

Atlīdzības sistēmas reforma: nevienlīdzības plaisa saglabājas

Atlīdzības sistēmas reforma bija vajadzīga un pamatota, taču līdz šim tā nav panākusi cerēto – atalgojums starp iestādēm joprojām nav izlīdzinājies un valsts pārvaldes konkurētspēja nav būtiski uzlabojusies

Atlīdzības sistēmas reforma nav sasniegusi galveno mērķi – vienlīdzīgu un konkurētspējīgu atalgojumu valsts pārvaldē

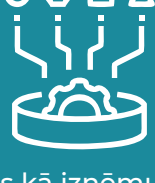
Konkurētspējīgs atalgojums ir tikai daļa iestāžu



galvenokārt tajās, kurām vēsturiski ir lielāks bāzes finansējums atlīdzībai



Mainīgo daļu vairākās iestādēs izmanto sistēmiski,



nevis kā izņēmumu, tā faktiski aizstājot mēnešalgas palielināšanu

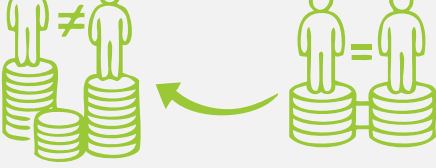


salīdzinot ar 2022. gadu, 2024. gadā, atlīdzības izdevumi pieauga par

32 %



tomēr tas nemainīja atlīdzības fondu nevienlīdzību starp iestādēm



Nevienlīdzību valsts pārvaldē nevar novērst ar papildu finansējumu atsevišķām iestādēm

jāpārskata

atlīdzības fonda bāzes finansējums

jaieviēs

solidāra pieeja

jāizlīdzina

resursi valsts pārvaldē

jānodrošina

vienādiem amatiem vienlīdzīgs atalgojums

Atalgojuma mainīgo daļu piemēro atšķirīgi

Atalgojuma mainīgā daļa – sistēma, nevis izņēmums

Piemaksas par ieguldījumu stratēģisko mērķu sasniegšanā un naudas balvas bieži izmanto kā pastāvīgu algas palielināšanas veidu

2024. gadā:
31 no 40 iestādēm piemaksu saņēma vidēji 31 % darbinieku

9 iestādēs vairāk nekā puse darbinieku

3 gados 10 iestādēs naudas balvas saņēma vairāk nekā 70 % darbinieku



Būtiskākais naudas balvu saņēmēju skaits
ipatsvars 2022.-2024. gadā

Iekšlietu ministrijā	91 %
Valsts kasē	90 %
Iekšlietu ministrijas Informācijas centrā	87 %
Dabas aizsardzības pārvaldē	85 %
Zāļu valsts aģentūrā	85 %
Latvijas Nacionālajā arhīvā	84 %
Veselības inspekcijā	84 %
Kultūras ministrijā	81 %
Finanšu izlietošanas dienestā	79 %
Valsts aizsardzības loģistikas un iepirkumu centrā	73 %

Ja iestādes vairs nepiešķir piemaksas par nozīmīgu ieguldījumu iestādes stratēģisko mērķu sasniegšanā un naudas balvas, gadā varētu ietaupīt vismaz

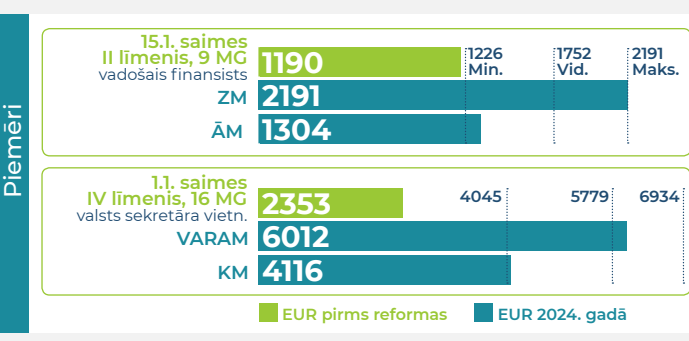
38 milj. EUR

(pēc 2024. gada datiem)

Mainīgo daļu lielā mērā piemēro atkarībā no finansējuma pieejamības, nevis snieguma

Nevienlīdzīgs atalgojums

Mēnešalgas iestādēs atšķiras: vienādos amatos, ar līdzīgu darba saturu, ar līdzīgu atlīdzības līmeni, ar vienādu darba snieguma vērtējumu



Darbiniekiem zemākā mēnešalgu grupā – ar līdzvērtīgu vai pat zemāku snieguma vērtējumu – var būt augstāka mēnešalga nekā darbiniekiem augstākā mēnešalgu grupā



Sekas

- darbinieki rotē uz labāk atalgotām iestādēm
- zemāk atalgotajās iestādēs hroniski trūkst darbinieku
- netaisnīga atlīdzības sistēma

Teju 50 % iestāžu ir resursi mēnešalgu palielināšanai;

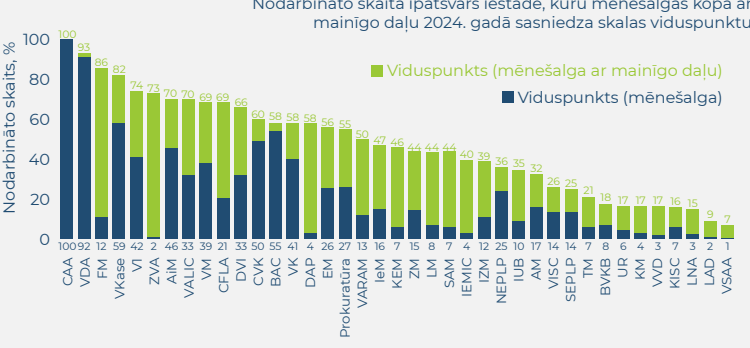
lielākajai daļai nodarbināto varētu nodrošināt vismaz

80 % no privātā sektora vidējās mēnešalgas

Sekas

Atšķirīgā finansējuma dēļ pieaug atalgojuma nevienlīdzība starp iestādēm

Nodarbināto skaita ipatsvars iestādē, kuru mēnešalgas kopā ar mainīgo daļu 2024. gadā sasniedza skalas viduspunktu



Motivācija, novērtēšana un personāla mainība

Nevienlīdzība papildu motivējošajos elementos



Veselības apdrošināšanas polises prēmija gadā

375–750 EUR gadā

Redzes korekcijas līdzekļu iegādes kompensācija



1 x gadā

1 x 2 gados

1 x 3 gados

Pieejamību un apmēru nosaka iestādes budžets, nevis vienoti principi

Augsta un pieaugoša personāla mainība

Augsta mainība ir

> 15 %



2024. gadā personāla mainība pieauga 17 iestādēs

Darba snieguma novērtēšana – pārsvarā formāla



Premiju par darba rezultāta novērtējumu iestādēs ik gadu vidēji saņem 72 % nodarbināto



Augstāks novērtējums nozīmē lielāku prēmiju (līdz 75 % no mēnešalgas)

Augstu vērtējumu – daļēji pārsniedz prasības, pārsniedz prasības – bieži piešķir kā normu. Tas mazina uzticamību novērtēšanai un saikni ar reāliem darba rezultātiem



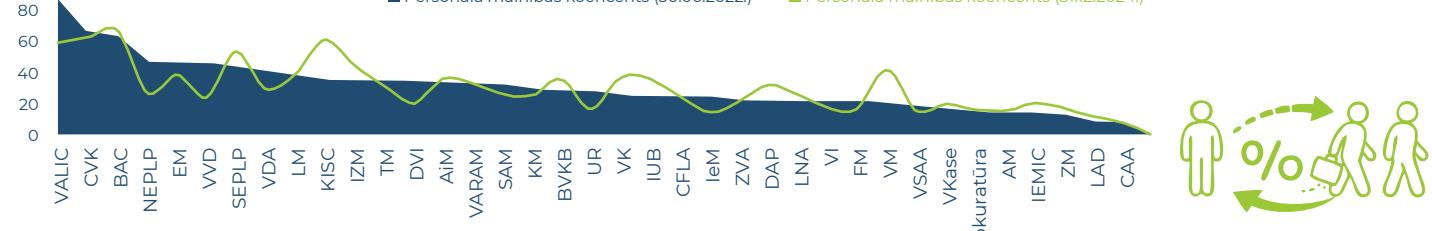
Sekas

Formāls vērtējums zaudē novērtēšanas jēgu un palielina administratīvo slogu

Labā prakse:

- 20 % izcili / teicami / pārsniedz prasības / daļēji pārsniedz prasības
- 70 % labi / atbilst prasībām
- 10 % jāpilnveido prasmes / daļēji atbilst / neapmierinoši

Personāla mainības koeficients (30.06.2022.) Personāla mainības koeficients (31.12.2024.)



Sekas

Iestādēm ir augsts kompetenču zuduma risks un var samazināties darbības efektivitāte

Risinājumi situācijas uzlabošanai



Valsts kancelejai sniegti 5 ieteikumi. Tos ieviešot:

atlīdzības dati kļūs caurskatāmāki –

regulāra, salīdzināma un publiski pieejama informācija par atalgojumu

mainīgās atalgojuma daļas ierobežošana –

mazāk piemaksu un naudas balvu izmantošana, lielāks uzsvars uz mēnešalgu

būs vienota pieeja papildu motivācijas elementiem –

tiks noteikts vienots redzes korekcijas līdzekļu iegādes kompensācijas apmērs un vienota veselības apdrošināšanas polises prēmijas summa valsts pārvaldes iestādēs

vienota bāzes mēnešalgas metodika –

objektīva mēnešalgas noteikšana un pakāpeniska pāreja starp amatiem

snieguma vērtēšana būs kvalitatīvāka –

uzticama darba izpildes novērtēšana un skaidra izcilības nošķiršana

Ministru kabinetam
sniegti 2 priekšlikumi

uz mērķi orientēta budžeta plānošana –

atlīdzības budžeta plānošana, fokusējoties uz mēnešalgu, prioritāri palielinot pastāvīgo atalgojumu daļu līdz skalas viduspunktam

izlīdzināt atlīdzības bāzes finansējumu

starp resoriem un iestādēm taisnīgai un līdzvērtīgai darba samaksai



MG – mēnešalgas grupa
ZM – Zemkopības ministrija
AM – Ārlietu ministrija
VARAM – Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija

KM – Kultūras ministrija
VALIC – Valsts aizsardzības loģistikas un iepirkumu centrs
IeM – Iekšlietu ministrija
ZM – Zemkopības ministrija

CVK – Centrālā vēlēšanu komisija
AiM – Aizsardzības ministrija
TM – Tieslietu ministrija
CAA – Civilās aviācijas aģentūra



KONTROL
SPĒKS

ATBILDĪGUMS

SADARBĪBA

ATTĪSTĪBA

© Valsts kontrole