



Reformēs atlīdzības sistēmu valsts pārvaldē

Publicēts: 16.11.2021.

[Valsts kanceleja](#)

ATLĪDZĪBAS SISTĒMAS PILNVEIDOŠANAS VIRZIENI



**Atlīdzības
līdzsvarošana**



**Algas skalas
konkurētspējas
nodrošināšana**



**Algu fondu
nevienlīdzības
mazināšana**



**Piemaksu
kopējā apmēra
un daudzveidības
mazināšana**



**Amatu
kataloga
attīstība**

© VALSTS KANCELEJA

16. novembrī Saeima galīgajā lasījumā apstiprināja grozījumus “Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā” (turpmāk – Atlīdzības likums), kuru mērķis ir uzlabot valsts pārvaldes darba efektivitāti un kvalitāti, īstenojot atlīdzības sistēmas reformu.

Valsts kanceleja grozījumus Atlīdzības likumā gatavoja kopsolī ar [Valsts pārvaldes reformu plāna 2020](#) īstenošanu, lai, uzlabojoties valsts pārvaldes darba efektivitātei un samazinoties nodarbināto skaitam, tiktu izveidota saprotama, līdzsvarota un caurskatāma atlīdzības sistēma.

Jau iepriekš vairākkārt ziņots, ka valsts iestādes vairs nespēj konkurēt darbaspēka tirgū ar privāto sektoru par ekspertiem, nozaru profesionāļiem un augstākā līmeņa vadītājiem. Šie Atlīdzības likuma grozījumi pirmo reizi vienpadsmit gados paredz pēc būtības pārveidot novecojušo sistēmu, risinot ilgstoši samilzušas problēmas – zemu darbinieku motivāciju, augstu darbinieku mainību un nepieciešamību ieguldīt apjomīgus resursus personāla attīstībā.

☞ “Kopējais izpildvaras darbs, spēja kvalitatīvi pildīt valdības un parlamenta dotos uzdevumus tiešā veidā ir saistīta ar publiskajā sektorā nodarbināto profesionalitāti un kvalifikāciju. Tāpēc esam gandarīti, ka divus gadus ilgušais sagatavošanas process, kurā tika iesaistīti visi varas atzari, nozaru ministrijas un neatkarīgās iestādes, ir vainagojies, saņemot atbalstu arī no parlamenta,” uzsver Valsts kancelejas direktors Jānis Citkovskis.

Lai novērstu ietilgušās problēmas, grozījumos Atlīdzības likumā piedāvāti risinājumi, kas uzlabos atlīdzības konkurētspēju, nosakot mēnešalgu līmeni valsts pārvaldē līdz 80 % no privātajā sektorā maksātās atlīdzības līmeņa. Valsts kancelejā uzskata, ka valsts pārvaldei ir jāspēj konkurēt ar privāto sektoru. Darba tirgū nav stingru robežu: katrs iedzīvotājs ir brīvs savā izvēlē – strādāt publiskajā vai privātajā sektorā. Šobrīd valsts pārvalde piedāvā objektīvi daudz mazāk pievilcīgus darba nosacījumus. Ja vēlamies veiksmīgu paaudžu nomaiņu un spēcīgu profesionāļu, kuriem ir privātā sektora pieredze un izpratne par uzņēmējdarbības vajadzībām, ienākšanu valsts pārvaldē, atpalcība atalgojuma piedāvājumā ir jānovērš.

Tāpat, mainot proporciju starp darba samaksas pastāvīgo un mainīgo daļu un mazinot piemaksu skaitu, plānots samazināt maksimālo piemaksu kopsummu, ko darbinieks var saņemt, proti, no 60 % uz 30 % no mēnešalgas. Tiks ieviesti arī citi mūsdienīgi darba samaksas risinājumi – trīs līmeņu algu skala, samaksas piesaiste ekonomikas attīstībai, tirgus koeficienta ieviešana īpaši pieprasītu jomu speciālistiem u.c. Visi šie risinājumi ir vēsti uz to, lai darba samaksa nākotnē atbilstu darba snieguma līmenim un veicamo funkciju sarežģītībai un atbildībai.

Valsts kancelejas apņemšanās ir izveidot tādu atlīdzības sistēmu, kas līdzsvaro vajadzības, tirgus tendences, amata pienākumu atbildību u.tml. Tai skaitā līdzsvaro arī valsts varas atzarus, proti, arī valsts varas atzaru augstāko amatpersonu atalgojums būs vienāds, no kura veidosies pakāpeniska atlīdzības sistēma pārējai valsts pārvaldei. Tas nozīmē, ka izmaiņas skars arī pašvaldību domju deputātus, tiesnešus un prokurorus.

Atlīdzības reformas īstenošana valsts pārvaldei vēl ir tikai priekšā, jokomplekso grozījumu ieviešana Atlīdzības likumā notiks pakāpeniski. Valsts kanceļejai jāpabeidz darbs pie jaunā amatu kataloga, savukārt ministrijām un padotības iestādēm jāizstrādā iekšējie noteikumi par pamatojumu atalgojuma izmaiņām un labumu piešķiršanai. Līdz 2022. gada jūlijam plānots, ka iestādēs pārklasificē amatus un nosaka jaunās algas esošā budžeta ietvaros.

Vien 2023. gadā, balstoties uz nepieciešamā budžeta aprēķiniem, plānots izstrādāt optimālā algu budžeta prognozi un sagatavot budžeta pieprasījumu, lai valdība jau 2024.gada budžeta projektā varētu lemt, kādā secībā un cik ilgā laika periodā īstenot pasākumus algu nevienlīdzības mazināšanai valsts pārvaldē.

Jāatceras arī divi citi atlīdzību ietekmējoši faktori:

arī valsts pārvaldē atlīdzība ir piesaistīta darba rezultātiem, tāpēc uz pieaugumu, atbilstoši jaunajai atlīdzības skalai, var cerēt tikai tie darbinieki, kuru sniegums atbilst prasībām vai tās pārsniedz;

atalgojums valsts pārvaldē būs tieši sasaistīts ar Latvijas ekonomisko izaugsmi. Augot ekonomikai, augs arī mēnešalga, savukārt ekonomikas attīstībai samazinoties, tas atspoguļosies arī valsts pārvaldē nodarbināto maciņos.

Kā veidotos mēnešalga darba tirgū pieprasītam ekspertam ministrijā pēc Atlīdzības likuma grozījumu ieviešanas? Piemērs.

Šobrīd eksperta (vecākā referenta) amats ministrijā ir iekļauts esošajā amatu katalogā 12.1. amatu saimes "Finanšu analīze un vadība iestādēs vai nozaru ministrijās" IIIA līmenī. Atbilstoši kategorijai uz amatu attiecināma 11. mēnešalgu grupa ar maksimālo mēnešalgu 1382 eiro (bruto).

Ja spēkā ir stājušies Atlīdzības likuma grozījumi un jaunais amatu katalogs, tad ministrija pārvērtē faktiski veicamos darba pienākumus saskaņā ar jauno amatu katalogu un saskaņo amata aprakstu ar Valsts kanceleju. Saskaņā ar jauno amatu katalogu un atbilstoši pārvērtēšanai, šī eksperta amats ir 15.1 amatu saimes "Finanšu analīze un vadība iestādēs vai nozaru ministrijās" II līmenī, kam atbilst 9. mēnešalgu grupa.

Savukārt 9. mēnešalgu grupai atbilstoši jaunajai atlīdzības skalai (bruto) minimālā atlīdzība paredzēta 1043 eiro, viduspunkts – 1490 eiro, toties maksimums – 1863 eiro.

Atbildes uz jautājumiem par grozījumiem Atlīdzības likumā [publicētas mājaslapā mk.gov.lv](http://publicetas.majaslapa.mk.gov.lv).

Informācija par amatu aprakstu pārklasifikācijas gaitu

[Skatīt vairāk](#)

ATLĪDZĪBAS SISTĒMAS PILNVEIDOŠANAS VIRZIENI



Atlidzības
līdzsvarošana



Algas skalas
konkurētspējas
nodrošināšana



Algu fondu
nevienlīdzības
mazināšana



Mazināt
piemaksu
ipatsvaru un
daudzveidību



Amatu
kataloga
attīstība

Valdība dod “zaļo gaismu” pirmo reizi 11 gados reformēt atlidzības sistēmu valsts pārvaldē

29. septembrī Ministru kabineta sēdē apstiprināti grozījumi likumā “Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlidzības likums” (turpmāk – Atlīdzības likums), kuru mērķis ir uzlabot...

29.09.2021.

[Ministru
kabinets](#)

[Valsts
kanceleja](#)

ATLĪDZĪBAS SISTĒMAS PILNVEIDOŠANAS VIRZIENI



Atlidzības
līdzsvarošana



Algas skalas
konkurētspējas
nodrošināšana



Algu fondu
nevienlīdzības
mazināšana



Piemaksu
kopējā apmēra
un daudzveidības
mazināšana



Amatu
kataloga
attīstība

Atbildes uz jautājumiem par grozījumiem Atlīdzības likumā

29. septembrī Ministru kabineta sēdē apstiprināti grozījumi likumā “Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlidzības likums” (turpmāk – Atlīdzības likums), kuru mērķis...

19.10.2021.

[Valsts
kanceleja](#)

<https://www.mk.gov.lv/lv/jaunums/reformes-atlidzibas-sistemu-valsts-parvalde>