu aprakstus papildināt ar slepenības režīma nodrošināšanu.	
17.	Iestāžu procedūras	Ņemot vērā to, ka 17. saime tiek izmantota salīdzinoši reti, kā arī bieži vien kļūdaini, izvērtēt šīs saimes nepieciešamību. Ieteicams izvērtēt šīs un 27. saimes (Kvalitātes vadība) apvienošanas iespējas (sk. arī sadaļu 4.2.47 27.Saime: Kvalitātes vadība), par pamatu ņemot 27. saimes redakciju.	
18.1.	Arhīvu pakalpojumi	- Izvērtēt iespēju no līmeņu raksturojumiem (IVB, IVA, III) izslēgt norādi uz konkrētām iestādēm, ļaujot tajos klasificēt amatus arī no citām iestādēm atbilstoši šo amatu darba sarežģītībai un atbildībai. Šādā veidā kļūtu iespējams diferencēt arhīvu vadītājus iestādēs, kurās arhīva pakalpojumi nav pamatfunkcija, balstoties uz arhīva lielumu, darbības mērogu un ar to saistītām pienākumu atšķirībām. - Ņemot vērā salīdzinoši mazo amatu skaitu, kas ir klasificēti IVB līmenī, kā arī analīzes rezultātā konstatēto amatu klasifikācijas neatbilstību šim līmenim, izvērtēt šī līmeņa nepieciešamību. - Ieteicams paredzēt, ka IVA līmenī (vadības līmenī) var tikt klasificēti arī augstākas kvalifikācijas eksperti, kas atbild par noteikto arhivēšanas jomu, bet nevada struktūrvienību. Piemēram, līmeņa aprakstā var aizstāt ‘vada struktūrvienību’ ar ‘atbild par noteikto arhivēšanas jomu un vada ar to saistītus procesus’.	Būtu vēlams atjaunināt līmeņu aprakstus, ņemot vērā izmaiņas Arhīvu likumā un jaunus pienākumus, kas ir saistīti ar arhīvu digitalizāciju.
18.2.	Bibliotēku pakalpojumi	- Ņemot vērā to, ka 18.2. apakšsaimes V un IV līmeņos ir klasificēti salīdzinoši neliels nodarbināto skaits, ieteicams izvērtēt šo līmeņu apvienošanas iespējas. - Būtu ieteicams pārskatīt šādu līmeņu aprakstus: - I līmeņa aprakstu papildināt ar „var apkalpot lasītājus”, ņemot vērā faktisko praksi bibliotēkās, - III līmeņa aprakstu papildināt, paredzot iespēju tajā klasificēt ekspertu, kas nevada bibliotēku vai tās struktūrvienību, vai arī izvērtēt iespēju veidot papildu līmeni ekspertu amatiem (iespējams saglabāt esošo līmeņu skaitu, bet pārskatīt līmeņu aprakstus).	Sadarbībā ar nozares pārstāvjiem no pašvaldībām, ieteicams pārskatīt saimes līmeņu aprakstus un to izveidojumu mēnešalgu grupās, lai tie būtu piemērojami arī mazu bibliotēku amatu klasificēšanai, kas ir atrodami gandrīz visās pašvaldībās.
18.3.	Dokumentu pārvaldība	- Ieteicams pārskatīt līmeņu sasaisti ar konkrētām iestādēm un iespēju robežās atteikties no šādiem līmeņus diferencējošiem kritērijiem. - Fokusgrupu diskusijās un padziļinātajās intervijās tika izteikti priekšlikumi par papildu līmeņiem šādiem amatiem: - amatiem, kas nevada struktūrvienību, bet atbild par lietvedības funkciju visā iestādē, - vadītājiem, kuri atbild par lietvedības funkciju gan ministrijā, gan tās padotībā esošajās iestādēs. Būtu jāizvērtē papildu līmeņu izveide vai esošo līmeņu aprakstu precizēšana, lai atvieglotu minēto amatu klasifikāciju. - Klasificējot amatus, kas pilda vairākiem līmeņiem raksturīgus pienākumus, būtu jāņem vērā, ka atsevišķu augstākam līmenim raksturīgu pienākumu izpilde nebūtu uzskatāma par pietiekamu pamatojumu amata klasificēšanai šajā līmenī. Šādas situācijas var pastāvēt un neprasa veikt izmaiņas līmeņu aprakstos.	Atbilstoši fokusgrupu diskusiju dalībnieku priekšlikumiem, šīs apakšsaimes līmeņu apraksti būtu jāpapildina, ņemot vērā dokumentu pārvaldību e-vidē.

Saimes/ apakš- saimes nr.	Saimes/ apakšsaimes nosaukums	Priekšlikumi Amatu kataloga attīstībai	
		Konkrētie priekšlikumi	Vispārīgie priekšlikumi ¹²
		Pamatojoties uz diskusijām ar valsts tiešās pārvaldes institūciju pārstāvjiem, eksperti nepiedāvā diferencēt līmeņus atbilstoši pieejai slepenai informācijai. Šāds aspekts var tikt ņemts vērā, nosakot piemaksas, jo pieeja valsts noslēpumam uzliek noteiktas saistības, ko iespējams novērtēt ar izmaiņām algas mainīgajā daļā. Taču tas nepadara darbu sarežģītāku un līdz ar to tam nevajadzētu ietekmēt amatu klasificēšanu.	
18.4.	Fondu glabāšana	Ņemot vērā to, ka 18.4. apakšsaimes zemākajā (I) līmenī tiek klasificēti ļoti neliels amatu skaits, būtu ieteicams pārskatīt I līmeņa paraugaprakstā iekļauto informāciju un izvērtēt nepieciešamību pēc šī līmeņa.	Lai atvieglotu amatu klasificēšanu, būtu ieteicams līmeņu paraugaprakstos vai ieteikumos Amatu kataloga piemērošanai minēt tipiskākos amatu nosaukumus, piemēram, norādīt, kurā 18.4. apakšsaimes līmenī tiek klasificēti fondu glabātāji.
18.5.	Muzeju pakalpojumi	- Būtu ieteicams izvērtēt iespēju paplašināt apakšsaimes augstākā līmeņa (V) formulējumu, paredzot tajā iespēju klasificēt ne tikai mazu muzeju vadītājus, bet arī lielu muzeju vadītāju vietniekus. - Muzeju pakalpojumu funkcija būtu jāskata plašākā kontekstā, paredzot iespēju 18.5. saimē klasificēt arī citu iestāžu amatus, kas nodarbojas ar muzeju krājumu papildināšanu, dokumentēšanu, izpēti, ekspozīciju (izstāžu) veidošanu, ekskursiju, lekciju, muzejpedagoģisko programmu un citu veidu muzejiskās komunikācijas īstenošanu un vadību. - Būtu ieteicams ievērot vienotu pieeju, Amatu katalogā norādot iestāžu iedalījumu pēc to lieluma. Amatu kataloga 1. pielikuma 1. nodaļu būtu ieteicams papildināt ar norādēm par muzeju lielumu, ņemot vērā darbinieku skaitu.	Sadarbībā ar nozares pārstāvjiem no pašvaldībām, ieteicams pārskatīt saimes līmeņu aprakstus un to izveidojumu mēnešalgu grupās, lai tie būtu piemērojami arī mazu muzeju amatu klasificēšanai.
18.6.	Statistika	- Ieteicams kritiski izvērtēt 18.6. apakšsaimes izdalīšanu no 18.saimes un pārveidi par atsevišķu saimi. - III līmenī minētās prasības pieredzei būtu nepieciešams precizēt, definējot, kas ir domāts ar ilgstošu pieredzi (piemēram, vismaz 5 gadu pieredze), vai arī šādas prasības no paraugapraksta izslēgt. - Ņemot vērā grūtības III līmeņa izmantošanā, ka arī II līmeņa salīdzinoši retu pielietojumu, pārskatīt šo līmeņu paraugaprakstus, kā arī vienas no valsts tiešās pārvaldes iestādēm piedāvāto jauno redakciju, kas piedāvā sadalīt III līmeni A un B līmeņos, kur A līmenī būtu klasificējami amati, kuri veic eksperta funkcijas, bet nepārrauga citu darbu un neizstrādā pētījumu metodoloģiju, savukārt B līmenī būtu iekļaujami daļu vadītāju vietnieki un tie vecākie referenti, kas vada starptautiskus attīstības projektus vai koordinē citu darbinieku darbu kāda noteikta sarežģīta aprēķina realizācijā. Ieteicams izvērtēt iespēju 18.6. apakšsaimes II līmeni apvienot ar iepriekš minētās valsts tiešās pārvaldes iestādes piedāvāto IIIA līmeni, savukārt pašreizējo III līmeni rediģēt kā IIIB līmeni. - Speciālās prasības izglītībai var būt izmantojamas kā kritērijs individuāla atalgojuma noteikšanai algu intervāla ietvaros. Šādas prasības nebūtu atspoguļojamas Amatu katalogā, jo tie ir izņēmuma gadījumi.	Būtu ieteicams pārskatīt tās līmeņu aprakstus, nodrošinot iespēju apakšsaimi izmantot amatiem, kas veic statistikas un datu analīzes funkciju iestādēs, kas nav CSP.
19.	Informācijas tehnoloģijas	- Ieteicams pielāgot saimes nosaukumu pasaules praksei: 19.Informācijas un komunikāciju tehnoloģijas. - Ieteicams izstrādāt vai nu papildu apakšsaimi „universālo IT speciālistu” klasificēšanai, kurā būtu aprakstīti 2-3 speciālistu līmeņi bez specializācijas kādā	Ieteicams izveidot IT jomas darba grupu, kura izstrādātu nozares ietvaros akceptētus kritērijus IT sistēmu klasifikācijai (sarežģītas/vienkāršas sistēmas, sistēmu nozīmīgums, ietekme, lielums u.c. aspekti), lai varētu precizēt IT apakšsaimēs norādītos

Saimes/ apakš- saimes nr.	Saimes/ apakšsaimes nosaukums	Priekšlikumi Amatu kataloga attīstībai	
		Konkrētie priekšlikumi	Vispārīgie priekšlikumi ¹²
		noteiktā IT jomā, vai arī pārveidot/paplašināt saimes 19.3. aptvērumu, pievienojot tai „universālo speciālistu” līmeņus un mainot tās nosaukumu. Izvērtēt iespēju atbildības sistēmas ietvaros izmantot jēdzienu „tirgus koeficients”, kas dotu iespēju palielināt atalgojumu virs skalas maksimālās robežas tirgū īpaši pieprasītu profesiju speciālistiem, lai tos noturētu valsts pārvaldē. Vienlaikus būtu jārisina jautājums par mēnešalgu skalas aktualizēšanu atbilstoši noteiktajam mērķa līmenim tirgū. Īpaši IT jomas amatu kontekstā uzskatāma ir esošo mēnešalgu grupu skalas nekonkurētspēja ar esošo situāciju darba tirgū.	līmeņu robežkritērijus. Veicot valsts iestāžu aptauju, izpētīt, cik iestādēs identificējama nodalīta IT infrastruktūras („dzelžu”) uzturēšanas funkcija, lai lemtu par to, vai nepieciešama papildu apakšsaime vai arī veicami papildinājumi esošajās saimēs.
19.1.	Datorgrafika un WEB dizains	Ņemot vērā nelielo šajā apakšsaimē klasificēto amatu skaitu, šī saime būtu apvienojama ar kādu citu IT apakšsaimi, piemēram, 19.4. programmatūras attīstība un/ vai šīs apakšsaimes līmeņu pienākumus universālo IT funkciju veicēju apakšsaimē (skat. priekšlikumus par 19. saimi)..	
19.2.	Datu atbalsts	- Ieteicams atdalīt 19.2. apakšsaimi Datu atbalsts no 19. saimes. - Ieteicams izveidot vēl vienu līmeni, zemāku par I, lai tajā klasificētu amatus, kuri atbild par datu ievadīšanu un labošanu, sadalot esošo pirmo līmeni šādā veidā: - zemākajā līmenī tikai datu ievadīšanas un labošanas pienākumi; - nākamajā – datu bāzes uzturēšana un datu analīze.	
19.3.	IT un IS vadība	- Apakšsaimes aprakstā ieteicams uzsvērt, ka tā izmantojama gadījumos, kad nav identificējama specifiska IT jomas funkcija vai kad galvenie pienākumi ir saistīti ar IT projektu vadīšanu. - Ieteicams izvērtēt iespēju paplašināt saimes aptvērumu, papildinot saimi ar zemākiem līmeņiem un klasificējot tajā arī „universālos” IT speciālistus – nodarbinātos, kas nodarbojas ar visām iestādei nepieciešamajām IT funkcijām. Šajā gadījumā jāmaina apakšsaimes nosaukums. - Ieteicams elastīgāk formulēt IIB līmeni un III, lai tajā būtu klasificējami arī funkciju vadītāji gadījumā, kad ir veikta funkciju optimizācija un samazināts vadītāju amatu skaits, t.i., aizstāt formulējumu „vada struktūrvienību” ar „vada funkciju”. - Ieteicams svītrot no V līmeņa paraugapraksta apakšpunktu „Meklē klientus, apzina tirgu un nodrošina produktu pārdošanu” – šie pienākumi nav raksturīgi valsts pārvaldei.	Atbilstoši IKT nozares definētām vadlīnijām (sk. vispārējo priekšlikumu par 19. saimi), līmeņu aprakstos ieteicams precizēt projektu un sistēmu lieluma/ sarežģītības/ nozīmīguma kritērijus.
19.4.	Programmatūras attīstība	- Ieteicams precizēt II līmeņa paraugaprakstā teikumu: „Var noteikt darba uzdevumus jaunākajam personālam citiem speciālistiem un pārbaudīt viņu darbu.” - Ieteicams papildināt 19.4 apakšsaimes Programmatūras izstrāde līmeņu paraugaprakstus ar iespējamību veikt datorgrafikas darbus, apvienojot ar 19.1. apakšsaimes līmeņu aprakstiem.	Atbilstoši IKT nozares definētām vadlīnijām (skat. priekšlikumu 19. saimei), ieteicams skaidrot programmu, projektu un sistēmu lieluma/sarežģītības/nozīmīguma kritērijus, kuri minēti līmeņa raksturojumos.
19.5.	Sistēmu administrēšana un uzturēšana	- Kopumā apakšsaime ir skaidri definēta ar pietiekamu līmeņu skaitu. Būtu ieteicams saglabāt esošo apakšsaimes struktūru un līmeņu skaitu. - Precīzās norādes par lietotāju skaitu IIA un IIB līmenī aizstāt ar sistēmu sarežģītību un apjomu raksturojošiem kritērijiem.	Atbilstoši IKT nozares definētām vadlīnijām (sk. priekšlikumu pie 19.1. apakšsaimes), ieteicams amatu paraugaprakstos skaidrot sistēmu sarežģītības kritērijus.
19.6.	Lietotāju atbalsts	Ieteicams saglabāt 19.6. apakšsaimes I līmeni, neskatoties uz to, ka pašlaik tajā gandrīz netiek klasificēti amati, jo tas apraksta vienkāršākos lietotāju atbalsta	

Saimes/ apakš- saimes nr.	Saimes/ apakšsaimes nosaukums	Priekšlikumi Amatu kataloga attīstībai	
		Konkrētie priekšlikumi	Vispārīgie priekšlikumi ¹²
		darbus, kas ir atbilstoši šai funkcijai. Nākotnē, pārskatot attīdības sistēmu, iespējams, līmeņa un apakšsaimes izmantošana paplašinātos. - Amata paraugaprakstos ieteicams precizēt vai izvairīties no jēdzieniem „vienkāršas/sarežģītas problēmas”, „vienkāršu datu apstrāde”. - II līmeņa amata paraugaprakstā aizstāt vārdus „sastāda atskaites” ar vārdiem „veido kopsavilkumus (vai pārskatus)”. - III līmeņa amata paraugaprakstā aizstāt palīgteikumu „lai sistēmas lietotāju problēmas būtu atrisinātas” ar palīgteikumu „lai atrisinātu lietotāju problēmas saskaņā ar standartiem”.	
20.	Inženiertehniskie darbi	- Nemot vērā to, ka 20. saimes augstākajā (VI) līmenī netiek klasificēti amati, būtu ieteicams izvērtēt nepieciešamību pēc šī līmeņa. - Būtu ieteicams izvairīties no neviennozīmīgu un dažādi interpretējamu terminu lietojuma saimju/ apakšsaimju līmeņu paraugaprakstos vai Amatu katalogu papildināt ar šo terminu paskaidrojumiem: “vada tipveida projektus” 20. saimes III līmenī; “vada sarežģītus nestandarta projektus” 20. saimes IV līmenī. - Būtu ieteicams 20. saimes V līmeņa paraugaprakstā minēto pienākumu „vada struktūrvienību” aizstāt ar „vada/ pilnībā atbild par funkciju/ procesu/ jomu”.	
21.	Juridiskā analīze, izpildes kontrole un pakalpojumi	- Būtu ieteicams izvairīties no konkrētu iestāžu nosaukumu minēšanas Amatu katalogā, kas ierobežo Amatu kataloga lietošanu, t.sk. šādos 21. saimes līmeņos: VIC līmenis, VID līmenis. - Būtu ieteicams pārskatīt 21. saimes līmeņu raksturojumus un paraugaprakstus, piemēram: - izvērtēt saikļa „vai” lietojumu un nepieciešamību VIC līmeņa raksturojumā, jo šobrīd VIC līmenī tiek klasificēti gan juriskonsulti, gan struktūrvienību vadītāji; - VIB līmeņa paraugaprakstā nepārprotami un skaidri definēt, ka šī līmeņa amati var pārstāvēt valsts intereses starptautiskā mērogā (piemēram, Eiropas Savienības tiesā, Vispārējā tiesā, Eiropas Brīvās tirdzniecības asociācijas tiesā; - izvērtēt iespēju mainīt 21. saimes līmeņus, lai izslēgtu līdzīgus, vienādus un dublētus pienākumus no atšķirīgu līmeņu aprakstiem. - Izvērtēt iespēju veidot apvienoto VIC un VID līmeni.	- Saimē varētu tikt izšķirts papildu līmenis/ līmeņi (to aprakstos neminot konkrētu iestāžu nosaukumus), ja atbilstoši reālajai situācijai valsts pārvaldē ir amati, kuras to darba satura, pienākumu rakstura dēļ nav iespējams klasificēt esošajā saimes struktūrā. - Būtu ieteicams veidot vienkāršākus, skaidrākus līmeņu paraugaprakstus, neminot konkrētu institūciju nosaukumus.
22.	Jūras un gaisa transports	Izvērtēt iespēju 22. saimes nosaukumu, kā arī 22.1. un 22.2. apakšsaimju aprakstus papildināt ar dzelzceļa transportu.	Ieteicams izvērtēt 22. saimes atbilstību metodikā minētajam principam izvairīties no saimju veidošanas, ja konkrētā funkcija sastopama mazāk kā sešās iestādēs, vai, ja funkcijas īstenošanai nav nepieciešams liels amatu skaits lielā, ļoti lielā vai īpaši lielā iestādē. Būtu ieteicams apsvērt iespēju amatus, kuru pildītāji veic aviācijas nelaimes gadījumu un incidentu, dzelzceļa satiksmes negadījumu un jūras negadījumu izmeklēšanu un analizē to cēloņus, klasificēt 10. saimē (ekspertīze), pie nosacījuma, ka tiek papildināti esošie saimes līmeņu paraugapraksti/ veidots jauns/ jauni līmeņi.
23.	Klientu	Ieteicams pārskatīt saimes līmeņu hierarhiju un paraugaprakstus, izvairoties no	Ieteicams izvērtēt līmeņu robežkritērijus un apsvērt iespēju kā vienu no

Saimes/ apakš- saimes nr.	Saimes/ apakšsaimes nosaukums	Priekšlikumi Amatu kataloga attīstībai	
		Konkrētie priekšlikumi	Vispārīgie priekšlikumi ¹²
	apkalpošana	kādas atsevišķas iestādes specifikas atspoguļošanas un tādējādi paplašinot iespējas izmantot šo saimi. Ņemot vērā, ka 23. saimes I un V līmenī klasificēts salīdzinoši mazs nodarbināto skaits, izvērtēt šo līmeņu aktualitāti un iespēju apvienot ar citiem līmeņiem (piemēram, amatu vērtēšanas sesijā tika izvirzīts priekšlikums I līmeni apvienot ar IIA līmeni).	kritērijiem izmantot klientu skaitu, ko apkalpo viens darbinieks. Lai šādu kritēriju ieviestu, būtu nepieciešams apkopot un analizēt datus par klientu skaitu un tā svārstībām iestādēm, kurām ir klientu apkalpošanas funkcija. Paraugaprakstos būtu ieteicams iekļaut vienas pieturas aģentūras darba principus, jo tādi ir raksturīgi vairākām iestādēm un pakāpeniski tiek ieviesti valsts pārvaldē un pašvaldībās.
24.	Komunikācija un sabiedriskās attiecības	- Ņemot vērā, ka amatu klasificēšanas grūtības lielākoties ir saistītas ar vadītās struktūrvienības lielumu vai arī ar struktūrvienības (ne)esamību, būtu jāizvērtē šo kritēriju piemērošana līmeņu paraugaprakstos – kā alternatīva var tikt pielietots iestādes lielums kā nodalošs faktors, kā arī būtu ieteicams pārskatīt III un IV līmeņa aprakstus, paredzot iespēju abos līmeņos klasificēt arī funkciju vadītājus (nav obligāti jābūt struktūrvienībai). - Ieteicams pārskatīt arī II līmeņa paraugaprakstu, papildinot atbilstoši faktiskajam darba saturam, uzsverot proaktīvus pienākumus un darbu ar jauniem mediju veidiem	
25.	Konsultēšana	- Būtu ieteicams izvērtēt nepieciešamību paplašināt 25. saimes aprakstu un tās līmeņu paraugaprakstus, izvairoties no konkrētu iestāžu un tikai konkrētām iestādēm raksturīgu pienākumu minēšanas. - Izvērtēt, vai atsevišķi 25. saimes līmeņi (I līmenis, II līmenis) pēc funkcionālās piederības nav atbilstoši citām Amatu kataloga saimēm/ apakšsaimēm, piemēram, 38. saimei (Sekretariāta funkcija) un 36. saimei (Politikas plānošana). - Ieteicams izvērtēt iespēju paplašināt saimes aptvērumu, iekļaujot tajā ne tikai politisko amatpersonu atbalsta amatus, bet arī citus konsultatīvos amatus iestādēs, kas nav uzskatāmi arī par politikas plānotājiem, tādējādi izvairoties no tendences izmantot šim nolūkam 10. saimi Ekspertīze, kas būtu jāsaglabā kā specializēta sertificētu ekspertu saime.	
26.1.	Iestāžu un amatpersonu kontrole	- Ieteicams pārskatīt līmeņu aprakstus šādā veidā: - katrā nākamajā līmenī norādīt tikai tos pienākumus, kuri papildina iepriekšējā līmeņa pienākumu sarakstu, tādējādi izceļot atšķirības starp līmeņiem. Ievērot principu, ka katrs nākamais līmenis ietver arī iepriekšējā līmeņa pienākumus; - jēdzienu „disciplinārlietas” neizmantojot kā vienīgo iespējamo izmeklējamās lietas nosaukumu – izmantot plašāku jēdzienu, kas ļautu šajā apakšsaimē klasificēt plašāku amatu loku; - IV līmenī saskaņot jēdzienus „jaunāki speciālisti” un „iepriekšējā līmeņa speciālisti”. - V līmenī izvērtēt nepieciešamību amata paraugaprakstā minēt paskaidrojumu „un iesniedz tos tiešajam vadītājam”.	- Ieteicams pārskatīt līmeņu aprakstus šādā veidā: - sadarbībā ar funkcijas pārstāvjiem precizēt un/vai skaidrot jēdzienus „sarežģīti, nestandarta lēmumi”, „sarežģīti gadījumi”, lai samazinātu brīvas interpretācijas iespējas klasifikācijā;
26.2.	Muita un muitas kontrole	- Ņemot vērā to, ka 26.2. apakšsaimes zemākajos (I un II) līmeņos netiek klasificēti amati, būtu ieteicams pārskatīt I un II līmeņu aprakstos iekļauto informāciju un izvērtēt nepieciešamību pēc šiem līmeņiem. - Būtu ieteicams izvērtēt nepieciešamību 26.2. apakšsaimi papildināt ar papildu līmeni (VI līmeni vai V līmeni, ja tiktu likvidēts I līmenis). Šajā līmenī varētu tikt	

Saimes/ apakš- saimes nr.	Saimes/ apakšsaimes nosaukums	Priekšlikumi Amatu kataloga attīstībai	
		Konkrētie priekšlikumi	Vispārīgie priekšlikumi ¹²
		klasificēti ļoti liela muitas kontroles punkta vadītāji. Atbilstoši valsts tiešās pārvaldes iestādes iekšējai hierarhijai, šim līmenim varētu būt atbilstoša 15. mēnešsalgu grupa. Būtu ieteicams pārskatīt 26.2. apakšsaimē lietotos terminus. Izvairīties no termina "priekšnieks" lietojuma. Tā vietā varētu tikt lietots amata nosaukumi termins „vadītājs”.	
26.3.	Privātpersonu kontrole	- katrā nākamajā līmenī norādīt tikai tos pienākumus, kuri papildina iepriekšējā līmeņa pienākumu sarakstu, tādējādi izceļot atšķirības starp līmeņiem; ievērot principu, ka katrs nākamais līmenis ietver arī iepriekšējā līmeņa pienākumus; - III un IV līmenī precizēt jēdzienu "jaunāki speciālisti" (piemēram, „zemāka līmeņa speciālisti”, „citi speciālisti”); - V līmeņa amata paraugaprakstu paplašināt, paredzot, ka var būt arī viena, bet plaša darbības joma; - vadības funkciju apzīmēt elastīgāk, lai radītu iespēju vadītāju līmeņos klasificēt arī funkciju un procesu vadītājus; - izvairīties no vienai iestādei vai nozarei specifisku apzīmējumu izmantošanas (piemēram, „tiek atzīti Eiropas ekonomikas zonā un valstīs, kuras ir noslēgušas starptautiskos līgumus par šo jomu” u.tml.), izmantot vispārīgākus pienākumu aprakstus.	- Ieteicams pārskatīt līmeņu aprakstus šādā veidā: - sadarbībā ar funkcijas pārstāvjiem, precizēt un/vai skaidrot jēdzienus "īpaši sarežģītas lietas", „liela pieredze”, "dziļa izpratne", lai samazinātu brīvas interpretācijas iespējas klasifikācijā;
27.	Kvalitātes vadība		- Būtu ieteicams precizēt III un II līmeņu paraugaprakstus, skaidrāk nosakot šo līmeņu atšķirības un izvairīties no pienākumu dublēšanās. - Ņemot vērā nelielo saimē klasificēto amatu skaitu, kā arī padziļinātājās intervijās paustos viedokļus par grūtībām saimes izmantošanā pārskatīt šīs un radniecīgo saimju (15. Iekšējais audits, 17. Iestāžu procedūras, 52. Risku vadība) aprakstus. Iespējams, var veidot vienotu saimi ar šādām apakšsaimēm: procedūru izstrāde un kvalitātes vadība (apvienojot 17.un 27. saimes, par pamatu ņemot 27.saimes aprakstus), Iekšējais audits un Risku vadība. Saimes nosaukums varētu būt 'Kvalitātes nodrošināšana', jo kvalitātes vadības, risku vadības un arī audita funkciju mērķis ir nodrošināt augstāku darba/pakalpojuma kvalitāti.
28.1.	Izmeklēšana	- Būtu ieteicams pārskatīt 28.1. apakšsaimes līmeņu sadalījumu, skaitu, kā arī līmeņu paraugaprakstus, t.sk.: - no valsts tiešās pārvaldes iestāžu puses pausta nepieciešamība pēc specifisku pienākumu definēšanas Amatu katalogā, kas raksturotu patiesos pienākumus apakšsaimes zemākajos līmeņos, līdz ar to būtu ieteicams izvērtēt iespēju I līmenim izšķirt apakšlīmeņus, izveidojot apakšlīmeni ar vienkāršākiem darba pienākumiem, nekā tas šobrīd noteikts 28.1. apakšsaimes I līmeņa aprakstā. Atbilstoši Amatu katalogam, 28.1. apakšsaimes zemākā līmeņa amati veic relatīvi atbildīgus pienākumus, piemēram, pieņem lēmumus par izmeklēšanas virzību un izmeklēšanas veikšanu, izņemot gadījumus, ja nepieciešams tiesneša lēmums vai prokurora piekrišana, uzsāk kriminālprocesu un veic nepieciešamo pirmstiesas	Apsvērt iespēju paplašināt apakšsaimes aprakstu, lai tajā varētu tikt klasificēti ar izmeklēšanas darbībām saistīti amati, ko līdz šim nav bijis iespējams klasificēt šajā apakšsaimē.

Saimes/ apakš- saimes nr.	Saimes/ apakšsaimes nosaukums	Priekšlikumi Amatu kataloga attīstībai	
		Konkrētie priekšlikumi	Vispārīgie priekšlikumi ¹²
		izmeklēšanu. Tomēr līmeņa sadalīšana būtu jāvērtē pēc lietderības principa – izvērtējot konkrētā līmeņa sadalīšanas lietderību citu iestāžu skatījumā (kuras potenciāli varētu izmantot kādu no apakšlīmeņiem), jo šobrīd I līmeni izmanto tikai VID, kaut arī 28.saimē klasificēti arī KNAB amati, kas nodrošina iestādes pamatfunkcijas, kā arī izvērtējot līmeņa sadalīšanas ietekmi uz iestādes izdevumiem, piemēram, diferencējot atlīdzības līmeņus starp abiem apakšlīmeņiem, lai akcentētu atšķirīgās nepieciešamās prasmes, pieredzi, atbildību vai darba sarežģītību katrā no tiem. Paaugstinoties/ pazeminoties atbildībai/ darba sarežģītībai, līmenim ar tehniskākiem darbiem varētu būt atbilstoša 6. vai 7.mēnešalgu grupa, savukārt līmenim ar sarežģītākiem darbiem varētu būt atbilstoša 8. mēnešalgu grupa; Atbilstoši iestāžu pārstāvju norādītajam padziļinātajās intervijās, darba apjomu kopā ar atbildības un sarežģītības kritērijiem būtu lietderīgi ņemt vērā ikgadējā novērtēšanā, lemjot, piemēram, par piemaksu piešķiršanu.	
28.2.	Operatīvā darbība	- Būtu ieteicams pārskatīt 28.2. apakšsaimes līmeņu paraugaprakstus, piemēram: - izvērtēt, vai operatīvās darbības vadība vienmēr saistīta ar institucionālu struktūrvienību vadību, lai šo līmeni piemērotu praktiskajām iestāžu darbībām un tas neierobežotu operatīvās darbības vadības klasifikāciju šajā līmenī. - Izvērtēt iespējas Amatu katalogā ietvert 28.2.apakšsaimē raksturīgās amatu kvalifikācijas prasības.	
28.3.	Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršana	- Ieteicams izvērtēt 28.3. apakšsaimes atbilstību metodikā minētajam principam izvairīties no saimju veidošanas, ja konkrētā funkcija sastopama mazāk kā sešās iestādēs, vai, ja funkcijas īstenošanai nav nepieciešams liels amatu skaits lielā, ļoti lielā vai īpaši lielā iestādē. Atsakoties no 28.3. apakšsaimes, būtu jāvērtē pašreiz klasificēto amatu iekļaušanu citās saimēs, piemēram, 10. Ekspertīze attiecīgi izvērtējot, vai šī soļa ietekmē neradīsies nepieciešamība pārskatīt 10. saimes līmeņu skaitu un aprakstus. - Būtu ieteicams izvairīties no konkrētu iestāžu nosaukumu minēšanas Amatu kataloga saimju/ apakšsaimju aprakstos, t.sk. 28.3. Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršana. - Būtu ieteicams pārskatīt 28.3. apakšsaimes līmeņu raksturojumus, norādot tajos sadarbības mērogu – pamatā sadarbība ar likuma subjektiem, atsevišķos gadījumos starptautiskā sadarbība (IV līmeņa sistēmu analīzes nodaļas amatiem). - Būtu ieteicams izvērtēt nepieciešamību 28.3. apakšsaimes IV līmeņa paraugaprakstu papildināt ar šādiem pienākumiem: - risku analīze; - statistiskās uzskaites sistēmas attīstība; - sadarbība ar likuma subjektiem, starptautiskā sadarbība (jāņem vērā, ka starptautiskā sadarbība nav raksturīga visiem struktūrvienību vadītājiem).	
28.4.	Pašvaldības policija	- Būtu ieteicams: - izvērtēt 28.4. apakšsaimes zemākā (I līmeņa nepieciešamību); vai - pārskatīt tajā minētos pienākumus; vai	

Saimes/ apakš- saimes nr.	Saimes/ apakšsaimes nosaukums	Priekšlikumi Amatu kataloga attīstībai	
		Konkrētie priekšlikumi	Vispārīgie priekšlikumi ¹²
		izvērtēt iespēju apvienot I un IIA līmeni, kurā klasificētie amati jau patstāvīgi veic policijas darbinieka pienākumus.	
29.	Pedagoģijas darbības atbalsts		Pārrunāt ar nozares ekspertiem iespēju papildināt šīs saimes paraugaprakstus, padarot tos atbilstīgus plašākam amatu lokam gan pašvaldībās, gan valsts pārvaldē, kas nodarbojas ar jebkāda veida izglītības un mācību procesa metodisko un koordinējošo darbu. Būtu ieteicams minēt tipiskākos amatus gan pašvaldību, gan valsts pārvaldes iestādēs.
30.	Personāla vadība	- Papildināt šīs saimes aprakstus ar kritērijiem, kas atspoguļo mūsdienu personāla vadības profesijas prasības un vadāmos procesus, tai skaitā atspoguļojot vadāmo procesu apjomus. Neierobežot pienākumu aprakstus līmeņos ar norādi „vada struktūrvienību”, bet norādīt funkciju un procesu daudzumu un apjomu, kas tiek veikts attiecīgajā līmenī. - Papildināt saimi ar papildu līmeni (V), kas būtu paredzēts stratēģiskā cilvēkresursu vadības partnera lomai iestādē, paraugaprakstā nosakot atskaides punktus (no angļu val. - <i>benchmarks</i>) par darbinieku skaitu, funkciju apjomu, vadāmo procesu skaitu, apjomu un specifiku. Papildināt saimi ar papildu līmeni (V), kas būtu paredzēts stratēģiskā cilvēkresursu vadības partnera lomai iestādē, paraugaprakstā nosakot atskaides punktus (no angļu val. - <i>benchmarks</i>) par darbinieku skaitu, funkciju apjomu, vadāmo procesu skaitu, apjomu un specifiku. Pasaules labā prakse stratēģiskā cilvēkresursu vadības partnera lomas izveidē paredz, ka šāds amats ir galvenais atbalsts un informācijas kontakts augstākā un vidējā līmeņa vadītājiem noteiktā organizācijas vai uzņēmuma darbības reģionā vai strukturālā/ funkcionālā vienībā. Pie nosacījuma, ja lielākā daļa personāla vadības procesu, kā lietvedība, algu aprēķināšana; atvaļinājuma un prombūtnu, darba laika uzskaites procesi ir automatizēti, un zemākā/ vidējā līmeņa vadītāji ir izglītoti personāla vadības jautājumos - šāds amats ir vidēji viens uz 300 - 500 darbiniekiem. Latvijas valsts pārvaldē atkarībā no iestādes lieluma tas varētu būt viens amats uz ministriju vai vidēji 2 – 3 uz resoru vai ļoti lielu iestādi, kam varētu būt iedalīta kāda no personāla vadības jomām – atlase, apmācības vai darba izpildes vadība. Galvenie pienākumi šim amatam ir nodrošināt personāla politikas plānošanas, ieviešanas un pārraudzības procesu, iniciēt, izstrādāt un ieviest personāla vadības procesus, nodrošināt personāla vadības procesu atbilstību prasībām un standartiem, konsultēt vadītājus un nodrošināt cilvēku vadības labās prakses principu ievērošanu iestādē, organizācijas pārmaiņu gadījumos nodrošina konceptuālu atbalstu pārmaiņu plānošanā un ieviešanā, nodrošina sistēmu izveidi un pārraudzību darbinieku motivācijas jomā. - Līmeņu paraugaprakstos skaidri nodalīt zemākos ar personāla lietvedību saistītos amatus un personāla funkciju un procesu vadības līmeņus, tai skaitā vadības līmeņus.	
31.	Laboratorijas un izpētes darbi		Būtu ieteicams ieviest norādes ar tipiskiem šīs nozares darba veicēju amatu nosaukumiem, piemēram, iekļaujot tos ieteikumos Amatu kataloga piemērošanai.
32.	Projektu vadība	Paredzēt iespējamus risinājumus situācijās, kad projektam atbilst divi no projekta	Būtu nepieciešams pārskatīt Amatu katalogā iekļautos projektu lieluma

Saimes/ apakš- saimes nr.	Saimes/ apakšsaimes nosaukums	Priekšlikumi Amatu kataloga attīstībai	
		Konkrētie priekšlikumi	Vispārīgie priekšlikumi ¹²
		lieluma kritērijiem, nevis trīs (piemēram, prioritāro kritēriju noteikšana). Šobrīd atbilstoši Amatu katalogam projektu klasificē tajā līmenī, kurā tiek izpildīti vismaz 3 grupas kritēriji. Būtu ieteicams izvairīties no saimju/ apakšsaimju līmeņiem, kas paredzēti konkrētiem amatiem vai amatiem uz noteiktu laiku, piemēram, Latvijas Nacionālās bibliotēkas projekta vadītājs. Viena no iespējām būtu to 32. saimes līmeņu likvidēšana, kas paredzēta konkrētu projektu vadītājiem (IIIC, IIID), to vietā izveidojot jaunu līmeni specifisku, valstiskas nozīmes projektu vadītājiem vai izvērtēt iespēju pielietot rīku „tirgus koeficients”, kas dotu iespēju palielināt atalgojumu virs skalas maksimālās robežas tirgū un šādi piesaistīt ļoti lielu valstiskas nozīmes projektu vadītājus.	kritērijus, it sevišķi attiecībā uz projekta finansējuma apmēru tā, lai tie labāk raksturotu valsts pārvaldē un pašvaldībās īstenoto projektu izmēra gradāciju, kā arī paredzēt amatu klasificēšanu pēc darba apjoma jeb projektu skaita (piemēram, paredzēt vietu vairāku nelielu projektu vadītāju klasificēšanai). Projektu lieluma kritēriju gradācijas (t.sk. finansējuma apmēra intervālu) noteikšanai un akceptēšanai būtu ieteicams veidot attiecīgās jomas darba grupu. Apsvērt iespēju pārskatīt pašreizējo 32. saimes dalījumu līmeņos, kā arī izvērtēt nepieciešamību ieviest papildu līmeņus/ apakšlīmeņus, lai Amatu katalogā tiktu nodrošināta iespēja diferencēt tos amatus, kas nevada projektus, bet veic atsevišķus pienākumus projekta ietvaros.
33.	Radošie darbi	- Nemot vērā to, ka 33. saimes vairākos līmeņos tiek klasificēti ļoti neliels amatu skaits (IA līmenis) vai amati netiek klasificēti vispār (IB un IC līmenis), būtu ieteicams izvērtēt nepieciešamību pēc šiem līmeņiem, paturot prātā to, ka šie līmeņi varētu tikt izmantoti pašvaldībās un to iestādēs. - Būtu ieteicams pārformulēt III līmeņa paraugpraksi tā, lai visā Amatu katalogā tiktu ievērota konsekvence saimju/ apakšsaimju līmeņu aprakstīšanas pieejā, piemēram, „veic vēl kādu no šādiem pienākumiem [...]” aizstāt ar „var organizēt un vadīt mākslinieciskā kolektīva (kora, ansambļa, teātra, deju kolektīva vai cita mākslinieciskā kolektīva) darbu [...]”.	
34.	Restaurācijas darbi	- Būtu ieteicams izvērtēt nepieciešamību 34. saimes III līmenī izdalīt divus starplīmeņus – IIIA un IIIB līmeni, paredzot vietu tādu amatu klasificēšanai, kas ir meistari, bet vēl nav ieguvuši vecmeistara kvalifikāciju. - Būtu ieteicams izvērtēt 34. saimes līmeņu dalījuma un līmeņu savstarpējās hierarhijas atbilstību restaurācijas kvalifikācijas novērtēšanas kārtībai un vienoties par nepieciešamajām izmaiņām 34. saimē. Tā kā kvalifikācijas pakāpes restaurācijas jomā vairs netiek apzīmētas ar numuriem (1., 2., 3. un 4. kvalifikācijas pakāpe), tos būtu ieteicams aizstāt ar 2012. gadā apstiprinātajā restaurācijas kvalifikācijas novērtēšanas kārtībā noteiktajiem kvalifikācijas pakāpju nosaukumiem: restaurators – vecmeistars, restaurators – meistars un restaurators – speciālists.	
35.	Politikas ieviešana	- Ieteicams pārskatīt saimes uzbūves loģiku, jo līdzšinējā pieeja – jomu skaits un sarežģītība – nav vienveidīgi piemērojama mazās un lielās iestādēs. Iespējams, veiksmīgāks kritērijs II un III līmeņa nodalīšanai būtu darbinieka spēja konsultēt zemāka līmeņa darbiniekus un aizstāt augstāka līmeņa darbinieku. - Ieteicams katrā nākamajā līmenī norādīt tikai tos pienākumus, kuri papildina iepriekšējā līmeņa pienākumu sarakstu, tādējādi izceļot atšķirības starp līmeņiem. Ievērot principu, ka katrs nākamais līmenis ietver arī iepriekšējā līmeņa pienākumus. - Ieteicams izvērtēt, cik kritiski ir 35. saimes V līmenī norādīt, ka joma sadalās pa struktūrvienībām, jo nav tāda līmeņa, kur dalījums nav paredzēts. - Ieteicams izvairīties no formulējuma „vada struktūrvienības darbu” kā galveno	

Saimes/ apakš- saimes nr.	Saimes/ apakšsaimes nosaukums	Priekšlikumi Amatu kataloga attīstībai	
		Konkrētie priekšlikumi	Vispārīgie priekšlikumi ¹²
		robežkritēriju, kas atšķir līmeņus, piemēram, ieteicams papildināt IVB līmeņa paraugpraksi ar kādu saturisku pienākumu, līdzīgi, kā tas ir IVA un V līmenī, jo hierarhiskā pieeja saimju veidošanā pašlaik nav atbilstoša aktuālajai situācijai.	
36.	Politikas plānošana	- Līdzīgi kā 35. saimes gadījumā ieteicams pārskatīt saimes uzbūves loģiku, jo līdzšinējā pieeja – jomu skaits un sarežģītība, dzija jomu pārzināšana u.tml. – ir plaši interpretējami un nav vienveidīgi piemērojama dažādās iestādēs. Iespējams, veiksmīgāks kritērijs II un III līmeņa nodalīšanai būtu darbinieka <u>spēja konsultēt zemāka līmeņa darbiniekus un aizstāt augstāka līmeņa darbiniekus</u>. - Ieteicams katrā nākamajā līmenī norādīt tikai tos pienākumus, kuri papildina iepriekšējā līmeņa pienākumu sarakstu, tādējādi izceļot atšķirības starp līmeņiem. Ievērot principu, ka katrs nākamais līmenis ietver arī iepriekšējā līmeņa pienākumus. - Saimes vidējos līmeņos ieteicams izvairīties no formulējuma „vada struktūrvienības darbu, piemēram, ieteicams precizēt IV līmeņa paraugpraksi pirmo punktu.	
37.	Tirgzinība	- Ņemot vērā to, ka atbilstoši FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datiem, 37. saimes zemākajos (I un II) līmenī, kā arī V līmenī netiek klasificēti amati, būtu ieteicams pārskatīt šo līmeņu paraugpraksi iekļauto informāciju un izvērtēt nepieciešamību pēc šiem līmeņiem. Jāņem vērā, ka 37. saimes līmeņos tiek klasificēti arī pašvaldību amati, kas nav atspoguļoti FM valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmas datos. - Būtu ieteicams izvairīties no neviennozīmīgu un dažādi interpretējamu terminu lietojuma saimju/ apakšsaimju līmeņu paraugpraksi vai Amatu katalogu papildināt ar šo terminu paskaidrojumiem, piemēram: "vada lielus projektus" 37. saimes III līmenī. Tā vietā varētu tikt lietots "vada projektus". Pieņemot, ka atbilstoši Amatu kataloga uzbūves principam katrs nākamais līmenis ietver iepriekšējā līmeņa pienākumus, no III līmeņa varētu svītrot "vada lielus projektus"; "nozīmīgi un ietekmīgi sadarbības partneri" 37. saimes VI līmenī; "vada ietekmīgus projektus" 37. saimes VI līmenī.	
38.	Sekretariāta funkcija	- Izvērtēt iespēju pārskatīt 38. saimi, ieviešot vismaz vēl vienu līmeni un attiecīgi papildinot līmeņu paraugpraksi pēc šādas pieejas: - Izvērtēt nepieciešamību pēc saimes I līmeņa un apsvērt iespēju šīs saimes I līmeņa pienākumus apvienot ar kādu citu atbalsta saimes I līmeni. 38. saimes II un III līmeņa paraugpraksi pārskatīt un papildināt ar sekretariāta funkcijām, kas atspoguļo arī šī amata koordinējošo lomu iestādē kopumā, ne tikai kā atbalsta funkciju vienam vadītājam. 38. saimei kopumā noteikt četrus līmeņus, kur IV līmenī tiktu klasificēti sekretariāta amati, kas apkalpo vairākus iekšējos klientus (2 - 3 augstākā līmeņa vadītājus) un kas pārrauga un/vai koordinē vairākas sekretariāta funkcijas. IV līmenim piešķirt 9. mēnešalgu grupu.	- Izvērtēt iespēju pārskatīt 38. saimi, ieviešot vismaz vēl vienu līmeni un attiecīgi papildinot līmeņu paraugpraksi pēc šādas pieejas: 38. saimes I līmeni pārskatīt un sagatavot paraugpraksi, kas šajā līmenī ļauj klasificēt vienkāršāka veida un neliela apjoma sekretariāta darbus, kas ir salīdzināmi ar citu atbalsta funkciju zemāko līmeni atbilstoši 4. mēnešalgu grupai.
39.	Sociālais darbs	Jēdziena „īpaši sarežģītas problēmas” vietā ieteicams noteikt, ka darbinieks var	

Saimes/ apakš- saimes nr.	Saimes/ apakšsaimes nosaukums	Priekšlikumi Amatu kataloga attīstībai	
		Konkrētie priekšlikumi	Vispārīgie priekšlikumi ¹²
		konsultēt zemāka līmeņa speciālistu vai aizstāt augstāka līmeņa speciālistu vai vadītāju. Izstrādāt jaunu V un VI līmeni, kuros varētu klasificēt vairāku sociālās palīdzības struktūrvienību vai jomu vadītājus un nelielu Sociālo dienestu vadītājus (lielu Sociālo dienestu vadītāji tiek klasificēti I saimē).	
40.	Starptautiskie sakari	- Neskatoties uz nelielo amatu skaitu, kas klasificēti šajā saimē, saime tomēr būtu saglabājama, jo funkcija valsts pārvaldē vēl aizvien ir svarīga un aktuāla. - Pārskatīt līmeņu iedalījumu mēnešalgu grupās (sk. zemāk) , lai nodrošinātu atbildībai un sarežģītībai atbilstošu atbildības līmeni. - Nelietot līmeņu paraugpraktos kritēriju par iestādes lielumu kā ierobežojumu amatu klasificēšanai.	
41.	Transportlīdzekļa vadīšana	- Būtu ieteicams pārskatīt 41. saimes līmeņu aprakstus: - III līmeni, kurā klasificētie amata pildītāji vada autobusu, pārvadā iestādes darbiniekus vai klientus, papildināt ar operatīvo transportlīdzekļu vadību; - visus trīs 41. saimes līmeņus papildināt ar kvalifikācijas prasībām – nepieciešamajām autovadītāju apliecību kategorijām. - Būtu ieteicams pārskatīt 41. saimes dalījumu līmeņos, to secību: - samainīt vietām saimes I un II līmeni, lai tiktu ievērota loģiska saimes hierarhija. I līmenī būtu klasificējami vieglo automašīnu vadītāji, savukārt II un III līmenī – profesionālie kravas auto un autobusu vadītāji; - izvērtēt nepieciešamību pēc jauna (IV) līmeņa 41. saimē, kur tiktu klasificēti brigāžu vadītāji/ vecākie vadītāji, kas veiktu, piemēram, šādus pienākumus: pārrauga citus vadītājus, meklē vadītāju aizstājējus, atbild par transportlīdzekļu tehniskajām apkopēm, benzīnu, ceļazīmēm un veic citus pienākumus. - Klasificējot amatus 41. saimes II un III līmeņos, nepieciešams izvērtēt regularitāti, ar kādu tiek veikti III līmenī minētie pienākumi.	
42.	Tulkošana (42.1. Tulkošana rakstveidā, 42.2. Tulkošana mutvārdos, 42.3. Tulkošana rakstveidā un mutvārdos)	Nemot vērā nelielo 42.1. un 42.2. apakšsaimē klasificēto amatu skaitu, kā arī atšķirīgo situāciju valsts pārvaldē šīs funkcijas jomā, būtu ieteicams izvērtēt nepieciešamību apvienot 42.1., 42.2. un 42.3. apakšsaimes vienā – 42. Tulkošana.	Apvienojot 42.1., 42.2. un 42.3. apakšsaimes vienā saimē, varētu tikt izveidots lielāks līmeņu skaits – šobrīd katrā no 42. saimes apakšsaimēm ir tikai divi līmeņi.
43.	Meža ugunsapsardzība	- Būtu ieteicams apsvērt iespēju izdalīt šādas 43. saimes I līmenī minētās funkcijas: - veic meža novērošanu no meža ugunsnovērošanas torņiem; - piedalās ugunsgrēku novēršanā, atklāšanā un dzēšanā, to seku mazināšanā, vides aizsargāšanā ugunsgrēka dzēšanas laikā. - Novērst tehnisko kļūmi 43. saimes līmeņu aprakstu noformējumā, lai izvairītos no maldinoša iespaida, ka 43. saimē paredzēti V līmeņi.	
44.	Ārvalstu finanšu	Izvērtēt nepieciešamību pēc atsevišķas saimes ārvalstu finanšu instrumentu	

Saimes/ apakš- saimes nr.	Saimes/ apakšsaimes nosaukums	Priekšlikumi Amatu kataloga attīstībai	
		Konkrētie priekšlikumi	Vispārīgie priekšlikumi ¹²
	instrumentu vadība	vadībai, izmantojot pieeju: - ar struktūrfondu plānošanu saistītos amatus varētu klasificēt 35. un 36.saimē, attiecīgi pārskatot mēnešalgas līmeņus šajā saimē; - ar struktūrfondu strādājošo grāmatvežu, juristu, projektu vadītāju amati var tikt klasificēti attiecīgajās saimēs, pie nosacījuma, ka tiek papildināti šo saimju paraugapraksti, nosakot tieši struktūrfondu administrēšanas aspektu un norādot apjomu vai sarežģītību, kas ir atšķirīga no standarta amata pienākumiem un prasībām saimē; - varētu tikt izveidota apakšsaimē pie finanšu administrēšanas saimes (11), kurā ietilptu tie ar struktūrfondu administrēšanu un kontroli saistīti amati, kas neeksistētu bez struktūrfondu esamības piemēram, uzraugi. To var noteikt šādi: ja amats neeksistētu bez struktūrfondu, tad darbinieks ir ar finanšu instrumentiem specifisks amata veicējs.. Apsvērt iespēju pielietot tirgus koeficientu tiem amatiem, kam ir izteikta struktūrfondu specifika (vairāk kā 50% no amata apraksta) un liels darba apjoms.	
45.	Bāriņtiesas	- ieteicams pārbaudīt, vai ir pamatoti I līmenī klasificēt gan bāriņtiesas locekli, gan priekšsēdētāja palīgu, jo minēto amatu pienākumi varētu būt būtiski atšķirīgi, ja vien kāds no locekļiem neveic arī palīga pienākumus. - ieteicams katrā nākamajā līmenī norādīt tikai tos pienākumus, kuri papildina iepriekšējā līmeņa pienākumu sarakstu, tādējādi izceļot atšķirības starp līmeņiem. Ievērot principu, ka katrs nākamais līmenis ietver arī iepriekšējā līmeņa pienākumus.	
46.	Dzimsarakstu pakalpojumi	- Konsekventas pieejas nodrošināšanai ieteicams mainīt paralēlos līmeņus IA un IB pret secīgiem līmeņiem I un II, jo tie atrodas dažādās mēnešalgu grupās un ietver dažādas sarežģītības pienākumus. Paralēlie līmeņi būtu veidojami vienīgi gadījumos, kad ir identificējamās būtiski atšķirīgas funkcijas vienas saimes ietvaros ar līdzīgu sarežģītību un atbildību, kas atrodas vienā vai secīgās mēnešalgu grupās. Citos gadījumos nebūtu ieteicams veidot paralēlos līmeņus un vai nu iekļaut visas funkcijas viena līmeņa aprakstā, vai arī veidot secīgus līmeņus. - ieteicams katrā nākamajā līmenī norādīt tikai tos pienākumus, kuri papildina iepriekšējā līmeņa pienākumu sarakstu, tādējādi izceļot atšķirības starp līmeņiem. Ievērot principu, ka katrs nākamais līmenis ietver arī iepriekšējā līmeņa pienākumus.	
47.	Sabiedrisko pakalpojumu regulēšana	Ņemot vērā to, ka 47. saimē vairs netiek klasificēts neviens amats, būtu ieteicams izvērtēt 47. saimes nepieciešamību.	
48.	Sporta organizēšana un profesionālais sports	Kaut arī 48. saime neatbilst vienam no Amatu kataloga uzbūves principiem (katrs nākamais līmenis ietver iepriekšējos līmeņu aprakstos minētos pienākumus), iespēju robežās būtu ieteicams izvairīties no pienākumu dublēšanās 48. saimes IA, IB un II līmenī.	
49.	Studentu apkalpošana	Novērst amata pienākumu dublēšanos un izmantot principu, ka katrs nākamais līmenis ietver iepriekšējā līmeņa pienākumu, kā arī veic citas darbības.	Pārskatīt saimes līmeņu nosaukumus un izveidot atbilstošu amatu hierarhiju.

Saimes/ apakš- saimes nr.	Saimes/ apakšsaimes nosaukums	Priekšlikumi Amatu kataloga attīstībai	
		Konkrētie priekšlikumi	Vispārīgie priekšlikumi ¹²
			Papildināt līmeņu paraugaprakstus ar prasībām attiecībā uz kvalifikāciju un pieredzi, kas palīdzētu atšķirt līmeņus. Piemēram, cik lielā mērā darbības, kas saistītas ar ārvalstu studentu uzņemšanu, ir sarežģītākas un prasa augstāku izglītības/ pieredzes līmeni kā Latvijas studentu uzņemšana.
50.	Studiju procesa organizēšana		- Pārrunāt ar nozares ekspertiem iespēju uzlabot saimes paraugaprakstus, padarot tos atbilstošākus pielietojumam lielās un arī mazās/ vidējās augstskolās un/vai izveidot divas saimes attiecībā uz šo darbības jomu. - Līmeņu paraugaprakstos nosaukt amatu piemērus, kas dotu iespēju vadītājiem vieglāk atrast pareizo līmeni saviem amatiem.
51.	Teritorijas plānošana	- Amatu katalogā ir iekļautas vairākas ar kontroles funkciju saistītas saimes/ apakšsaimes, piemēram, 26.1. Iestāžu un amatpersonu kontrole, 26.3. Privātpersonu kontrole, kurās varētu tikt klasificēti būvvalžu amati, tāpēc, lai izvairītos no Amatu kataloga sadrumstalošanas, nav atbalstāma jaunas saimes veidošana būvvaldes funkcijai. - Būtu ieteicams pārskatīt šādus 51. saimes IVA un IVB līmenī iekļautos formulējumus: - risina standarta projektu izstrādāšanu (IVA); - risina nestandarta projektu izstrādāšanu (IVB), paskaidrojot precīzāk jēdzienus „standarta”, „nestandarta”.	
52.	Risku vadība (darbības riski)	Būtu ieteicams 52. saimes augstākā līmeņa (III) paraugaprakstā minēto pienākumu „vada risku vadības struktūrvienību” aizstāt ar „vada risku vadības funkciju/ procesu/ jomu”.	Izvērtēt iespēju veidot vienotu saimi ‘Kvalitātes nodrošināšana’ ar šādām apakšsaimēm: Procedūru izstrāde un kvalitātes vadība (apvienojot 17.un 27. saimes, par pamatu ņemot 27.saimes aprakstus), Iekšējais audits un Risku vadība (sk. priekšlikumus sadaļā 4.2.47. 27.Saime: Kvalitātes vadība).
53.	Tiesas un prokuratūra (53.1. Tiesu darbinieki, 53.2. Satversmes tiesas darbinieki, 53.3. Prokuratūras darbinieki (prokuroru palīgi))	Būtu ieteicams 53.3. apakšsaimes IB līmeņa pienākumu „vada un kontrolē citu prokuroru palīgu darbu” izteikt šādā redakcijā „koordinē citu prokuroru palīgu darbu”.	
54.	Valsts dibinātu augstskolu vadība	Apsvērt iespēju šo saimi pārdalīt divās apakšsaimēs, atdalot administratīvo no akadēmiskās/ zinātniskās vadības.	Pārrunāt ar nozares ekspertiem saimes paraugaprakstus, pielāgojot tos lietošanai gan lielās, gan mazās un vidējās augstskolās.
55.	Nacionālo	Būtu ieteicams pārskatīt 55. saimes līmeņu paraugaprakstus. Ņemot vērā to, ka	Izvērtēt iespēju mainīt saimes nosaukumu, ņemot vērā to, ka saimē

Saimes/ apakš- saimes nr.	Saimes/ apakšsaimes nosaukums	Priekšlikumi Amatu kataloga attīstībai	
		Konkrētie priekšlikumi	Vispārīgie priekšlikumi ¹²
	bruņoto spēku darbinieki	NBS darbinieki neveic tikai civilos pienākumus, bet arī militāras jomas pienākumus, piemēram, piedalās dažādās militārajās misijās u.c., izvērtēt iespēju papildināt 55. saimes paraugaprakstus, kas šobrīd paredzēti tikai mācību un apmācību-treniņu programmu īstenošanas, ekspertīzes un vadīšanas funkcijām (piemēram, IA un IB līmenis). 55. saimē klasificētajiem NBS amatiem darba apjoms būtu ņemams vērā amatu klasificēšanas procesā un darba algas noteikšanā.	tiek klasificēta tikai daļa no NBS darbiniekiem.
56.	Valsts attīstības plānošana, koordinācija un vadība	- Ieteicams izvērtēt 56. saimes atbilstību metodikā minētajam principam izvairīties no saimju veidošanas, ja konkrētā funkcija sastopama mazāk kā sešās iestādēs, vai ja funkcijas īstenošanai nav nepieciešams liels amatu skaits lielā, ļoti lielā vai īpaši lielā iestādē. Atsakoties no 56. saimes, tajā klasificētos amatus varētu klasificēt 36. saimē, attiecīgi izvērtējot, vai šī soļa ietekmē neradīsies nepieciešamība pārskatīt 36. saimes līmeņu skaitu un aprakstus. 56. saimē klasificētajiem PKC amatiem darba apjoms būtu ņemams vērā darba atlīdzības noteikšanas ietvaros (fiksētā/ mainīgā atlīdzības daļa; individuālās pamatalgas līmenis intervāla ietvaros, ja darba apjoms ir konstants), bet ne amatu klasificēšanas procesā.	

2. Pielikums: Priekšlikumi amatu līmeņu sadalījumam mēnešalgu grupās

Saimes/ apakšsaimes līmenim pēc veiktās vērtēšanas būtu atbilstoša augstāka mēnešalgu grupa 

Saimes/ apakšsaimes līmenim pēc veiktās vērtēšanas būtu atbilstoša zemāka mēnešalgu grupa 

		Mēnešalgu grupas un atbilstošie līmeņi																	
Nr.	Amatu saimes (apakšsaimes) nosaukums	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		13		14	15	16
		<64	65-76	77-91	92-108	109-129	130-154	155-183	184-218	219-260	261-310	311-369	370-439	13A	440-523	14A	524-623	624-742	743<
1.	Administratīvā vadība											I	IIB ¹³		IIA		IVA1	IVB1	IVE
															IIC		IVA2	IVB2	VA ¹⁴
															III ¹⁵		IVB	IVC	VB
															IVA			IVD	VIA
																			VI
																			VC
2.	Apgāde (iepirkšana)					I		II	IIIA	IIIB		IV	V						
3.	Apsaimniekošana	IA		IB			IIA		IIB	IIC	III	IV	V						
4.	Apsardze un uzraudzība				IA		IIA	III			IV	V	VI						
					IB		IIB												
5.1.	Ārstniecība. Ārstniecības pakalpojumi								IA	IE	III		IVA				V	VI	
									IB	IIA			IVB						
									IC	IIB									
									ID										
5.2.	Ārstniecība. Aprūpe					I	II	III	IV			V	VI						
5.3.	Ārstniecība. Farmācija				I		II			IIIA		IVA	IVB						
										IIIB									
5.4.	Ārstniecība. Neatliekamā							IA	IC	IIB	IIC	IIIB	IIIC		IVB		VIA	VIC	
											IIIA								

¹³ Apvienotais IIA un IIB līmenis

¹⁴ Apvienotais VA, VB, VI un VIA līmenis

¹⁵ Apvienotais III un IVA līmenis

		Mēnešalgu grupas un atbilstošie līmeņi																	
Nr.	Amatu saimes (apakšsaimes) nosaukums	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13A	13	14A	14	15	16
		<64	65- 76	77- 91	92- 108	109- 129	130- 154	155- 183	184- 218	219- 260	261- 310	311- 369	370- 439		440- 523		524- 623	624- 742	743<
	medicīniskā palīdzība							IB	IIA				IVA VA		VB		VIB	VID	
6.	Darba aizsardzība					I		II	III			IV							
7.	Diplomātiskā un konsulārā darbība								I	IIA IIB	IIIC	IIIA IIIB IVC	IVA IVB	V		VI			
8.	Dispečeru pakalpojumi						I		II	III									
9.	Dokumentu rediģēšana						IA	IB			II	III	IV						
10.	Ekspertīze							I		II	III		IV		V				
11.1.	Finanšu administrēšana. Finanšu tirgi/Finanšu resursu vadība								I		II	IIIA	IIIB		IV				
11.2.	Finanšu administrēšana. Kreditēšana										I	II	III						
11.3.	Finanšu administrēšana. Riska vadība (finanšu riski)										I		II		III				
11.4.	Finanšu administrēšana. Valsts budžeta norēķini					IA	IB	IIA	IIIB	IIIC	IIIA IIIC	IVA IVB	IVC		V				
12.1.	Finanšu analīze un vadība. Finanšu analīze un vadība iestādēs un/vai nozaru ministrijās							I		IIA IIB	IIIC	IIIA	IIIB IVA		IVB V				
12.2.	Finanšu analīze un vadība. Valsts fiskālās politikas plānošana un izpilde								I			IIA IIB	IIIA IIIB		IVA IVB		V	VI	
12.3.	Finanšu uzskaitē un analīze pašvaldībā								I	II	III	IV							
13.	Fiziskais un kvalificētais darbs	IA	IB II		III	IV		V	VI	VII									
14.	Grāmatvedība					I			II	IIIA	IIIB	IV	VA		VB				

		Mēnešalgu grupas un atbilstošie līmeņi																	
Nr.	Amatu saimes (apakšsaimes) nosaukums	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13A	13	14A	14	15	16
		<64	65-76	77-91	92-108	109-129	130-154	155-183	184-218	219-260	261-310	311-369	370-439		440-523		524-623	624-742	743<
15.	Iekšējais audīts						I		II		III	IV			V				
16.	Iestāžu drošība									IA	IIA	IIB							
										IB									
17.	Iestāžu procedūras ¹⁶							I		II	III								
18.1.	Informācijas apkopošana un analīze. Arhīvu pakalpojumi							I	II	III		IVA	IVB						
18.2.	Informācijas apkopošana un analīze. Bibliotēku pakalpojumi						I		II		III	IV	V						
18.3.	Informācijas apkopošana un analīze. Dokumentu pārvaldība				I			II	III		IVA	VA							
											IVB	VB							
18.4.	Informācijas apkopošana un analīze. Fondu glabāšana				I		II			III									
18.5.	Informācijas apkopošana un analīze. Muzeju pakalpojumi						I		II	III	IV		V						
18.6.	Informācijas apkopošana un analīze. Statistika					IA	IB	II		III		IV	V						
19.1.	Informācijas tehnoloģijas. Datorgrafika un WEB dizains							I		II									
19.2.	Informācijas tehnoloģijas. Datu atbalsts						¹⁷ I		II		III								
19.3.	Informācijas tehnoloģijas. Informācijas tehnoloģiju un informācijas									I		IIA			III		IV	V	
												IIB							

¹⁶ Nemot vērā priekšlikumu izvērtēt šīs saimes nepieciešamību, izmaiņas līmeņu sadalījumā mēnešalgu grupās nav aktuālas

¹⁷ Priekšlikums veidot papildu (I) līmeni 19.2. apakšsaimē

		Mēnešalgu grupas un atbilstošie līmeņi																	
Nr.	Amatu saimes (apakšsaimes) nosaukums	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13A	13	14A	14	15	16
		<64	65-76	77-91	92-108	109-129	130-154	155-183	184-218	219-260	261-310	311-369	370-439		440-523		524-623	624-742	743<
	sistēmas vadība																		
19.4.	Informācijas tehnoloģijas. Programmatūras attīstība							I		II	III		IV		V				
19.5.	Informācijas tehnoloģijas. Sistēmu administrēšana un uzturēšana						I		IIA	IIB	III		IV						
19.6.	Informācijas tehnoloģijas. Lietotāju atbalsts						I		II		III								
20.	Inženiertehniskie darbi							I		II	III		IV		V		VI		
21.	Juridiskā analīze, izpildes kontrole un pakalpojumi						I		II	IIIA	IIIB	IV	VA		VB		VIA	VIB	VIC ¹⁸
22.1.	Jūras un gaisa transports. Transportlīdzekļu vadīšana							I		II		III	IV		V				
22.2.	Jūras un gaisa transports. Transportlīdzekļu tehniskā apkope					I		II			III								
23.	Klientu apkalpošana				I		IIA	IIB	IIIA	IIIB	IV		V						
24.	Komunikācija un sabiedriskās attiecības							I		II	III	IV							
25.	Konsultēšana								I			II					III		IV
26.1.	Kontrole un uzraudzība. Iestāžu un amatpersonu kontrole						I		II	III		IV	V		VI				

¹⁸ Apvienotais VIC un VID līmenis

		Mēnešalgu grupas un atbilstošie līmeņi																	
Nr.	Amatu saimes (apakšsaimes) nosaukums	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13A	13	14A	14	15	16
		<64	65-76	77-91	92-108	109-129	130-154	155-183	184-218	219-260	261-310	311-369	370-439		440-523		524-623	624-742	743<
26.2.	Kontrole un uzraudzība. Muita un muitas kontrole					I		II	III		IV	V							
26.3.	Kontrole un uzraudzība. Privātpersonu kontrole					I		II		III		IV	V		VIA		VIB		
27.	Kvalitātes vadība						I		II		III								
28.1.	Noziedzības novēršana un apkarošana. Izmeklēšana									I	IIA	IIB	III		IV				
28.2.	Noziedzības novēršana un apkarošana. Operatīvā darbība						I			II	IIIA	IIIB	IV		V				
28.3.	Noziedzības novēršana un apkarošana: Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršana								I		II	III							
												IV							
28.4.	Noziedzības novēršana un apkarošana. Pašvaldības policija						I	IIA	IIB	IIC		III	IV				V		
29.	Pedagoģijas darbības atbalsts				I						II	III	IV						
30.	Personāla vadība						I		II	III	IVA	IVB	IVC		IVD				
31.	Laboratorijas un izpētes darbi						I			II	III	IV							
32.	Projektu vadība								I	IIA	IIB	IIIA	IIIB		IIIC				
											IIC				IIID				
33.	Radošie darbi						IA	IB	II	III	IV								
								IC											
34.	Restaurācijas darbi				I	II		III		IVA		IVB							

¹⁹ Priekšlikums veidot papildu (V) līmeni 30. saimē

		Mēnešalgu grupas un atbilstošie līmeņi																	
Nr.	Amatu saimes (apakšsaimes) nosaukums	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13A	13	14A	14	15	16
		<64	65-76	77-91	92-108	109-129	130-154	155-183	184-218	219-260	261-310	311-369	370-439		440-523		524-623	624-742	743<
35.	Politikas ieviešana							²⁰ I		II	III	IVA	IVB		V				
36.	Politikas plānošana							I		II		III ²¹	IV		V		VI		
37.	Tirgziņība						I		II		III	IV	V		VI				
38.	Sekretariāta funkcija			I	II			III		IV ²²									
39.	Sociālais darbs			I		II			III		IV	V ²³	VI ²⁴						
40.	Starptautiskie sakari							I	II		III		IV						
41.	Transportlīdzekļa vadīšana					I	II	III											
42.1.	Tulkošana. Tulkošana rakstveidā							I	II										
42.2.	Tulkošana. Tulkošana mutvārdos								I	II									
42.3.	Tulkošana. Tulkošana rakstveidā un mutvārdos								I	II									
43.	Meža ugunsapsardzība						I		II		III	IV							

²⁰ Saglabājot I līmeni, tam jāpaplašina veicamo funkciju apjoms, jo šobrīd Amatu katalogā norādītās funkcijas nav atbilstoša 7. mēnešalgu grupas amatiem.

²¹ Veicot izmaiņas izglītības kritērija vērtējumā, ņemot vērā notikušās pārmaiņas izglītības sistēmā, kā arī augstās prasības, kas šobrīd tiek izvirzītas politikas plānotāju prasmēm un zināšanām, 36. saimes III, IV, V un VI līmenim varētu būt atbilstošas augstākas mēnešalgu grupas.

²² Priekšlikums veidot papildu (IV) līmeni 38. saimē

²³ Priekšlikums veidot papildu (V) līmeni 39. saimē

²⁴ Priekšlikumsveidotpapildu (VI) līmeni 39. saimē

		Mēnešalgu grupas un atbilstošie līmeņi																	
Nr.	Amatu saimes (apakšsaimes) nosaukums	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13A	13	14A	14	15	16
		<64	65-76	77-91	92-108	109-129	130-154	155-183	184-218	219-260	261-310	311-369	370-439		440-523		524-623	624-742	743<
44.	Ārvalstu finanšu instrumentu vadība					←		I		←	IIA	IIIA	IIIB		IVB		VI B	VIIC	
										←	IIB		IIIC		IVC		VIC		
										←	IIC		IVA		VB		VIIA		
													VA		VC		VII B		
															VIA				
45.	Bāriņtiesas							I		II		III							
46.	Dzimtsarakstu pakalpojumi					←		IA		IB	II								
47.	Sabiedrisko pakalpojumu regulēšana ²⁵								I		II		III				IV		
48.	Sporta organizēšana un profesionālais sports						IA	IB	II		III								
49.	Studentu apkalpošana					←	I	II		←	III	←	IV	←	V				
50.	Studiju procesa organizēšana						I	II	III		IV		V		VI				
51.	Teritorijas plānošana					←		I		←	II	III	IVA	IVB	V				
52.	Risku vadība (darbības riski)									I	II	III							

²⁵ Ņemot vērā priekšlikumu izvērtēt šīs saimes nepieciešamību, izmaiņas līmeņu sadalījumā mēnešalgu grupās nav aktuālas

		Mēnešalgu grupas un atbilstošie līmeņi																	
Nr.	Amatu saimes (apakšsaimes) nosaukums	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13A	13	14A	14	15	16
		<64	65-76	77-91	92-108	109-129	130-154	155-183	184-218	219-260	261-310	311-369	370-439		440-523		524-623	624-742	743<
53.1.	Tiesas un prokuratūra. Tiesu darbinieki							I ●	IIIA ●		IVA ●	IIIC ●	IVC ●		IVD ●				
								II ●	IIIB ●		IVB ●				VB ●				
											VA ●				VC ●				
53.2.	Tiesas un prokuratūra. Satversmes tiesas darbinieki							IA ●	IB ●	II ●			IIIA ●		IIIB ●		IVB ●		
															IVA ●				
53.3.	Tiesas un prokuratūra. Prokuratūras darbinieki (prokuroru palīgi)						IA ●	IB ●	IIB ●										
54.	Valsts dibinātu augstskolu vadība									IA ●	IB ●	IC ●	IIB ●		IIC ●			IV ●	
												IIA ●	IIIA ●		IIIB ●				
55.	Nacionālo bruņoto spēku darbinieki								IA ●	IB ●	II ●	III ●	IV ●						
56.	Valsts attīstības plānošana, koordinācija un vadība												I ●				II ●	III ●	

3. Pielikums: Fokusgrupu diskusiju programmas²⁶

FOKUSGRUPAS DISKUSIJA

Diskusija par 4. Apsardze un uzraudzība, 6. Darba aizsardzība, 7. Diplomātiskā un konsulārā darbība, 8. Dispečeru pakalpojumi, 9. Dokumentu rediģēšana, 13. Fiziskais un kvalificētais darbs, 16. Iestāžu drošība, 18.4. Fondu glabāšana, 18.5. Muzeju pakalpojumi, 20. Inženiertehniskie darbi, 22. Jūras un gaisa transports, 25. Konsultēšana, 26.2. Muita un muitas kontrole, 29. Pedagoģijas darbības atbalsts, 31. Laboratorijas un izpētes darbi, 33. Radošie darbi, 34. Restaurācijas darbi, 37. Tirgzinība, 41. Transportlīdzekļa vadīšana, 42. Tulkošana, 48. Sporta organizēšana un profesionālais sports, 49. Studentu apkalpošana, 50. Studiju procesa organizēšana, 52. Risku vadība (darbības riski), 53. Tiesas un prokuratūra, 54. Valsts dibinātu augstskolu vadība saimju/ apakšsaimju līmeņu piemērotību

Fokusgrupas mērķis:

- ▶ Apspriest 4., 6., 7., 8., 9., 13., 16., 18.4., 18.5., 20., 22., 25., 26.2., 29., 31., 33., 34., 37., 41., 42., 48., 49., 50., 52., 53., 54. saimju/apakšsaimju līmeņu paraugpraksi piemērotību, amatu klasificēšanas grūtības un identificēt iespējamās saimju/apakšsaimju uzlabošanas iespējas Amatu katalogā

Fokusgrupas ietvaros apspriežamās jomas attiecībā uz 4., 6., 7., 8., 9., 13., 16., 18.4., 18.5., 20., 22., 25., 26.2., 29., 31., 33., 34., 37., 41., 42., 48., 49., 50., 52., 53. un 54. saimi:

- ▶ Ar amatu klasificēšanu saistītās grūtības
- ▶ Saimju/ apakšsaimju visu līmeņu (t.sk. zemāko un augstāko līmeņu) izmantošana un nepieciešamība
- ▶ Saimju/ apakšsaimju līmeņu paraugpraksi piemērotība un dalījums
- ▶ Amatu līmeņu sadalījums mēnešalgu grupās

Fokusgrupas ietvaros apspriežamās jomas attiecībā uz AK pilnveidošanu:

- ▶ AK detalizācijas pakāpe. Kombinēto/ universālo amatu klasificēšana - amati, kas veic pienākumus no dažādām saimēm/ apakšsaimēm/ līmeņiem
- ▶ Amatu klasificēšanas grūtības mazās iestādēs tiem amatiem, kas veic dažādu jomu funkcijas - amatu pienākumu apvienošana mazās iestādēs
- ▶ Darba apjoms, specifiskās/īpašās prasmes, pienākumi - iespējamie faktori, kas varētu tikt ņemti vērā amata algas aprēķinā
- ▶ Kvalifikācijas prasības, darba sarežģītība un atbildība – amatu līmeņu kvalifikācijas prasību, darba sarežģītības un atbildības raksturojuma iekļaušanas nepieciešamība Amatu katalogā
- ▶ Augstākas saimes/apakšsaimes līmeņa mijiedarbība ar iestādes lielumu un funkciju relatīvo ietekmi valsts pārvaldes kontekstā – iestādes un struktūrvienības lieluma izmantošanas pamatojuma līmeņu diferencēšanai
- ▶ Amatu klasificēšanas procesa iespējamās izmaiņas - saskaņošanas procesa ar Valsts Kanceleju efektivitātē, ministrijas kā starpnieka starp Valsts Kanceleju un padotības iestādēm nepieciešamība
- ▶ Jaunu saimju/ apakšsaimju nepieciešamība, saimes/ apakšsaimes, kas nav nepieciešamas Amatu katalogā

Pirms fokusgrupas diskusijas aicinām pārdomāt priekšlikumus un atbildes uz norādītajiem jautājumiem (attiecībā gan uz konkrētām saimēm/ apakšsaimēm, gan Amatu katalogu kopumā).

Uz fokusgrupu aicinātie dalībnieki:

- | | |
|---------------------------|--|
| ▶ Valsts kanceleja | ▶ Tiesu administrācija |
| ▶ Ārlietu ministrija | ▶ Latvijas Nacionālais arhīvs |
| ▶ Aizsardzības ministrija | ▶ Latvijas Nacionālā bibliotēka |
| ▶ Finanšu ministrija | ▶ Latvijas Nacionālais vēstures muzejs |

²⁶ Fokusgrupu diskusiju programmas par 19., 23., 35., 36., 38., 44. saimes, kā arī 18.1. un 18.3. apakšsaimes līmeņu piemērotību pievienotas pētījuma „Amatu kataloga pilnveidošana un amatu klasifikācijas kļūdu novēršana”, kas tiek veikts Valsts kancelejas administrētā projekta „Atbalsts strukturālo reformu ieviešanai valsts pārvaldē” (identifikācijas Nr. 1DP/1.5.1.1.1/10/IPIA/CFLA/004/002), trešā nodevuma „Pētījuma metodoloģijas ziņojums” 8. pielikumā

- ▶ Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija
- ▶ Valsts ieņēmumu dienests
- ▶ Valsts zemes dienests
- ▶ Nodrošinājuma valsts aģentūra
- ▶ Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienests
- ▶ Nacionālie bruņotie spēki
- ▶ Latvijas Universitāte
- ▶ Rīgas Stradiņa universitāte
- ▶ Ģenerālprokuratūra
- ▶ Memoriālo muzeju apvienība
- ▶ Latvijas Ģeotelpiskās informācijas aģentūra
- ▶ Satversmes tiesa
- ▶ Valsts asinsdonoru centrs
- ▶ Sociālās integrācijas valsts aģentūra
- ▶ Rīgas tehniskā universitāte
- ▶ Ieslodzījuma vietu pārvalde
- ▶ Transporta nelaimes gadījumu un incidentu izmeklēšanas birojs

Fokusgrupas diskusijas norise

Diskusiju paredzēts organizēt divās daļās:

- ▶ Konkrētu saimju/ apakšsaimju piemērotības apspriešana mazākās grupās (aptuveni 3 dalībnieki katrā grupā), katrā no tām pārrunājot noteiktu skaitu saimes/ apakšsaimes. Paredzētie grupu diskusiju norises posmi ir šādi:
 - ▶ Dalībnieki pārrunā ar saimēm/ apakšsaimēm saistītos diskusiju jautājumus;
 - ▶ Grupas ietvaros dalībnieki vienojas par būtiskākajiem priekšlikumiem saimju/ apakšsaimju uzlabošanai Amatu katalogā;
 - ▶ Katra no grupām pārējiem fokusgrupas dalībniekiem prezentē viedokli par diskusijas jautājumiem, kā arī būtiskākajiem priekšlikumiem attiecībā uz grupas ietvaros pārrunātajām saimēm/ apakšsaimēm;
 - ▶ Pārējiem fokusgrupas dalībniekiem tiek sniegta iespēja izteikt viedokli/ sniegt priekšlikumus par citu grupu pārrunātajām saimēm/ apakšsaimēm.
- ▶ Ar Amatu kataloga pilnveidošanu saistīto jautājumu apspriešana, piedaloties visiem uz fokusgrupu aicinātajiem dalībniekiem.

Fokusgrupas datums, laiks un vieta:

Fokusgrupas norises datums un laiks – **5.06.2013. no plkst. 14.00 līdz 17.00**

Fokusgrupas norises vieta – **SIA „Ernst & Young Baltic”, Muižas iela 1a**

FOKUSGRUPAS DISKUSIJA

Diskusija par 1. Administratīvā vadība, 3. Apsaimniekošana, 4. Apsardze un uzraudzība, 6. Darba aizsardzība, 8. Dispečeru pakalpojumi, 12.3. Finanšu uzskaitē un analīze pašvaldībā, 13. Fiziskais un kvalificētais darbs, 14. Grāmatvedība, 16. Iestāžu drošība, 18.1. Arhīvu pakalpojumi, 18.2. Bibliotēku pakalpojumi, 18.3. Dokumentu pārvaldība, 18.5. Muzeju pakalpojumi, 21. Juridiskā analīze, izpildes kontrole un pakalpojumi, 22. Jūras un gaisa transports, 23. Klientu apkalpošana, 24. Komunikācija un sabiedriskās attiecības, 25. Konsultēšana, 28.4. Pašvaldības policija, 29. Pedagoģijas darbības atbalsts, 30. Personāla vadība, 32. Projektu vadība, 33. Radošie darbi, 37. Tirgzinība, 38. Sekretariāta funkcija, 39. Sociālais darbs, 41. Transportlīdzekļa vadīšana, 43. Meža ugunsapsardzība, 45. Bāriņtiesas, 46. Dzimtsarakstu pakalpojumi, 48. Sporta organizēšana un profesionālais sports 51. Teritorijas plānošana saimju/ apakšsaimju līmeņu piemērotību

Fokusgrupas mērķis:

- ▶ Apspriest 1., 3., 4., 6., 8., 12.3., 13., 14., 16., 18.1., 18.2., 18.3., 18.5., 21., 22., 23., 24., 25., 28.4., 29., 30., 32., 33., 37., 38., 39., 41., 43., 45., 46., 48., 51. saimju/apakšsaimju līmeņu paraugpraksi piemērotību, amatu klasificēšanas grūtības un identificēt iespējamās saimju/apakšsaimju uzlabošanas iespējas Amatu katalogā

Fokusgrupas ietvaros apspriežamās jomas attiecībā uz 1., 3., 4., 6., 8., 12.3., 13., 14., 16., 18.1., 18.2., 18.3., 18.5., 21., 22., 23., 24., 25., 28.4., 29., 30., 32., 33., 37., 38., 39., 41., 43., 45., 46., 48. un 51. saimi:

- ▶ Ar amatu klasificēšanu saistītās grūtības
- ▶ Saimju/ apakšsaimju visu līmeņu (t.sk. zemāko un augstāko līmeņu) izmantošana un nepieciešamība
- ▶ Saimju/ apakšsaimju līmeņu paraugpraksi piemērotība un dalījums
- ▶ Amatu līmeņu sadalījums mēnešalgu grupās

Fokusgrupas ietvaros apspriežamās jomas attiecībā uz AK pilnveidošanu:

- ▶ AK detalizācijas pakāpe. Kombinēto/ universālo amatu klasificēšana - amati, kas veic pienākumus no dažādām saimēm/ apakšsaimēm/ līmeņiem
- ▶ Amatu klasificēšanas grūtības mazās iestādēs tiem amatiem, kas veic dažādu jomu funkcijas - amatu pienākumu apvienošana mazās iestādēs
- ▶ Darba apjoms, specifiskās/īpašās prasmes, pienākumi - iespējamie faktori, kas varētu tikt ņemti vērā amata algas aprēķinā
- ▶ Kvalifikācijas prasības, darba sarežģītība un atbildība – amatu līmeņu kvalifikācijas prasību, darba sarežģītības un atbildības raksturojuma iekļaušanas nepieciešamība Amatu katalogā
- ▶ Augstākas saimes/ apakšsaimes līmeņa mijiedarbība ar iestādes lielumu un funkciju relatīvo ietekmi valsts pārvaldes kontekstā – iestādes un struktūrvienības lieluma izmantošanas pamatotība līmeņu diferencēšanai
- ▶ Amatu klasificēšanas procesa iespējamās izmaiņas - saskaņošanas procesa ar Valsts Kanceleju efektivitātē, ministrijas kā starpnieka starp Valsts Kanceleju un padotības iestādēm nepieciešamība
- ▶ Jaunu saimju/ apakšsaimju nepieciešamība, saimes/ apakšsaimes, kas nav nepieciešamas Amatu katalogā

Pirms fokusgrupas diskusijas aicinām pārdomāt priekšlikumus un atbildes uz norādītajiem jautājumiem (attiecībā gan uz konkrētām saimēm/ apakšsaimēm, gan Amatu katalogu kopumā).

Uz fokusgrupu aicinātie dalībnieki:

- | | |
|--|---------------------------------|
| ▶ Saldus novada pašvaldība | ▶ Jēkabpils pilsētas pašvaldība |
| ▶ Siguldas novada pašvaldība | ▶ Ķekavas novada pašvaldība |
| ▶ Ventspils pilsētas dome | ▶ Skrundas novada pašvaldība |
| ▶ Rīgas pilsētas dome | ▶ Ikšķiles novada pašvaldība |
| ▶ Valmieras pilsētas pašvaldība | ▶ Jūrmalas pilsētas dome |
| ▶ Rīgas pašvaldības policija | ▶ Jelgavas pašvaldības policija |
| ▶ Jūrmalas pilsētas pašvaldības policija | ▶ Ropažu novada pašvaldība |
| ▶ Jelgavas novada pašvaldība | ▶ Garkalnes novada pašvaldība |
| ▶ Valsts kanceleja | |

Fokusgrupas diskusijas norise

Diskusiju paredzēts organizēt divās daļās:

- ▶ Konkrētu saimju/ apakšsaimju piemērotības apspriešana mazākās grupās (aptuveni 3 dalībnieki katrā grupā), katrā no tām pārrunājot noteiktu skaitu saimes/ apakšsaimes. Paredzētie grupu diskusiju norises posmi ir šādi:
 - ▶ Dalībnieki pārrunā ar saimēm/ apakšsaimēm saistītos diskusiju jautājumus;
 - ▶ Grupas ietvaros dalībnieki vienojas par būtiskākajiem priekšlikumiem saimju/ apakšsaimju uzlabošanai Amatu katalogā;
 - ▶ Katra no grupām pārējiem fokusgrupas dalībniekiem prezentē viedokli par diskusijas jautājumiem, kā arī būtiskākajiem priekšlikumiem attiecībā uz grupas ietvaros pārrunātajām saimēm/ apakšsaimēm;
 - ▶ Pārējiem fokusgrupas dalībniekiem tiek sniegta iespēja izteikt viedokli/ sniegt priekšlikumus par citu grupu pārrunātajām saimēm/ apakšsaimēm.
- ▶ Ar Amatu kataloga pilnveidošanu saistīto jautājumu apspriešana, piedaloties visiem uz fokusgrupu aicinātajiem dalībniekiem.

Fokusgrupas datums, laiks un vieta:

Fokusgrupas norises datums un laiks – **4.06.2013. no plkst. 11.00 līdz 14.00**

Fokusgrupas norises vieta – **SIA „Ernst & Young Baltic”, Muitas iela 1a**

4. Pielikums: Intervēto personu saraksts

Tabula Nr. 7 Padziļinātajās intervijās intervēto personu saraksts

Nr.p.k.	Valsts iestāde	Nr.	Intervētā persona	Saime/apakšsaime	Līmenis
1.	Ekonomikas ministrija	1.	Personāla vadības nodaļas vadītāja		
		2.	Mājas lapas administrators	19,1	II
		3.	Sabiedrisko attiecību nodaļas vadītājs	24	IV
2.	Valsts kase	4.	Personāla departamenta direktore		
		5.	Personāla departamenta direktores vietniece		
		6.	Kvalitātes un risku vadības departamenta direktors (52. Saimes III līmenis). Intervija veikta par šādu amatu: Kvalitātes vadības sistēmu speciālists (27. saimes II līmenis)	27	II
		7.	Klīringa daļas vadītāja vietnieks	11,4	IIIC
		8.	Biroja vadītāja vietnieks	18,1	II
		9.	Starptautiskās sadarbības departamenta vecākais referents	11,1	II
		10.	Pakalpojumu attīstības daļas vecākais eksperts	32	IIA
		11.	Grāmatvedības departamenta direktore. Intervija veikta par šādiem amatiem: Grāmatvedības departamenta direktora vietnieks (14. saimes IIIB līmenis), Grāmatvedības departamenta direktora vietnieks (12.1. apakšsaimes IIIA līmenis),	12,1	IIIA
		12.	Finanšu resursu departamenta vecākie eksperti	11,1	II
		13.	Departamenta direktora vietnieks	11,2	II
		14.	Vecākais eksperts	11,3	I
		15.	Departamenta direktora vietnieks	11,3	II
		16.	Vecākais eksperts	11,4	IIIB
		17.	Departamenta direktora vietnieks	11,4	IVC
		18.	Departamenta direktora vietnieks	2	IIIA
		19.	Vadītāja vietnieks	19,4	III
		20.	Vadītājs	19,4	IV
		21.	Direktora vietnieks – vadītājs	19,4	V
		22.	Vecākais eksperts	19,5	IIB
		23.	Direktora vietnieks	27	III
3.	Aizsardzības ministrija	24.	Personāla nodaļas vadītāja		
		25.	Personāla nodaļas vadītāja vietniece		
		26.	Sakaru un informācijas tehnoloģiju departamentu informācijas tehnoloģiju projektu vadības nodaļas vadītājs	32	IIIB
		27.	Vecākais referents	36	I
		28.	Vecākais inspektors	26,1	III
		29.	Departamenta direktors	26,1	VI
		30.	Nodaļas vadītājs	18,1	III
		31.	Nodaļas vadītājs	24	IV
		32.	Vecākais referents	17	II
4.	Nacionālais kino centrs	33.	Nacionālā kino centra vadītājs		
		34.	Finanšu un budžeta vecākais speciālists	12,1	IIIA
		35.	Juriskonsults	21	IV
		36.	Vecākais referents	35	III
5.	Ārlietu ministrija	37.	Personāla departamenta direktore		
		38.	Vecākais referents	17	II
6.	Centrālā statistikas pārvalde	39.	Personāla daļas vadītāja		
		40.	Datorgrafikis	19,1	II
		41.	Vecākais referents	19,1	II
		42.	Informācijas sistēmu administrators	19,2	I
		43.	Programmētājs	19,2	I
		44.	Informācijas sistēmu administrators	19,4	II

Nr.p.k.	Valsts iestāde	tiešās pārvaldes	Nr.	Intervētā persona	Saime/apakšsaime	Līmenis
			45.	Vecākais referents	17	II
			46.	Vecākais referents	17	II
			47.	vadītāja vietnieks	27	III
7.	Civilās aviācijas aģentūra		48.	Personāla nodaļas vadītāja		
8.	Dabas aizsardzības pārvalde		49.	Personāla speciāliste		
9.	Finanšu ministrija		50.	Personālvadības departamenta vadītāja		
			51.	Finanšu analītiķis	12,2	II
			52.	Vecākais referents	12,2	III
			53.	Vecākais eksperts	12,2	III
			54.	Konsultants	12,2	III
			55.	Vecākais auditors	44	IIIA
			56.	Departamenta direktora vietnieks	44	VC
10.	Iekšlietu ministrija		57.	Personāla vadības nodaļas vadītāja		
11.	IeM Veselības un sporta centrs		58.	Administratīvās nodaļas vadītāja		
			59.	Vecākais referents	19,2	I
			60.	Fiziskās sagatavotības nodaļas vadītājs	23	IV
12.	Iepirkumu uzraudzības birojs		61.	Personāla speciāliste		
			62.	Vecākais eksperts	26,1	II
			63.	Vecākais referents - jurists	26,1	III
			64.	Vecākais referents - jurists	26,1	IV
			65.	Departamenta direktora vietnieks	26,1	IV
			66.	Biroja vadītāja vietnieks, Juridiskā departamenta direktors	26,1	VI
			67.	Vecākais referents	18,6	III
13.	Ieslodzījuma vietu pārvalde		68.	Personālvadības daļas vadītāja		
			69.	Vecākais referents	17	II
14.	Izglītības kvalitātes valsts dienests		70.	Vispārējās daļas vadītājs - galvenais grāmatvedis	12,1	IIIA
			71.	Konsultants ārpusformālās izglītības novērtēšanas jautājumos	32	I
			72.	Pārvaldes vecākais referents	23	IIA
15.	Izglītības un zinātnes ministrija		73.	Personālvadības nodaļas vadītāja		
			74.	Struktūrfondu un starptautisko finanšu instrumentu departamenta juriskonsults	44	IIB
			75.	Vecākais eksperts	14	VB
16.	Izložu un azartspēļu uzraudzības inspekcija		76.	Priekšniece		
			77.	Priekšnieces palīdzē		
17.	Jaunatnes starptautisko programmu aģentūra		78.	Juriskonsults		
18.	Juridiskās palīdzības administrācija		79.	Administratīvās un finanšu vadības nodaļas vecākā referente		
			80.	Vecākais referents	21	II
			81.	Nodaļas vadītājs	18,3	IVA
			82.	Vecākais referents	17	II
19.	Konkurences padome		83.	Administratīvo resursu vadības nodaļas vadītāja		
20.	Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojs		84.	Juridiskās un personālvadības nodaļas vadītāja		
			85.	Galvenais speciālists (starptautiskās sadarbības jautājumos)	32	IIC
			86.	Nodaļas vadītājs	28,2	V
			87.	Galvenais speciālists	28,2	IIIA
			88.	Galvenais speciālists (darbības nodrošinājuma un iepirkuma jautājumos)	21	III A
			89.	galvenais speciālists (personāla jautājumos)	30	IVB
			90.	nodaļas vadītājs	28,1	IV
			91.	galvenais speciālists	19,2	II
			92.	Nodaļas vadītāja vietnieks	26,1	V
21.	Kultūras informācijas sistēmu centrs		93.	Vadītāja palīgs		

Nr.p.k.	Valsts iestāde	tiešās pārvaldes	Nr.	Intervētā persona	Saime/ apakšsaime	Līmenis
22.	Kultūras ministrija		94.	Personāla un dokumentu pārvaldības nodaļas vadītāja		
			95.	Projektu īstenošanas nodaļas vadītāja. Intervija tika veikta arī par šādu amatu: Projektu īstenošanas nodaļas referents (32. Saimes IIIA līmenis)	32	IIIB
			96.	IT nodaļas pārvaldes vecākais referents	19,5	IIB
23.	Labklājības ministrija		97.	Personāla un dokumentu pārvaldības departamenta direktore		
			98.	Vadošais finansists	12,1	IIC
			99.	Vecākais referents	32	IIB
			100.	Grāmatvedības departamenta direktora vietnieks	14	VA
			101.	Iekšējā audita departamenta direktors	15	V
24.	Latvijas Ģeotelpiskās informācijas aģentūra		102.	Personāla un lietvedības daļas vadītāja		
			103.	Nodaļas vadītāja vietnieks	14	II
			104.	Kartogrāfijas inženieris – informātikis	19,2	II
			105.	IT infrastruktūras nodaļas vadītāja. Intervija tika veikta par šādu amatu: Datorsistēmu un datortīklu administrators (19.5. apakšsaimes IIA līmenis)		
25.	Latvijas Investīciju un attīstības aģentūra		106.	Personāla vadības nodaļas vadītāja		
			107.	Korporatīvās vadības nodrošinājuma nodaļas vadītāja. Intervija tika veikta arī par šādu amatu: Korporatīvās vadības nodrošinājuma nodaļas vecākais speciālists (17. saimes II līmenis)	17	III
			108.	Ārējās tirdzniecības veicināšanas departamenta Eksporta veicināšanas nodaļas vadītājs	32	IIIB
26.	Latvijas Nacionālā bibliotēka		109.	Personāla nodaļas vadītāja		
			110.	Jurists. Intervija tika veikta par šādu amatu: Portāla redaktors (19.2. apakšsaimes II līmenis)		
			111.	Informatīvo sistēmu projektētājs	19,3	IIA
			112.	Sistēmadministrators	19,5	IIB
			113.	Datu modeļu eksperts	18,2	V
			114.	Direktora vietnieks	18,2	V
			115.	Centra vadītājs	18,2	III
			116.	Bibliogrāfs	18,2	II
			117.	Metadatu redaktors	18,2	II
			118.	Vecākais bibliotekārs	18,2	II
			119.	Sīkiespieddarbu nodaļas vadītājs	18,2	II
27.	Latvijas Nacionālais arhīvs		120.	Personāla vadības nodaļas vadītāja		
			121.	Sistēmu inženieris	19,2	II
			122.	Vecākais eksperts	19,4	III
			123.	Dokumentu saglabāšanas daļas vadītājs	18,1	IVB
			124.	Vecākais eksperts	18,1	IVA
			125.	Arhīva eksperts	18,1	IVA
			126.	Galvenais fondu glabātājs	18,1	III
			127.	Vecākais referents	18,1	III
			128.	Arhīva eksperts	18,1	II
			129.	Informācijas ievadīšanas operators	18,3	II
			130.	Sabiedrisko attiecību speciālists	24	II
28.	Latvijas Nacionālais vēstures muzejs		131.	Personāla speciāliste		
29.	Lauku atbalsta dienests		132.	Personāla daļas vadītāja		
			133.	Vecākais referents	12,1	IIB
30.	Maksātspējas administrācija		134.	Administratīvā departamenta direktore		
31.	Memoriālo muzeju apvienība		135.	Personāla daļas vadītāja		
32.	Nacionālais veselības dienests		136.	Personāla nodaļas vadītāja		
			137.	Vecākais eksperts	18,6	III
			138.	Kvalitātes vadītājs	27	II
33.	Nacionālie bruņotie spēki		139.	Personālvadības atbalsta un plānošanas daļas priekšniece		

Nr.p.k.	Valsts tiešās pārvaldes iestāde	Nr.	Intervētā persona	Saime/ apakšsaime	Līmenis
34.	Neatliekamās medicīniskās palīdzības dienests	140.	Personāla vadības un attīstības nodaļas vadītāja		
35.	Nodarbinātības valsts aģentūra	141.	Personāla nodaļas vadītāja		
36.	Nodrošinājuma valsts aģentūra	142.	Administratīvās nodaļas vadītājs		
37.	Pārresoru koordinācijas centrs	143.	Pārresoru koordinācijas centra vadītāja vietniece		
		144.	Konsultants	36	III
38.	Pārtikas un veterinārais dienests	145.	Personāla vadības daļas vadītāja vietnieks		
39.	Patentu valde	146.	Personālvadības un nodrošinājuma nodaļas vadītāja		
40.	Patērētāju tiesību aizsardzības centrs	147.	Vecākā personāla inspektore		
		148.	Kvalitātes vadītājs	27	III
		149.	Plānošanas, analīzes un kontroles departamenta direktors / direktora vietnieks	1	IIB
41.	Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde	150.	Personāla nodaļas vadītāja		
		151.	Vecākais grāmatvedis	12,1	IIA
		152.	IRD Informācijas sistēmu attīstības nodaļas vadītājs. Intervija tika veikta par šādiem darbiniekiem: Vadošais sistēmanalītiķis (19.2. apakšsaimes II līmenis), programmētājs (19.4. apakšsaimes II līmenis), vadošais programmētājs (19.4. apakšsaimes IV līmenis), operators (19.5. apakšsaimes I līmenis)		
		153.	Personalizācijas centra vadītāja. Intervija tika veikta par šādiem amatiem: informācijas sistēmu administrators (19.2. apakšsaimes I līmenis), Personalizācijas centra vadītāja vietnieks (17. Saimes II līmenis), vecākais eksperts (17. Saimes II līmenis), eksperts (17. Saimes II līmenis)		
42.	Rekrutēšanas un Jaunsardzes centrs	154.	Personāla speciālists		
		155.	Apgādes speciālists	2	IV
		156.	Žurnālists	24	II
43.	Satiksmes ministrija	157.	Cilvēkresursu un darbības nodrošināšanas Nodaļas vadītāja		
		158.	Komunikāciju nodaļas vadītājs	24	III
44.	Slimību profilakses un kontroles centrs	159.	Personāla vadības un darba aizsardzības nodaļas vadītāja		
45.	Sociālās integrācijas valsts aģentūra	160.	Personāla nodaļas vadītāja		
		161.	Būvdarbu vadītājs	3	IIA
		162.	Masieris	5,2	III
		163.	Kultūras pasākumu organizators	39	II
		164.	Ēdināšanas pakalpojumu nodaļas vadītāja	23	IV
		165.	Veselības veicināšanas koordinētājs	17	III
		166.	Sociālo pakalpojumu uzskaites nodaļas vadītājs	17	III
		167.	Galvenais speciālists sadarbības jautājumos starp valsts un pašvaldību iestādēm	17	II
46.	Sporta medicīnas valsts aģentūra	168.	Direktore		
		169.	Ekonomists	12,1	IIA
47.	Tieslietu ministrija	170.	Personālvadības nodaļas vadītāja		
		171.	Eiropas lietu koordinācijas departamenta direktors	36	V
48.	Transporta nelaimes gadījumu un incidentu izmeklēšanas birojs	172.	Juriskonsults		
49.	Uzņēmumu reģistrs	173.	Personāla nodaļas vadītāja		
		174.	Klientu apkalpošanas speciālists	23	IIA
50.	Valsts administrācijas skola	175.	Jurists		
		176.	Mācību kursu koordinators	35	II
51.	Valsts aizsardzības militāro objektu un	177.	Personāla nodaļas vadītāja		
		178.	Galvenais grāmatvedis - nodaļas vadītāja vietnieks	14	IV

Nr.p.k.	Valsts tiešās pārvaldes iestāde	Nr.	Intervētā persona	Saime/apakšsaime	Līmenis
	iepirkumu centrs	179.	IS datu administrators	19,2	II
52.	Valsts asinsdonoru centrs	180.	Personāla vadības nodaļas vadītāja		
53.	Valsts augu aizsardzības dienests	181.	Valsts augu aizsardzības dienesta stratēģijas un metodoloģijas departamenta direktore		
		182.	Vecākā personāla inspektore		
54.	Valsts darba inspekcija	183.	Personāla speciālists		
55.	Valsts dzelzceļa tehniskā inspekcija	184.	Attīstības daļas vadītāja		
56.	Valsts ieņēmumu dienests	185.	Administratīvās pārvaldes Procesu vadības daļas vadītāja		
		186.	Galvenais speciālists	12,1	I
		187.	Galvenais speciālists	12,1	IIA
		188.	Galvenais speciālists	23	IIIA
		189.	Finanšu izlūkošanas daļas Informācijas koordinācijas nodaļas vadītājs	18,6	IV
57.	Valsts izglītības attīstības aģentūra	190.	Personāla speciāliste		
		191.	Vecākais eksperts	44	IIA
		192.	vecākais speciālists	23	IIIB
		193.	Arhīva eksperts	18,1	II
58.	Valsts kanceleja	194.	Personāla nodaļas vadītāja		
		195.	Ministru prezidenta sekretārs	38	II
59.	Valsts kultūras un pieminekļu aizsardzības inspekcija	196.	Klientu un dokumentu pārvaldības daļas vadītāja		
60.	Valsts meža dienests	197.	Personāla daļas vadītājs		
		198.	Mežsaimniecības tehniķis	3	IIA
		199.	Personāla speciālists	30	III
		200.	Personāla speciālists	30	III
		201.	Mežsaimniecības inženieris	3	III
61.	Valsts probācijas dienests	202.	Vecākā personāla inspektore		
62.	Valsts reģionālās attīstības aģentūra	203.	Personāla nodaļas vadītāja		
		204.	Projektu vadītājs	32	IIC
		205.	Sadarbības un informācijas departamenta direktora vietnieks	32	IIIB
		206.	Datortīklu administrators	19,2	II
		207.	Vecākais konsultants	19,6	III
		208.	Finanšu departamenta direktors	35	V
63.	Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra	209.	Personāla daļas vadītājs		
		210.	Vecākā personāla speciāliste		
		211.	Daļas vadītājs	14	IV
		212.	Informācijas tehnoloģiju servisu daļas vadītāja. Intervija tika veikta par šādiem amatiem: informācijas vadības speciālists (19.1. apakšsaimes I līmenis), informācijas vadības speciālists (19.5. apakšsaimes I līmenis), informācijas sistēmu drošības administrators (19.5. apakšsaimes IIB līmenis)		
		213.	Informācijas pieprasījumu apstrādes daļas vadītājs	19,2	II
		214.	Izmaksu nodaļas vadītājs	23	V
		215.	Teritoriālās nodaļas vadītājs	23	V
		216.	Direktora palīgs	18,3	III
		217.	Statistikas daļas vadītājs	18,6	IV
64.	Valsts sociālās aprūpes centrs Rīga	218.	Personāla nodaļas vadītāja		
65.	Valsts tehniskās uzraudzības aģentūra	219.	Jurists		
66.	Valsts tiesu ekspertīžu birojs	220.	Personāla vadītāja		
		221.	Vecākais grāmatvedis	14	IIIB
67.	Valsts tiesu medicīnas ekspertīzes centrs	222.	Vecākā personāla speciāliste		
68.	Valsts vides dienests	223.	Personālvadības daļas vadītāja		

Nr.p.k.	Valsts tiesās pārvaldes iestāde	Nr.	Intervētā persona	Saime/ apakšsaime	Līmenis
		224.	Vecākais eksperts	10	III
69.	Valsts zemes dienests	225.	Personāla daļas vadītāja		
		226.	Galvenais grāmatvedis	14	IIIB
		227.	Personāla nodaļas vadītāja		
70.	Veselības inspekcija	228.	Rīgas reģiona higiēnas novērtēšanas un monitoringa daļa. Intervija veikta par šādiem amatiem: vecākais higiēnas ārsts (10. saimes II līmenis), higiēnas ārsts (10. Saimes II līmenis)		
		229.	Kurzemes kontroles nodaļas vadītāja. Intervija tika veikta par šādu amatu: vecākais higiēnas ārsts		
71.	Veselības ministrija	230.	Personāla nodaļas vadītāja		
		231.	Administrācijas nodaļas vecākais eksperts	2	IV
		232.	Kvalitātes vadītājs	17	III
		233.	Vadītāja vietnieks	15	IV
72.	Veselības un darbaspēju ekspertīzes ārstu valsts komisija	234.	Personāla speciāliste		
73.	Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija	235.	Personāla nodaļas vadītāja		
		236.	Nodaļas vadītājs	14	VA
		237.	Datorsistēmu administrators	19,3	IIA
		238.	Nodaļas vadītājs	19,4	IV
		239.	Vecākais eksperts	36	IV
		240.	Vecākais eksperts	15	III
74.	Zāļu valsts aģentūra	241.	Administratīvo resursu vadības un dokumentu pārvaldības nodaļas vadītāja		
75.	Zemkopības ministrija	242.	Personāla nodaļas vadītāja		
		243.	Nodaļas vadītājs	24	IV
		244.	Nodaļas vadītājs	15	V
76.	Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršanas dienests	245.	Vadītāja vietniece		
77.	Latvijas Republikas Satversmes tiesa	246.	Satversmes tiesas priekšsēdētāja palīgs	53.2.	IIIB
78.	Latvijas Republikas Ģenerālprokuratūra	247.	Personāla nodaļas vadītāja		
79.	Tiesu administrācija	248.	Personāla nodaļas vadītāja	53.1.	