



# Atlīdzības sistēmas reforma: vāja noturība un ierobežota ietekme uz problēmu cēloņiem

Rīga 2025



Latvijas Republikas  
Valsts kontrole

## Revīzijas ziņojums

Atlīdzības sistēmas reforma: vāja noturība un ierobežota ietekme uz problēmu cēloņiem

2025. gada 23. decembrī

Lietderības revīzija “Atlīdzības sistēmas reformas īstenošana valsts pārvaldē”

Revīzija veikta, pamatojoties uz Valsts kontroles Otrā revīzijas departamenta 2024. gada 28. augusta revīzijas grafiku Nr. 2.4.1-76/2024.

Vāka noformējumā izmantots attēls, kas 2025. gada 6. novembrī radīts, izmantojot mākslīgā intelekta rīku *Microsoft Copilot*.

## Cienījamais lasītāj!

2022. gadā atlīdzības sistēmas reforma bija ilgi gaidīta. Grozījumu Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā mērķis bija nodrošināt konkurētspējīgu darba samaksu valsts pārvaldē, virzoties uz mēnešalgas līmeni mēnešalgu skalas viduspunktā (80 % no privātajā sektorā līdzvērtīgos amatos maksātās mēnešalgas). Reformas pamatideja bija skaidra: vienots un caurskatāms ietvars, kur pamatā ir mēnešalga, bet mainīgā daļa ir mērķēti motivācijas instrumenti. Tādēļ revīzijā vērtējam, vai reformas mērķu sasniegšanai ir pietiekami juridiskie un finanšu priekšnoteikumi un kāda ir tās reālā ietekme uz atalgojuma konkurētspēju, mainīgās daļas lietojumu, atlīdzības fondu vienlīdzību un motivējošo labumu pieejamību.

Revīzijas secinājums ir nepārprotams: reformas iecerētie rezultāti nav sasniegti. Revīzijas dati liek uzdot principiālu jautājumu – atalgojumu nosaka amata vērtība vai vēsturiski izveidojies bāzes finansējums? 2024. gadā kopējie atlīdzības izdevumi vidēji pieauguši par 32 %, taču resursu sadales nevienlīdzība nav mazinājusies: valsts pārvaldē saglabājas “bagātie” un “nabadzīgie” resori un iestādes. Vēsturiski izveidojusies bāzes finansējuma struktūra ir izrādījusies noturīga pret reformas ietekmi.

Nevienlīdzība ir uzskatāmi izmērāma: vienādos amatos ar līdzīgu darba saturu un atbildības līmeni mēnešalga dažādās iestādēs joprojām var būtiski atšķirties, līdz pat trešdaļai. Zemākas mēnešalgu grupas amats vienā iestādē var tikt atalgots labāk nekā augstākas grupas amats citā. Daļai iestāžu mēnešalgu viduspunkts ir sasniedzams jau tagad, bet citām nepieciešams pat līdz 62 % papildu finansējums. Tā nav personāla politikas nianse – tā ir sistēmiska nevienlīdzība.

Līdzīga problēma vērojama arī mainīgās daļas piemērošanā. Augstais piemaksu un naudas balvu saņēmēju īpatsvars vairākās iestādēs norāda uz risku, ka izņēmuma instruments tiek lietots kā sistemātisks atalgojuma paaugstināšanas veids, un piešķiršanas pamatā ir pieejamais finansējums, nevis darba rezultāts. 2024. gadā 31 no 40 izlases iestādēm piemaksu par nozīmīgu ieguldījumu stratēģisko mērķu sasniegšanā saņēma vidēji 31 %

nodarbināto, bet atsevišķās iestādēs – vairāk nekā 50 %, turklāt dažviet ilgstoši.

Analizējam arī motivējošo labumu pieejamību – veselības apdrošināšanas prēmijas un redzes korekcijas līdzekļu kompensācijas apmēru un regularitāti. Arī šeit atšķirības ir acīmredzamas: atšķiras gan apmēri, gan regularitāte, un pieejamība ir tieši atkarīga no iestādes budžeta iespējām. Rezultātā valsts kā darba devējs praksē demonstrē atšķirīgu atbalsta un novērtējuma līmeni par līdzvērtīgu darbu sabiedrības interesēs. Tas vispirms ir cilvēka cieņas jautājums!

No iepriekš minētā izriet revīzijas centrālais vēstījums: bez bāzes finansējuma atlīdzībai pārskatīšanas un izlīdzināšanas modeļa izstrādes starp resoriem un iestādēm reformas mērķis – vienots, caurskatāms un taisnīgs atlīdzības ietvars netiks sasniegts, un nevienlīdzības plaista tikai padziļināsies. Ar izlīdzināšanas modeli saprotam nulles budžeta principos balstītu atlīdzības fonda pārskatīšanu, pārrēķinot bāzes finansējumu no jauna pēc amatu struktūras un amata vietu skaita, sasaistot to ar mērķa atalgojuma līmeni (mēnešalgu skalas viduspunktu). Tas ļaus identificēt finansējuma deficītu vai pārpalikumu, noteikt korekcijas un pārejas grafiku atšķirību pakāpeniskai izlīdzināšanai.

Līdz ar to situāciju nav iespējams mainīt bez drosmīgas un izlēmīgas Ministru kabineta un Saeimas politiskās gribas. Spēja atteikties no vēsturiski izveidotas priekšrocības vienā resorā vai iestādē par labu citai ir politisks pārbaudījums, taču izšķiroša labas pārvaldības nodrošināšanai.

Pateicos Valsts kancelejas un visu revīzijas izlasē iekļauto iestāžu pārstāvjiem par sadarbību, sniegto informāciju un atbalstu revīzijas procesā, kā arī par sadarbību SIA “*Figure Baltic Advisory*” un biedrības “*Sabiedriskās politikas centrs PROVIDUS*” pārstāvjiem!

Cieņā  
departamenta direktors Gatis Litvins



## Saturs

|                                                                                                                                                  |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Termini, saīsinājumi un skaidrojumi .....                                                                                                        | 5  |
| Kopsavilkums .....                                                                                                                               | 7  |
| Galvenie secinājumi .....                                                                                                                        | 7  |
| Būtiskākie ieteikumi.....                                                                                                                        | 9  |
| Ziņojuma struktūra .....                                                                                                                         | 9  |
| Pamatinformācija par revidējamo jomu .....                                                                                                       | 11 |
| Būtiskākais par atlīdzības sistēmu valsts pārvaldē.....                                                                                          | 12 |
| 1. Atlīdzības sistēmas pilnveide virzās lēni: juridiskie un finanšu priekšnosacījumi nav pārvērsti būtiskos uzlabojumos .....                    | 16 |
| 1.1. Juridiskais ietvars reformas īstenošanai ir izveidots un piemērojams .....                                                                  | 17 |
| 1.2. Reformai piešķirts mērķfinansējums, taču ietekme ir nepietiekama .....                                                                      | 24 |
| 2. Reformai trūkst ietekmes: konkurētspēja neuzlabojas, atalgojuma fondu nevienlīdzība saglabājas .....                                          | 30 |
| 2.1. Atalgojumu konkurētspēja darba tirgū bez nozīmīgām pārmaiņām .....                                                                          | 31 |
| 2.2. Atalgojuma mainīgās daļas īpatsvars saglabājas augsts .....                                                                                 | 47 |
| 2.3. Papildu motivācijas elementu pieejamība iestādēs atšķiras .....                                                                             | 56 |
| Ieteikumi .....                                                                                                                                  | 58 |
| Priekšlikumi.....                                                                                                                                | 60 |
| Revīzijas raksturojums, kritēriji un metodes .....                                                                                               | 61 |
| 1. pielikums. Revīzijas izlases veidošanas kritēriji, izlasē iekļauto valsts pārvaldes iestāžu saraksts .....                                    | 70 |
| 2. pielikums. Aptaujas rezultāti.....                                                                                                            | 73 |
| 3. pielikums. Revīzijas izlasē iekļauto valsts pārvaldes iestāžu personāla mainības koeficients.....                                             | 84 |
| 4. pielikums. Aplēse finansējuma apmēram mēnešalgu skalas viduspunkta sasniegšanai .....                                                         | 86 |
| 5. pielikums. AUS dati par novērtēšanas prēmiju, naudas balvu un piemaksu par stratēģiski svarīgu mērķu īstenošanu 2024. gadā, <i>euro</i> ..... | 88 |
| Atsauces.....                                                                                                                                    | 89 |

## Termini, saīsinājumi un skaidrojumi

| Termins/saīsinājums       | Skaidrojums                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Atalgojums, darba samaksa | Darba samaksas pastāvīgā daļa – amatpersonu (darbinieku) mēnešalga – un darba samaksas mainīgā daļa – piemaksas, prēmijas un naudas balvas                                                                                                                                                                                                                                |
| Atlīdzības fonds          | Iestādes finansējums nodarbināto darba samaksai                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Tirgus koeficients        | Mēnešalgai piemērojams koeficients, kuru var noteikt noteiktu profesiju vai specifisku jomu (informācijas tehnoloģijas un datu aizsardzība) nodarbinātajiem                                                                                                                                                                                                               |
| Valsts pārvalde           | Institūciju un iestāžu kopums, uz kurām attiecas Valsts pārvaldes iekārtas likums, tādēļ tas neaptver institūcijas, kuras galvenokārt īsteno likumdošanas funkciju (Saeima) un tiesas spriešanas funkciju (tiesu varas institūcijas), kā arī citus Latvijas Republikas Satversmē minētos valsts varas orgānus (Valsts prezidenta kanceleja, Valsts kontrole) <sup>1</sup> |
| RVS “ <i>Horizon</i> ”    | Resursu vadības sistēma “ <i>Horizon</i> ”                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| AUS                       | Valsts tiešās pārvaldes iestāžu un citu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu (darbinieku) atlīdzības un personu uzskaites sistēma                                                                                                                                                                                                                                 |
| AIM                       | Aizsardzības ministrijas centrālais aparāts                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| AM                        | Ārlietu ministrijas centrālais aparāts                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| BAC                       | Bērnu aizsardzības centrs                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| BVKB                      | Būvniecības valsts kontroles birojs                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| CAA                       | Valsts aģentūra “Civīlās aviācijas aģentūra”                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| CFLA                      | Centrālā finanšu un līgumu aģentūra                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| CVK                       | Centrālā vēlēšanu komisija                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| DAP                       | Dabas aizsardzības pārvalde                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| DVI                       | Datu valsts inspekcija                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| EM                        | Ekonomikas ministrijas centrālais aparāts                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| FID                       | Finanšu izlūkošanas dienests                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| FM                        | Finanšu ministrijas centrālais aparāts                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| IEM                       | Iekšlietu ministrijas centrālais aparāts                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

|       |                                                                                |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------|
| IEMIC | Iekšlietu ministrijas Informācijas centrs                                      |
| IUB   | Iepirkumu uzraudzības birojs                                                   |
| IZM   | Izglītības un zinātnes ministrijas centrālais aparāts                          |
| KEM   | Klimata un enerģētikas ministrijas centrālais aparāts                          |
| KISC  | Kultūras informācijas sistēmu centrs                                           |
| KM    | Kultūras ministrijas centrālais aparāts                                        |
| LM    | Labklājības ministrijas centrālais aparāts                                     |
| LNA   | Latvijas Nacionālais arhīvs                                                    |
| LAD   | Lauku atbalsta dienests                                                        |
| NEPLP | Nacionālā elektronisko plašsaziņas līdzekļu padome                             |
| SEPLP | Sabiedrisko elektronisko plašsaziņas līdzekļu padome                           |
| SAM   | Satiksmes ministrijas centrālais aparāts                                       |
| TM    | Tieslietu ministrijas centrālais aparāts                                       |
| UR    | Uzņēmumu reģistrs                                                              |
| VALIC | Valsts aizsardzības loģistikas un iepirkumu centrs                             |
| VDA   | Valsts dzelzceļa administrācija                                                |
| VISC  | Valsts izglītības satura centrs                                                |
| VK    | Valsts kanceleja                                                               |
| VKase | Valsts kase                                                                    |
| VSAA  | Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra                                        |
| VVD   | Valsts vides dienests                                                          |
| VI    | Veselības inspekcija                                                           |
| VM    | Veselības ministrijas centrālais aparāts                                       |
| VARAM | Viedās administrācijas un reģionālās attīstības ministrijas centrālais aparāts |
| ZVA   | Zāļu valsts aģentūra                                                           |
| ZM    | Zemkopības ministrijas centrālais aparāts                                      |



## Kopsavilkums

### Galvenie secinājumi

Atlīdzības sistēmas reforma bija pamatota un nepieciešama, tomēr tās ietekme uz atalgojuma izlīdzināšanu starp iestādēm un konkurētspējas veicināšanu valsts pārvaldē līdz šim nav sasniegusi gaidīto efektu.

Pozitīvi ir vērtējams tas, ka ir izveidota sistēma valsts pārvaldē nodarbināto mēnešalgas noteikšanai – izveidots jauns amatu katalogs ar aktuāliem amatiem un skaidri noteiktu klasifikāciju, kur amatu koeficienti ir izteikti attiecībā pret bāzes mēneš algu. Šāda pieeja nodrošina vienotu loģiku mēnešalgas noteikšanai, palielina caurskatāmību un atvieglo budžeta plānošanu. Tāpat ir precizēti valsts augstāko amatpersonu mēneš algu koeficienti, ievērojot varas atzaru līdzsvaru un hierarhijas principu, kas stiprina sistēmas iekšējo konsekveni.

Mēneš algu noteikšanai valsts pārvaldes iestādēs tiek izmantota bāzes mēneš alga, kuras aprēķins tiek balstīts uz vidējās darba samaksas pieaugumu valstī. Ir iestādes, kuras mēneš algu noteikšanai izmanto būtiski augstāku bāzes mēneš algu nekā pārējās valsts pārvaldes iestādes, jo tās aprēķinā izmanto citus iestādes darbības jomai (finanšu un apdrošināšanas joma, elektronisko sakaru un enerģētikas joma) specifiskus rādītājus.

Atlīdzības sistēmas reforma, kas tika uzsākta ar mērķi nodrošināt vienotu un konkurētspējīgu atalgojumu valsts pārvaldē, šobrīd ir apstājusies nevienlīdzīgo atlīdzības fondu un ierobežotā finansējuma dēļ. Iestāžu budžeta izdevumu tāmju analīze liecina, ka 2024. gadā, salīdzinot ar 2022. gadu, kopējie atlīdzības izdevumi vidēji pieauga par 32 %. Piemaksu daudzveidība ir mazinājusies, tomēr to apmērs joprojām ir būtisks. 2024. gadā atalgojuma mainīgās daļas īpatsvars iestādēs vidēji bija 13 % no kopējās darba samaksas. Arī 2025. gadā plānoto izdevumu proporcijā nav būtisku izmaiņu, mainīgā daļa samazināta vidēji par diviem procentpunktiem salīdzinājumā ar 2024. gadu.

Revīzijas rezultāti rāda, ka daļa iestāžu jau spēj esošā finansējuma ietvaros nodrošināt mēneš algu skalas viduspunktu – 80 % no privātā sektorā nodarbināto mēneš algas –, tomēr vienlaikus ir iestādes, kurām līdzekļi atalgojuma palielināšanai būtiski iztrūkst – dažām iestādēm nepieciešami pat līdz 62 % papildu finansējuma. ✎

Vienādos amatos ar līdzīgu darba saturu un atbildības līmeni nodarbināto mēneš alga dažādās iestādēs var atšķirties līdz pat trešdaļai, kas apdraud taisnīgu un vienlīdzīgu attieksmi pret nodarbinātajiem valsts pārvaldē. Plašie mēneš algu diapazoni un to pārklāšanās, kā arī nevienlīdzīgie atlīdzības fondi ir radījuši situāciju, kur zemākas mēneš algu grupas amats vienā iestādē var tikt atalgots labāk nekā augstākas mēneš algu grupas amats citā iestādē. Tādējādi konkurētspējīgs atalgojums tiek nodrošināts tikai daļā valsts pārvaldes iestāžu un konkurence par kvalificētiem speciālistiem var rasties galvenokārt starp tām iestādēm, kurām ir pieejami lielāki atlīdzības fondi. Tas veicina iekšējo konkurenci valsts pārvaldē par tiem pašiem speciālistiem un padziļina nevienlīdzību starp iestādēm gan atalgojuma, gan kapacitātes ziņā. ✎

Augstais naudas balvu saņēmēju īpatsvars un piemaksu apjoms vairākās iestādēs liecina, ka galvenais faktors to piešķiršanā ir pieejamais finansējums, nevis nozīmīgs darba ieguldījums un rezultāti.

- ❖ Iestādes Atlīdzības sistēmas reformu izprot atšķirīgi – kamēr daļa koncentrējas uz mēnešalgu palielināšanu un sistēmas vienkāršošanu, citas iestādes piemaksas joprojām izmanto kā galveno instrumentu atalgojuma palielināšanai. Daļas iestāžu vadība nav izpratusi vai nav vēlējusies ievērot reformas būtību – konkurētspējīgas mēnešalgas nodrošināšana, atsakoties no piemaksām. 2024. gadā 31 no 40 revīzijas izlasē iekļautajām iestādēm piemaksu par nozīmīgu ieguldījumu attiecīgās iestādes stratēģisko mērķu sasniegšanā saņēma vidēji 31 % nodarbināto, deviņās iestādēs piemaksa piešķirta vairāk nekā 50 % nodarbināto un no tām piecās iestādēs – Finanšu ministrijā, Viedās administrācijas un reģionālās attīstības ministrijā, Ekonomikas ministrijā, Iepirkumu uzraudzības birojā un Valsts kancelejā – minētā piemaksa piešķirta sešus mēnešus un ilgāk.
- ❖ Trīs gadu periodā (no 2022. līdz 2024. gadam) naudas balvas saņēmēju īpatsvars virs 70 % no vidēji nodarbināto skaita no 40 izlasē iekļautajām bija 10 iestādēs – Iekšlietu ministrijā, Valsts kasē, Iekšlietu ministrijas Informācijas centrā, Dabas aizsardzības pārvaldē, Zāļu valsts aģentūrā, Latvijas Nacionālajā arhīvā, Veselības inspekcijā, Kultūras ministrijā, Finanšu izlūkošanas dienestā un Valsts aizsardzības loģistikas un iepirkumu centrā.

Šāda naudas balvu un piemaksu piešķiršanas prakse valsts pārvaldē nenodrošina horizontālo taisnīgumu un stabilitāti atlīdzības sistēmā, jo vienāds darbs dažādās iestādēs tiek atalgots atšķirīgi. Tā vājina atlīdzības sistēmas iekšējo loģiku – veidojas nepamatotas atšķirības starp līdzvērtīgiem amatiem. Šāda prakse ilgtermiņā apdraud valsts pārvaldes spēju piesaistīt un noturēt profesionālus darbiniekus visās nozarēs. Vienlaikus pieaug tiesiskie un reputācijas riski, jo samazinās caurskatāmība, kļūst sarežģīta atbilstības kontrole, pastiprinās subjektivitātes un interešu konflikta iespējas, kas grauj uzticēšanos atlīdzības politikai kopumā.

Darbinieku motivēšana un darba snieguma veicināšana ir būtiska efektīvas valsts pārvaldes sastāvdaļa, un motivējošiem atlīdzības elementiem ir nozīmīga loma šajā procesā. Tomēr tiem jābūt vienlīdz pieejamiem visām iestādēm, nevis balstītiem uz katras iestādes vēsturiski pieejamo budžeta līdzekļu apmēru. Turklāt tiem elementiem, kuriem ir izņēmuma raksturs – piemēram, piemaksām par ieguldījumu iestādes stratēģisko mērķu sasniegšanā un naudas balvām –, šis princips ir jāievēro konsekventi, lai nodrošinātu taisnīgu, caurskatāmu un vienotu atlīdzības sistēmu visā valsts pārvaldē.

Arī atšķirības veselības apdrošināšanas prēmiju un redzes korekcijas līdzekļu kompensāciju apmēros un piešķiršanas regularitātē liecina, ka to pieejamība ir atkarīga no katras iestādes finansiālajām iespējām. Piemēram, sešas iestādes saviem nodarbinātajiem var nodrošināt veselības apdrošināšanas prēmijas maksimālo apmēru 750 *euro*, kamēr trīs iestādēs tās nerasniedz pat pusi (mazāk par 375 *euro*) no maksimālā apmēra. Vairumā iestāžu redzes korekcijas līdzekļu iegādi kompensē reizi gadā no 50 *euro* līdz 250 *euro*, bet ir iestādes, kurās to iegādi kompensē reizi trīs gados. Lai nodrošinātu taisnīgu un līdzvērtīgu attieksmi pret nodarbinātajiem, šiem motivējošajiem instrumentiem jābūt vienlīdz pieejamiem visās iestādēs, neatkarīgi no to budžeta apmēra.

Revīzijā veiktā datu analīze uzskatāmi parāda, ka bez atlīdzības fonda bāzes finansējuma pārskatīšanas nevienlīdzība starp iestādēm, kuras vēsturiski saņēmušas lielākus budžeta līdzekļus, turpinās pastāvēt, nevienlīdzības plaista tikai padziļināsies un reformas mērķis – vienota, caurskatāma un taisnīga atlīdzības sistēma – netiks sasniegts.



## Būtiskākie ieteikumi

Lai veicinātu taisnīgu un motivējošu darba samaksas politiku, Valsts kontrole ir sniegusi piecus ieteikumus, aicinot Valsts kanceleju:

- ❖ īstenot pasākumus, lai nodrošinātu apkopotas informācijas publiskošanu par valsts pārvaldes iestādēs nodarbināto amatpersonu (darbinieku) vidējo mēnešalgas apmēru pa mēnešalgu grupām pret mēnešalgu skalas viduspunktu un darba samaksu (mēnešalga un piemaksas) pret skalas viduspunktu;
- ❖ noteikt iestādēm saņēmēju skaita ierobežojumus naudas balvu un piemaksu piešķiršanai par nozīmīgu ieguldījumu iestādes stratēģisko mērķu sasniegšanā, to sistēmiski uzraudzīt un stiprināt iestāžu vadītāju izpratni par darba samaksas pastāvīgās daļas lomu;
- ❖ īstenot pasākumus, lai nodrošinātu vienotu un taisnīgu pieeju visā valsts pārvaldē redzes korekcijas līdzekļu un veselības apdrošināšanas polišu kompensācijai, kā arī citu papildu motivējošo instrumentu apmēriem un regularitātei;
- ❖ izvērtēt un pārskatīt bāzes mēnešalgas apmēra noteikšanas metodiku, lai nodrošināt vienotu bāzes mēnešalgu aprēķina metodiku visā valsts pārvaldē, kas balstīta uz vidējās darba samaksas un inflācijas pieaugumu valstī;
- ❖ veikt pasākumus, lai veicinātu darba izpildes novērtēšanas procesa un rezultātu atbilstību labajai praksei un vērtējumi “pārsniedz prasības” un “daļēji pārsniedz prasības” tiktu piešķirti izņēmuma kārtā (ne vairāk kā 20 %) par īpašiem sasniegumiem, nevis kā ikdienišķa norma.

Ņemot vērā revīzijā konstatētās nepilnības un nevienlīdzību valsts pārvaldes atalgojuma sistēmā, **Valsts kontrole aicinās Ministru kabinetu:**

- ❖ noteikt uz mērķi orientētu budžeta plānošanas principu, lai papildu finansējums vispirms tiek virzīts uz pastāvīgās daļas (mēnešalgu) palielināšanu līdz mēnešalgas viduspunkta līmenim, nevis mainīgās daļas palielināšanu;
- ❖ lemt par bāzes finansējuma atlīdzībai pārskatīšanu un izlīdzināšanas modeļa izstrādi starp resoriem un iestādēm, lai nodrošinātu Atlīdzības sistēmas reformas mērķu sasniegšanu un vienādas vērtības amatos nodarbinātajiem tiesības uz taisnīgu un līdzvērtīgu darba samaksu valsts pārvaldē gan tiešajās, gan neatkarīgajās un citās valsts pārvaldes iestādēs nodarbinātajiem.

## Ziņojuma struktūra

Sadaļā “Revīzijas raksturojums, kritēriji un metodes” ir informācija par revīzijas veikšanas mērķi, juridisko pamatojumu, atbildību, revīzijas apjomu un revīzijas metodēm, kā arī norādīti vērtēšanas kritēriji.

Informācija ziņojumā izklāstīta šādā secībā:

- ❖ pirms revīzijas konstatējumu un secinājumu izklāsta ir sniegta vispārīga izpratne par revidējamo jautājumu;

- ❖ revīzijas konstatējumi un secinājumi sadalīti divās nodaļās: katras nodaļas ievadā ir sniegts Valsts kontroles viedoklis, izdarot būtiskākos secinājumus, tos tālāk nodaļā pamatojot ar revīzijas konstatējumiem;
- ❖ pēc revīzijas konstatējumu un secinājumu izklāsta ir sniegti atbilstoši ieteikumi.

Ziņojuma pirmajā nodaļā ir vērtēts, vai atlīdzības sistēmas pilnveidošanā noteiktie un īstenotie pasākumi ir sekmējuši atlīdzības konkurētspēju un atlīdzības fondu nevienlīdzības mazināšanu:

- ❖ vai ir izveidots tiesiskais regulējums atlīdzības sistēmas reformu īstenošanai;
- ❖ vai atlīdzības sistēmas reformas īstenošanai piešķirtais finansējums ir veicinājis konkurētspēju un mazinājis atlīdzības fondu nevienlīdzību valsts pārvaldes iestādēs.

Ziņojuma otrajā nodaļā ir vērtēts, vai veiktie grozījumi Atlīdzības likumā ir nodrošinājuši vienotu izpratni par amatu klasifikāciju un vienlīdzīgu pieeju darba samaksas noteikšanā:

- ❖ vai iestādēs ir mazinājusies atalgojuma mainīgā daļa;
- ❖ vai mēnešalgu līmenis iestādēs ir sasniedzis skalas minimumu un tuvinās skalas viduspunktam;
- ❖ vai ir samazinājusies mēnešalgu nevienlīdzība līdzīgu darbu veicējiem starp resoriem un iestādēm.

## Pamatinformācija par revidējamo jomu

### Izdevumi atalgojumam<sup>2</sup>

|                                                                                                                                             | Pirms reformas<br>2021. gads, <i>euro</i> | 2024. gads, <i>euro</i> | Izmaiņas, % |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------|-------------|
| <b>Atalgojums</b>                                                                                                                           | <b>1,19</b> miljardi                      | <b>1,56</b> miljardi    | 32          |
| Mēnešalga                                                                                                                                   | 940 milj.                                 | 1,28 miljardi           | 37          |
| <b>Piemaksas, prēmijas un naudas balvas</b>                                                                                                 | <b>222</b> milj.                          | <b>250</b> milj.        | 13          |
| Piemaksa par papildu darbu                                                                                                                  | 29 milj.                                  | 39 milj.                | 32          |
| Prēmijas un naudas balvas                                                                                                                   | 42 milj.                                  | 63 milj.                | 51          |
| Piemaksas par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti, citas* normatīvajos aktos noteiktās piemaksas, kas nav iepriekš klasificētas | 48 milj.                                  | 36 milj.                | -26         |

\*t. sk. tiek uzskaitītas piemaksas par ieguldījumu iestādes stratēģisko mērķu sasniegšanā

|                                  |                                                            |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------|
| <b>Mainīgās daļas proporcija</b> | Nebūtiski samazinājusies no <b>18,7 %</b> līdz <b>16 %</b> |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------|

### Amatu vietas

|             |               |
|-------------|---------------|
| 31.12.2021. | <b>49 603</b> |
| 30.06.2022. | <b>49 658</b> |
| 31.12.2024. | <b>49 532</b> |

Informācijas avots: Valsts kancelejas tīmekļvietne <https://www.mk.gov.lv/lv/dati-par-darba-samaksu-un-nodarbinatajiem-valsts-parvalde>

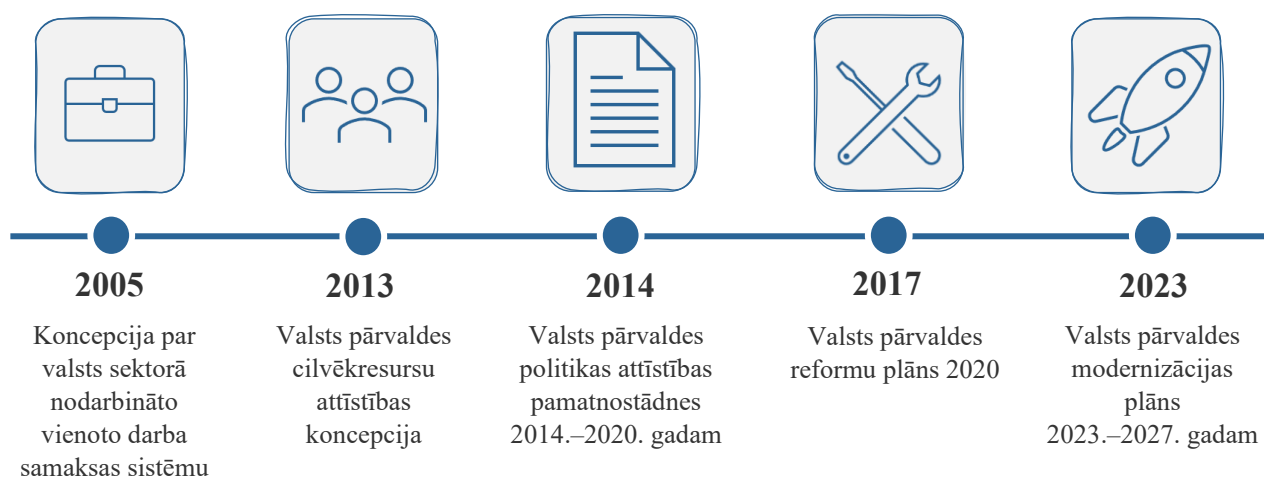
## Būtiskākais par atlīdzības sistēmu valsts pārvaldē

Atlīdzības politikai ir izšķiroša loma efektīvas un pievilcīgas cilvēkresursu vadības sistēmas veidošanā. Atalgojuma reforma pēc būtības ir politiska izvēle par valsts resursu sadali un prioritātēm. Atlīdzības politikas plānošana, izstrāde, pieņemšana un īstenošana – tāpat kā jebkura liela reforma ar plašu ieinteresēto loku – ir ilgstošs un resursietilpīgs process.<sup>3</sup>

Valsts pārvaldes iestādes saskaras ar izaicinājumiem, piesaistot, noturot un motivējot darbiniekus. Atlīdzības politikas pārskatīšanas mērķis ir nodrošināt ar valsts ekonomikas attīstību saskaņotu, darba tirgū konkurētspējīgu, taisnīgu un caurskatāmu atlīdzību, mazināt darbinieku mainību, paaugstināt motivāciju un darba rezultātus, kā arī piesaistīt profesionālus vadītājus. Tas ietver arī vēsturisko nevienlīdzību mazināšanu.

2015. gada pētījumā<sup>4</sup> par valsts pārvaldes lomu un attīstību tika secināts, ka darba samaksas reformas neīstenošana vairāk nekā 10 gadus, kā arī citi faktori ir veicinājuši kvalificētu speciālistu aizplūšanu uz privāto sektoru un starptautiskajām organizācijām. 90 % no valsts pārvaldē strādājošajiem saņem mazāk par konceptuāli noteikto mērķa līmeni – 75–80 % no līdzvērtīgu amatu atalgojuma privātā sektorā. Vēsturiski izveidojušās arī ievērojamas atšķirības iestāžu atlīdzības fondos<sup>5</sup>, radot nevienlīdzīgu pieeju un iekšēju konkurenci valsts pārvaldē.

Valsts pārvaldes atalgojuma konkurētspējas paaugstināšana ir aktuāla jau vairāk nekā 20 gadus, un pasākumi atalgojuma sistēmas pilnveidei ir iekļauti dažādos attīstības plānošanas dokumentos (1. attēls).



### 1. attēls. Atlīdzības sistēmas pilnveidošana.

**Koncepcija par vienotu darba samaksas sistēmu valsts sektorā nodarbinātajiem**<sup>6</sup> paredzēja piecu gadu laikā (līdz 2010. gadam) sasniegt 75–80 % no privātā sektora darba samaksas attiecīgajos amatos.

**Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepcijā**<sup>7</sup> bija noteikts cilvēkresursu attīstības politikas mērķis – valsts pārvaldē nodarbinātie ir profesionāli, motivēti un godīgi; kā arī tā apakšmērķis – efektīva cilvēkresursu pārvaldības sistēma, kas balstās uz vienotiem personālvadības procesiem, proti, ieviesta

atlases, novērtēšanas, attīstības un darba samaksas sistēma, kas veicina visu valsts pārvaldē nodarbināto profesionalitāti neatkarīgi no amata statusa.

**Valsts pārvaldes politikas attīstības pamatnostādnes 2014.–2020. gadam**<sup>8</sup> īstenota kompleksa pieeja, lai aptvertu pēc iespējas visus valsts pārvaldes attīstībai būtiskos elementus – valsts pārvaldes procesus, institūcijas un cilvēkresursus. Pamatnostādņu mērķis bija veidot efektīvu, pieejamu, inovatīvu, profesionālu un uz rezultātu vērstu valsts pārvaldi. To bija plānots sasniegt:

- ❖ nodrošinot pilnvērtīgu klātienēs un neklātienēs pakalpojumu pieejamību, vienlaikus ieviešot racionālu un pareizu valsts pārvaldes administratīvo un institucionālo struktūru;
- ❖ stiprinot cilvēkresursu kvalitāti, lai valsts pārvaldē nodarbinātie būtu profesionāli, motivēti un godīgi;
- ❖ pilnveidojot attīstības plānošanas sistēmu tā, lai tā darbotos efektīvi, būtu vērsta uz rezultātiem un balstītos kvalitatīvā ietekmes novērtējumā;
- ❖ veicinot valsts pārvaldes un sabiedrības sadarbību, efektīvu informācijas apmaiņu un viedokļu saskaņošanu, inovāciju ieviešanu valsts pārvaldes darbā;
- ❖ sekmējot efektīvu un sabiedrības vajadzībām atbilstošu pašvaldību attīstību.

Aizstājot iepriekš spēkā esošo Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepciju un Valsts pārvaldes politikas attīstības pamatnostādnes 2014.–2020. gadam, kā arī turpinot vairākas jau iepriekš uzsāktas reformas, 2017. gadā Ministru kabinets apstiprināja **Valsts pārvaldes reformu plānu 2020**<sup>9</sup> (turpmāk – Reformu plāns 2020). Tajā definēti trīs reformu virzieni, kas tieši saistīti ar valsts pārvaldes cilvēkresursu politiku:

1. virziens – darba snieguma vadības un novērtēšanas sistēmas pilnveidošana;
2. virziens – valsts pārvaldē nodarbināto skaita samazināšana un uzraudzība;
3. virziens – valsts un pašvaldību iestādēs nodarbināto atlīdzības politikas pārskatīšana.

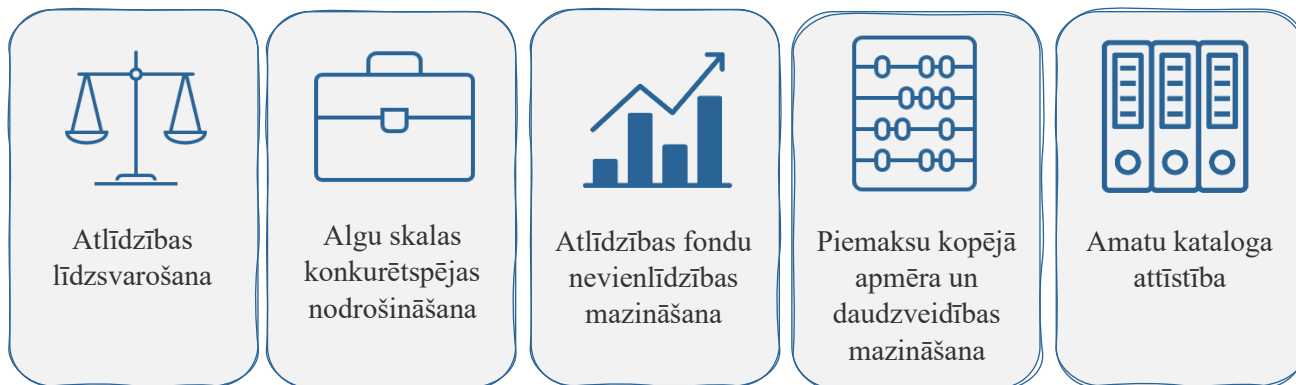
Pārejot uz nākamo plānošanas periodu, 2023. gadā Ministru kabinets apstiprināja **Valsts pārvaldes modernizācijas plānu 2023.–2027. gadam**<sup>10</sup>. Cilvēkresursu attīstībā vien norādīts šāds sasniedzamais rezultāts: “Izvērtēta un pārskatīta civildienesta loma turpmākajā valsts pārvaldes attīstībā un izstrādāts jauns valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības plāns. Karjeras pārvaldības sistēma pieejama ikvienam valsts pārvaldes nodarbinātajam. Amatu un funkciju profesionalizācija veicina gan katra nodarbinātā individuālo attīstību, gan uzlabo valsts pārvaldes tēlu kopumā. Cilvēkresursu politika ir vienota visās valsts pārvaldes iestādēs, veicinot piesaisti un noturēšanu. Valsts pārvalde sabiedrībā tiek uztverta kā vienots un pievilcīgs darba devējs, kurā strādā profesionāli un motivēti nodarbinātie.”<sup>11</sup>

Lai pilnveidotu valsts pārvaldes atlīdzības sistēmu, 2022. gada 1. jūlijā stājās spēkā grozījumi Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā (turpmāk – grozījumi Atlīdzības likumā).<sup>12</sup> Publiskajā telpā – medijos un valsts amatpersonu komunikācijā – šīs izmaiņas dēvē par Atlīdzības sistēmas reformu.

Grozījumu Atlīdzības likumā galvenais mērķis bija pārskatīt valsts un pašvaldību iestādēs nodarbināto valsts civildienesta ierēdņu un darbinieku atlīdzības politiku, lai nodrošinātu konkurētspējīgu darba samaksu valsts pārvaldē – 80 % no (vidēji) privātajā sektorā maksātā darba samaksas līmeņa.

Minēto grozījumu projektu izstrādāja Valsts kanceleja, kas ir kompetentā iestāde<sup>13</sup> valsts pārvaldes un cilvēkresursu attīstības politikas izstrādē. Šī kompetence ietver arī atbildību par Atlīdzības sistēmas reformas īstenošanu.

Atlīdzības sistēmas reforma saistīta ar iepriekšējā plānošanas dokumentā “Valsts pārvaldes reformu plāns 2020” noteikto uzdevumu un mērķu sasniegšanu (2. attēls).



## 2. attēls. Atlīdzības sistēmas pilnveidošanas virzieni.

Grozījumi Atlīdzības likumā pēc būtības nemainīja regulējumu amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm Iekšlietu ministrijas sistēmā un Ieslodzījuma vietu pārvaldē, kā arī Nacionālo bruņoto spēku vienību karavīriem.<sup>14</sup> Šīm amatu grupām, ņemot vērā darba (dienesta) specifiku, ir noteikti īpaši mēnešalgu noteikšanas principi, kurus reglamentē atsevišķi Ministru kabineta noteikumi<sup>15</sup>.

2024. gada 31. decembrī valsts tiešajā pārvaldē bija 128 iestādes ar kopumā 49 532 amata vietām (3. attēls),<sup>16</sup> no kurām aizpildītas bija 44 003 jeb 89 %.<sup>17</sup>

| Iestāžu iedalījums                                           | Iestāžu skaits | Amatu vietu skaits | Amatu vietu skaits, % |
|--------------------------------------------------------------|----------------|--------------------|-----------------------|
| Ministrijas                                                  | 14             | 3746               | 8                     |
| Ministriju padotības iestādes                                | 99             | 43 150             | 87                    |
| Neatkarīgās iestādes                                         | 11             | 2190               | 4                     |
| Ministru kabineta / Ministru prezidenta pakļautības iestādes | 4              | 446                | 1                     |

Informācijas avots: Valsts kanceleja un Centrālā statistikas pārvalde

## 3. attēls. Valsts tiešās pārvaldes iestādes un amata vietu skaits, 31.12.2024.

Atlīdzības sistēmas reformas izvērtēšanai revīzijā analizētas dažādas darba samaksas pilnveidošanas darbības un pasākumi izlases kārtībā izvēlētās 40 iestādēs (tas ir 31 % no visām valsts tiešās pārvaldes iestādēm). Iestāžu izlases veidošanas kritēriji un detalizēts iestāžu saraksts sniegts 1. pielikumā. Šajās iestādēs bija izveidotas 9777 amata vietas jeb 20 % no kopējā amata vietu skaita valsts tiešajā pārvaldē (49 532).



Revīzijā analizēti dati un sniegts vērtējums par būtiskākajām atalgojuma mainīgajām daļām – izmaiņām saņēmēju skaita īpatsvarā un atalgojuma mainīgās daļas apmērā no kopējā atalgojuma fonda 40 revīzijas izlasē iekļautajās iestādēs, salīdzinot periodus pirms Atlīdzības sistēmas reformas 2022. gada pirmajā pusgadā un pēc tās uzsākšanas 2023. un 2024. gadā:

- ❖ piemaksa par papildu darbu;
- ❖ piemaksa par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti (līdz 2022. gada 30. jūnijam) un piemaksa par nozīmīgu ieguldījumu attiecīgās institūcijas stratēģisko mērķu sasniegšanā (no 2022. gada 1. jūlija);
- ❖ naudas balvas;
- ❖ novērtēšanas prēmijas.

Informatīvi ziņojumā ir iekļauti dati par virsstundu darbu un darbu svētku dienās.

Valsts kontrole arī iepriekš vairākās revīzijās<sup>18</sup> ir vērtējusi atsevišķus ar Atlīdzības sistēmas reformas īstenošanu saistītus jautājumus, piemēram, līdzvērtīgas atlīdzības noteikšanu, amatu klasificēšanu, piemaksu piešķiršanu un to pamatojumu. Pirmo reizi Valsts kontrole sniedza ieteikumu atlīdzības sistēmas sakārtošanai jau 2009. gada Saimnieciskā gada pārskata revīzijā.

## 1. Atlīdzības sistēmas pilnveide virzās lēni: juridiskie un finanšu priekšnosacījumi nav pārvērsti būtiskos uzlabojumos

Atlīdzības sistēmas reformas mērķu sasniegšana ir lēna un nepietiekama. Lai gan ir uzlaboti normatīvie akti un palielinājušies atlīdzības izdevumi, atlīdzības pastāvīgās un mainīgās daļas proporcija būtiski nav mainījusies, bet algu fondu nevienlīdzība starp iestādēm saglabājas.

Tiesiskais regulējums ir pilnveidots – veikti grozījumi Atlīdzības likumā un izstrādāti citi normatīvie akti (tostarp amatu katalogs). Tomēr ar esošajiem normatīvajiem aktiem un bez papildu finansējuma reformas mērķi – panākt valsts pārvaldē nodarbināto mēnešalgu skalas viduspunktu, kas ir 80 % no privātā sektorā nodarbināto mēnešalgas, – sasniegt nevarēs.

Atlīdzības likumā mēnešalgu grupas minimālais, vidējais un maksimālais līmenis ir izteikti skalā kā koeficienti pret bāzes mēnešalgu, kura katru gadu tiek indeksēta, lai nodrošinātu vienmērīgu mēnešalgas pieaugumu. Pēdējos gados bāzes mēnešalgas pieaugumam piemērots ierobežojums: 2024. gadā – 6 %, bet 2025. gadā – 2,6 %.

Valsts augstāko amatpersonu mēnešalgu koeficientu sistēma, kas veidota, ievērojot varas atzaru – likumdevēja, izpildvaras un tiesu varas – līdzsvaru, ir samērīga. Valsts varas vadošajiem amatiem – Valsts prezidentam, Saeimas priekšsēdētājam, Ministru prezidentam, Augstākās tiesas priekšsēdētājam un Satversmes tiesas priekšsēdētājam – līdzīgi kā citās Eiropas Savienības dalībvalstīs noteikta vienāda mēnešalga, nodrošinot šo amatu atlīdzības savstarpēju samērojamību. Latvijā valsts augstāko amatpersonu mēnešalgas ir zemākas nekā Lietuvā un Igaunijā, un vienlaikus Latvijā ir arī zemākā vidējā strādājošo mēneša darba samaksa.

Atlīdzības sistēmas reformas galvenais mērķis bija palielināt mēnešalgas, virzoties uz konkurētspējīgu darba samaksu, vienlaikus samazinot atalgojuma mainīgo daļu. Budžeta izdevumu tāmju analīze izlases iestādēs liecina, ka 2024. gadā, salīdzinot ar 2022. gadu, kopējie atlīdzības izdevumi vidēji pieauga par 32 %. Piemaksu daudzveidība ir mazinājusies, tomēr to apmērs joprojām ir būtisks. 2024. gadā atalgojuma mainīgās daļas īpatsvars revīzijas izlases iestādēs vidēji bija 13 % no kopējās darba samaksas. Arī 2025. gadā plānots līdzīgs sadalījums, mainīgajai daļai samazinoties par aptuveni 2 procentpunktiem salīdzinājumā ar 2024. gadu.

Revidentu aplēses rezultāti uzrāda būtisku algu fondu nevienlīdzību: ar pašreizējo finansējumu mēnešalgu skalas viduspunktu iespējams sasniegt septiņās iestādēs – Klimata un

enerģētikas ministrijā, Valsts aizsardzības loģistikas un iepirkumu centrā, Satiksmes ministrijā, Ekonomikas ministrijā, Zemkopības ministrijā, Bērnu aizsardzības centrā un Veselības ministrijā. Vēl astoņās iestādēs papildu finansējums būtu nepieciešams līdz 10 % no iestādes esošā atlīdzības budžeta. Pārējo iestāžu finansējums ievērojami atpaliek un nepieciešami papildu līdzekļi pat līdz 62 % no esošā atlīdzības budžeta.

Revīzijas laikā dati par vairāku iestāžu nodarbināto atalgojumu AUS nebija pieejami vai bija pieejami tikai daļēji, lai gan par datu ievadi un to patiesumu, pareizību un savlaicīgu iesniegšanu ir atbildīgs katras iestādes vadītājs. Turklāt atsevišķas iestādes AUS nebija iekļāvušas informāciju par nodarbināto darba snieguma novērtēšanas rezultātiem. Datu kvalitātes trūkums bez papildus pārbaudes neļauj pilnībā paļauties uz AUS, tādējādi apgrūtinot finansējuma plānošanu, atalgojuma analīzi u. tml.

### 1.1. Juridiskais ietvars reformas īstenošanai ir izveidots un piemērojams

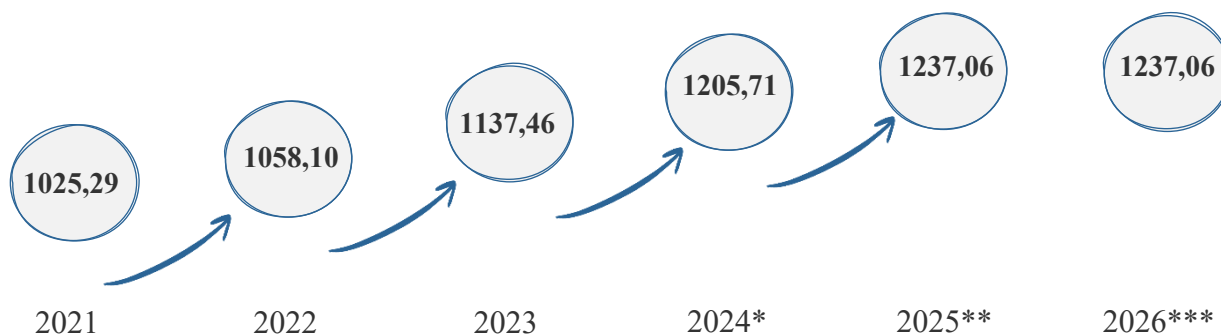
Lai pilnveidotu valsts pārvaldes atlīdzības sistēmu un sasniegtu Reformu plānā 2020<sup>19</sup> noteiktos uzdevumus, pēc grozījumu Atlīdzības likumā spēkā stāšanās:

- ❖ ar jauniem koeficientiem precizētas valsts augstāko amatpersonu mēnešalgas, ievērojot varas atzaru līdzsvaru un hierarhijas principu;
- ❖ noteikti jauni koeficienti Saeimas ievēlēto, apstiprināto un iecelto amatpersonu mēnešalgu noteikšanai;
- ❖ precizētas mēnešalgu grupas un noteikti mēnešalgu intervāli, kas izteikti kā koeficienti pret bāzes mēnešalgu, valsts pārvaldes iestādēs un pašvaldībās nodarbinātajiem;
- ❖ samazināts piemaksu pieļaujamais apmērs un veidi.

Grozījumi Atlīdzības likumā<sup>20</sup> paredz izmaiņas valsts pārvaldē un pašvaldībās nodarbināto – valsts civildienesta ierēdņu un darbinieku (tai skaitā sociālo aprūpes centru darbinieku, tiesas un prokuratūras darbinieku) – atalgojuma nosacījumos. Ar šiem grozījumiem noteikti vienoti principi mēnešalgu noteikšanai sadalījumā pa amatu grupām, kā arī vienoti nosacījumi vispārējām un speciālajām piemaksām, pabalstiem un kompensācijām un citiem darba devēja piešķirtiem labumiem un maksājumiem.

#### Lēzens un samērīgs mēnešalgu pieaugums ar indeksācijas palīdzību

Valsts kanceleja katru gadu aprēķina bāzes mēnešalgu (4. attēls), kurai tiek piemēroti amatiem noteiktie koeficienti, kas ir būtisks instruments taisnīgas, ekonomiskai situācijai atbilstošas un diferencētas atlīdzības nodrošināšanai. Bāzes mēnešalgas aprēķini balstās uz vidējās darba samaksas pieaugumu valstī. Indeksēšanai izmanto Centrālās statistikas pārvaldes oficiālajā statistikas paziņojumā publicēto valstī strādājošo aizpagājušā gada mēneša vidējās darba samaksas apmēra pieaugumu procentos pret iepriekšējo gadu ar aizpagājušā gada inflāciju procentos pret iepriekšējo gadu.<sup>21</sup>



\*Bāzes mēnešalgai noteikts 6 % pieauguma ierobežojums<sup>22</sup>

\*\*Bāzes mēnešalgai noteikts 2,6 % pieauguma ierobežojums<sup>23</sup>

\*\*\*Bāzes mēnešalga noteikta 2025. gada apmērā<sup>24</sup>

#### 4. attēls. Bāzes mēnešalga, 2021.-2026. gads, euro.

Konkurētspējas nodrošināšanai Finanšu izlūkošanas dienesta un Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas komisijas amatpersonu (darbinieku) bāzes mēnešalgu aprēķinā izmanto citus, darbības jomai specifiskus rādītājus<sup>25</sup>:

- ❖ **Finanšu izlūkošanas dienesta amatpersonu (darbinieku) bāzes mēnešalgu** indeksēšanai izmanto Centrālās statistikas pārvaldes oficiālajā statistikas paziņojumā publicēto finanšu un apdrošināšanas jomā strādājošo aizpagājušā gada mēneša vidējās darba samaksas apmēra pieaugumu procentos pret iepriekšējo gadu ar aizpagājušā gada inflāciju procentos pret iepriekšējo gadu;
- ❖ **Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas komisijas amatpersonu (darbinieku) bāzes mēnešalgu** indeksēšanai izmanto Centrālās statistikas pārvaldes oficiālajā statistikas paziņojumā publicēto elektronisko sakaru un enerģētikas nozarē strādājošo aizpagājušā gada mēneša vidējās darba samaksas apmēra pieaugumu procentos pret iepriekšējo gadu ar aizpagājušā gada inflāciju procentos pret iepriekšējo gadu;
- ❖ **Ostas valdes priekšsēdētāja mēnešalgu bāzes mēnešalgu** indeksēšanā izmanto transporta jomā strādājošo aizpagājušā gada mēneša vidējās darba samaksas apmēra pieaugumu procentos pret iepriekšējo gadu ar aizpagājušā gada inflāciju procentos pret iepriekšējo gadu. Reizi gadā pēc ostas gada pārskata apstiprināšanas, ņemot vērā ostu iedalījumu – maza, vidēja vai liela osta<sup>26</sup> veic lielās un vidējās ostas valdes locekļu mēnešalgu pārrēķinu.

Katru gadu, veicot indeksāciju, mēnešalgas pieaugums ir lēzenāks un labāk atbilst valsts tautsaimniecības attīstībai, jo to ietekmē ne tikai vidējās algas pieaugums, bet arī inflācijas līmenis. Līdzīgu indeksācijas mehānismu pielieto arī pensiju indeksēšanā.<sup>27</sup> Iestāde var paaugstināt mēnešalgas, ja tai ir pieejami finanšu resursi un ja to pieļauj atlīdzības fonds. Šāda aprēķinu metodika izvēlēta, konsultējoties ar Latvijas

Banku, tostarp, vērtējot dažādu aprēķina modeļu ietekmi uz bāzes mēnešalgas lielumu, lai nodrošinātu vienmērīgu mēnešalgas pieaugumu.<sup>28</sup>

Lietuvā un Igaunijā, līdzīgi kā Latvijā, nosakot mēnešalgu, tiek izmantoti koeficienti un piemērota bāzes mēnešalga konkrētajam periodam (gadam). Atšķirīgas ir bāzes mēnešalgas noteikšanas metodes, ņemot vērā ekonomiskos un sociālos faktorus.

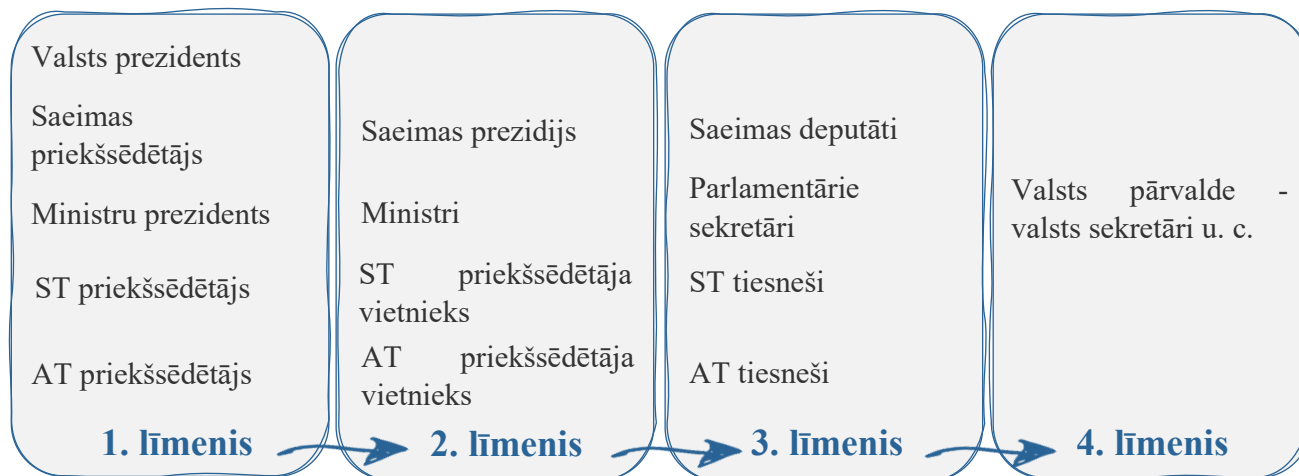
- ❖ **Latvijā** izmanto aizpagājušā gada mēneša vidējās darba samaksas apmēra pieaugumu procentos pret iepriekšējo gadu ar aizpagājušā gada inflāciju procentos pret iepriekšējo gadu un attiecīgo summu dala ar divi un rezultāts tiek piemērots iepriekšējā gadā noteiktajai bāzes mēnešalgai. Latvijas pieeja nodrošina, ka bāzes mēnešalgas aprēķinā ir iekļauts gan darba samaksas pieaugums, gan inflācijas ietekme.
- ❖ **Igaunijā** bāzes mēnešalga tiek indeksēta katra kalendāra gada 1. aprīlī ar augstākās algas indeksu, kura vērtība ir 20 % patēriņa cenu indeksa gada pieaugums un 80 % sociālā nodokļa pensiju apdrošināšanas daļas ieņēmumu gada pieaugums. No 2024. gada dažu augstāko valsts amatpersonu augstākā alga tiek indeksēta ar pagaidu, zemāku algas indeksu. Arī Igaunijā iegūtais rezultāts tiek piemērots iepriekšējā gadā noteiktajai bāzes algai. Igaunijas bāzes mēnešalgas noteikšanas pieeja nodrošina, ka algas pieaugums ir cieši saistīts ar ekonomiskajiem rādītājiem, kas ietekmē valsts budžetu.
- ❖ **Lietuvā** bāzes mēnešalga ir vienāda ar valsts vidējo mēneša darba samaksu aizpagājušajā gadā, netiek ņemta vērā inflācija vai citi rādītāji. Šī pieeja nodrošina, ka bāzes mēnešalga ir balstīta uz vidējo darba samaksu valstī, tādējādi atspoguļojot vispārējo ekonomisko situāciju.

Šīs metodes uzrāda katras valsts atšķirīgo pieeju ekonomiskās stabilitātes un sociālās labklājības nodrošināšanai. Igaunija izmanto aktuālāko informāciju jeb datus par pagājušo gadu, savukārt Latvija un Lietuva izmanto aizpagājušā gada datus.

Atlīdzības sistēmas pilnveide: jauni koeficienti valsts amatpersonu mēnešalgām

Atlīdzības sistēmas reformas ietvaros izveidota jauna valsts **augstāko amatpersonu atalgojuma koeficientu sistēma**. Tās pamatā ir valsts varas atzaru (likumdevēja, izpildvaras un tiesu varas) savstarpējais līdzsvars, kas izveidots, balstoties uz Satversmes tiesas sprieduma atziņām.<sup>29</sup> Koeficientu sistēmas izstrādē izmantota Igaunijas pieredze, un, lai nodrošinātu hierarhiju atbilstoši ieņemamo amatu nozīmīgumam, noteikti četri līmeņi.

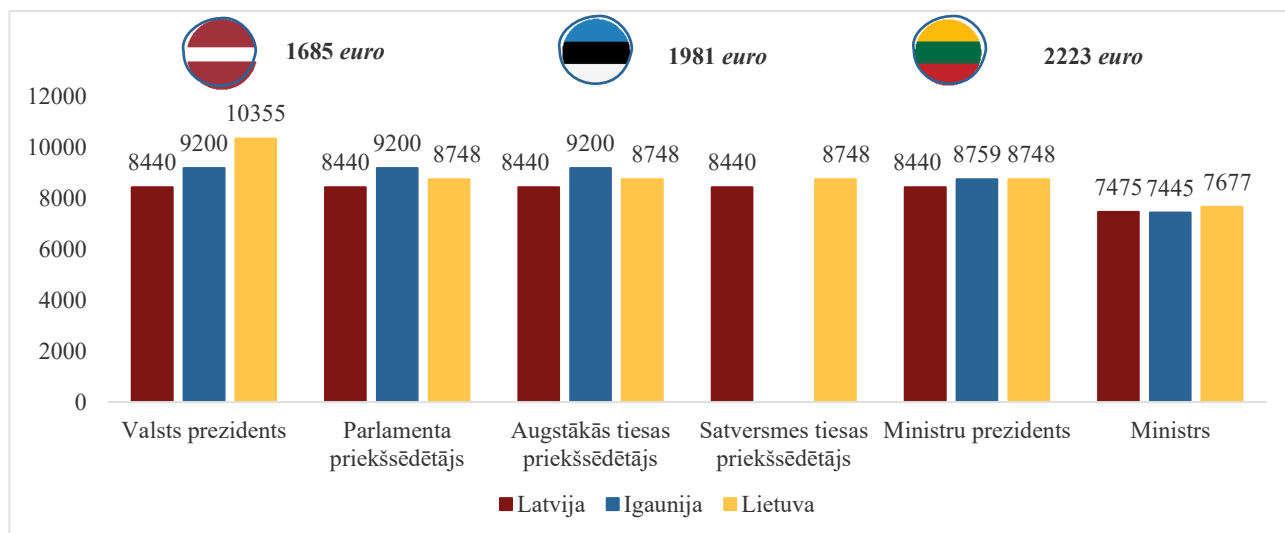
Valsts varas vadošajiem amatiem – Valsts prezidentam, Saeimas priekšsēdētājam, Ministru prezidentam, Augstākās tiesas priekšsēdētājam un Satversmes tiesas priekšsēdētājam – līdzīgi kā citās Eiropas Savienības dalībvalstīs noteikta vienāda mēnešalga, nodrošinot šo amatu atlīdzības savstarpēju samērojamību (5. attēls).



Informācijas avots: Satversmes tiesas materiāls “Amatpersonu atalgojuma līmeņi saskaņā ar varas dalīšanas principu” un Valsts kancelejas 2018. gada 11. septembrī sniegtā informācija Saeimas Juridiskās komisijas Tiesu politikas apakškomisijas sēdē.

## 5. attēls. Valsts amatpersonu algu hierarhija.

Revidentu ieskatā, izstrādātā koeficientu sistēma ir samērīga. Izlases kārtībā salīdzinot Baltijas valstu augstāko amatpersonu mēnešalgas 2024. gadā, konstatēts, ka Latvijā augstāko amatpersonu mēnešalgas ir zemākas nekā Lietuvā un Igaunijā. Vienlaikus Latvijā ir arī zemākā vidējā strādājošo mēneša darba samaksa valstī (6. attēls).



Igaunijā Ministru prezidenta un ministra mēnešalgai 2024. gadā piemērots pagaidu (zemāks) algas indekss. Igaunijā Konstitucionālās tiesas (Satversmes tiesas) funkciju pilda Augstākā tiesa. Latvijā vidējā mēneša darba samaksa (bruto) 2024. gadā bija 1685 euro<sup>30</sup>, Igaunijā 1981 euro<sup>31</sup>, Lietuvā 2223 euro<sup>32</sup>

## 6. attēls. Augstāko valsts amatpersonu mēnešalgas 2024. gadā Baltijas valstīs, euro.

Atlīdzības sistēmas reformas ietvaros precizēti mēnešalgu koeficienti Saeimas deputātiem un pašvaldību deputātiem, kā arī Saeimas ievēlētajām, apstiprinātajām un ieceltajām amatpersonām.<sup>33</sup>

Ar grozījumiem Atlīdzības likumā precizēts regulējums par reprezentācijas izdevumiem. Noteikts, ka reprezentācijas izdevumu apmērs netiek piesaistīts gadskārtējā valsts budžeta likumā noteiktajiem Valsts prezidenta reprezentācijas izdevumiem mēnešī, bet tiek piesaistīts amatpersonas mēnešalgai. Proti, Valsts prezidentam, Saeimas priekšsēdētājam, Ministru prezidentam un ministram reprezentācijas izdevumi noteikti 20 % apmērā no amatpersonai noteiktās mēnešalgas, bet Satversmes tiesas un Augstākās tiesas priekšsēdētājam 10 % apmērā.<sup>34</sup> Saskaņā ar Valsts kontroles aprēķinu<sup>35</sup> reprezentācijas izdevumu apmērs 2024. gadā bija vairāk nekā 350 tūkstoši *euro*.

Ar grozījumiem Atlīdzības likumā izslēgta īpaša kārtība attiecībā uz Valsts ieņēmumu diensta amatpersonu (darbinieku) un Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja amatpersonu (darbinieku) mēnešalgu noteikšanu. Šo iestāžu amatpersonu (darbinieku) mēnešalgas tiek noteiktas tāpat kā citām valsts un pašvaldību institūciju amatpersonām (darbiniekiem), izmantojot Atlīdzības likumā noteikto mēnešalgu grupu skalu.<sup>36</sup>

Vienlaikus īpaša kārtība Atlīdzības likumā saglabāta Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas komisijas, Konkurences padomes, Datu valsts inspekcijas un Finanšu izlūkošanas diensta amatpersonām (darbiniekiem), kuriem mēnešalgas var noteikt iestādes vadītājs, ņemot vērā nosacījumu, ka šo iestāžu nodarbināto mēnešalgas nedrīkst pārsniegt šīs iestādes vadītāja mēnešalgu. Tas nozīmē, ka šajās iestādēs nodarbināto mēnešalgas maksimālais apmērs var sasniegt iestādes vadītājam noteikto mēnešalgu.

Revīzijā konstatēts, ka pastāv būtiska atšķirība mēnešalgas apmēra noteikšanai<sup>37</sup> minēto iestāžu vadītājiem un amatpersonām (darbiniekiem), jo:

- ❖ Datu valsts inspekcijas vadītāja mēnešalgu nosaka koeficientu 4,05 piemērojot bāzes mēnešalgai, kas **balstās uz vidējās darba samaksas pieaugumu valstī**. Datu valsts inspekcijas amatpersonām (darbiniekiem) mēnešalga nedrīkst pārsniegt bāzes mēnešalgas apmēru, kam piemērots koeficients 4,05;
- ❖ Konkurences padomes amatpersonām (darbiniekiem) mēnešalgu nosaka koeficientu 4,05 piemērojot bāzes mēnešalgai, kas **balstās uz vidējās darba samaksas pieaugumu valstī** un tā nedrīkst pārsniegt bāzes mēnešalgas apmēru, kam piemērots koeficients 4,05;
- ❖ Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas komisijas amatpersonu (darbinieku) mēnešalgas apmēra noteikšanai piemēro koeficientu 4,05 bāzes mēnešalgai, kas **balstās uz elektronisko sakaru un enerģētikas nozarē strādājošo mēneša vidējās darba samaksas apmēra pieaugumu**;
- ❖ Finanšu izlūkošanas diensta amatpersonu (darbinieku) mēnešalgas apmēra noteikšanai piemēro koeficientu 4,95 bāzes mēnešalgai, kas **balstās uz finanšu un apdrošināšanas jomā strādājošo mēneša vidējās darba samaksas pieaugumu**.

2024

Bāze – **1205,71** *euro*  
Maksimālā mēnešalga  
**4883** *euro*

Bāze – **1205,71** *euro*  
Maksimālā mēnešalga  
**4883** *euro*

Bāze – **1736,13** *euro*  
Maksimālā mēnešalga  
**7031** *euro*

Bāze – **2318,31** *euro*  
Maksimālā mēnešalga  
**11 476** *euro*

*Valsts kancelejas sniegtais skaidrojums*<sup>38</sup>:

*Valsts kanceleja kā par jomu atbildīgā institūcija 2020. gadā, izstrādājot likumprojektu “Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums” (2020-TA-1975), bija paredzējusi izņemt īpašo kārtību attiecībā uz Konkurences padomi un Datu valsts inspekciju,*



*tostarp norādot, ka atsevišķas mēnešalgas aprēķināšanas kārtības saglabāšana minētajām iestādēm ne tikai nesasniedz likuma mērķi (atlīdzības noteikšanā ievērot līdzvērtīgus nosacījumus), bet arī veido nekonkurētspējīgu atalgojumu minētajās iestādēs, salīdzinājumā ar citām valsts pārvaldes iestādēm, jo piemērojamais koeficients ir zemāks, kā tiks piemērots citiem iestāžu vadītājiem. Tomēr par piedāvāto regulējumu tika saņemti iebildumi no Tieslietu ministrijas, Ekonomikas ministrijas un Konkurences padomes, kā rezultātā netika mainīts ne piemērojamais koeficients, ne noteikšanas kārtība. Līdz ar to īpaša kārtība attiecībā uz šīm iestādēm saglabāta, ņemot vērā nozares iebildumus, par kuriem nevarēja panākt vienošanos.*

Finanšu izlūkošanas dienesta priekšnieka mēnešalgas apmēra noteikšanai aprēķinātā bāzes mēnešalga 2024. gadā salīdzinājumā ar citās valsts pārvaldes iestādēs piemēroto bāzes mēnešalgu bija par 92 % augstāka. No tā secināms, ka tiek izjaukts līdzsvara princips valsts amatpersonu mēnešalgu hierarhijā, jo 2024. gadā Finanšu izlūkošanas dienesta priekšniekam noteiktā mēnešalga 10 826 *euro*<sup>39</sup> pārsniedza valsts augstāko amatpersonu noteikto mēnešalgu 8440 *euro* par 28 %. Savukārt Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas komisijas vadītāja mēnešalgas apmēra noteikšanai aprēķinātā bāzes mēnešalga 2024. gadā salīdzinājumā ar citās valsts pārvaldes iestādēs piemēroto bāzes mēnešalgu bija par 44 % augstāka.

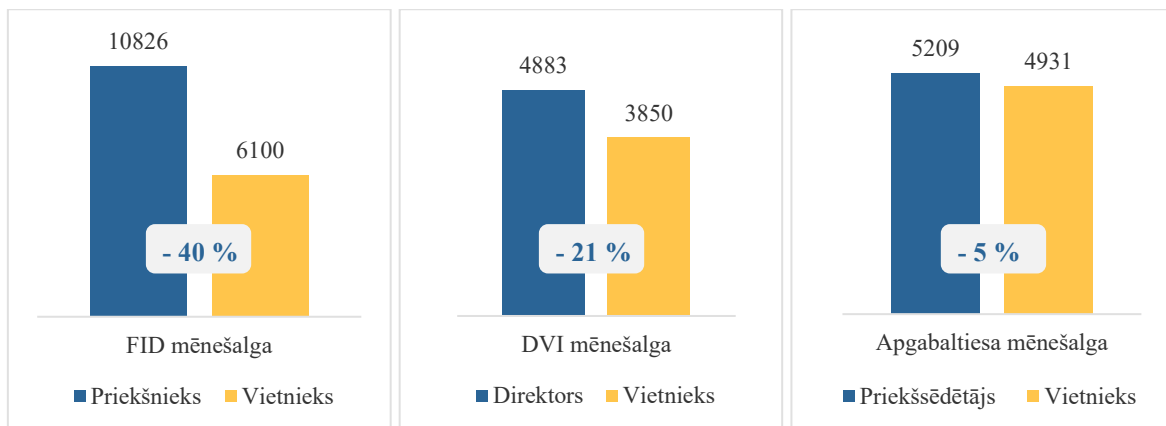
Finanšu izlūkošanas dienesta amatpersonu (darbinieku) mēnešalgas apmēra aprēķināšanai piemērojamais koeficients palielināts no 4,05 uz 4,95 ar Atlīdzības likuma grozījumiem<sup>40</sup>, kuri 2022. gadā tika iesniegti Saeimā uz trešo lasījumu un pieņemti bez iebildēm.

#### ***Valsts kancelejas sniegtais skaidrojums<sup>41</sup>:***

*Finanšu izlūkošanas dienestam piemērojamo koeficientu palielināja likumdevējs, lai sekmētu Finanšu izlūkošanas dienesta darbības stratēģijā noteikto mērķu sasniegšanu un uzdevumu izpildi, piesaistot motivētus ierēdņus un darbiniekus, attīstot to profesionālās kvalitātes, sasniedzot augsti kvalificētu ekspertu līmeni nozarē, neskatoties uz to, ka Valsts kanceleja kā par jomu atbildīgā institūcija aicināja neatbalstīt šādu palielinājumu.*

Turklāt revīzijā konstatēts, ka Finanšu izlūkošanas dienesta priekšnieka vietniekiem mēnešalga noteikta par vairāk nekā 40 % zemāka nekā iestādes vadītājam. Revidentu ieskatā, šāda disproporcija neatbilst taisnīgas atlīdzības principiem un nenodrošina pakāpenisku pāreju uz citiem amatu līmeņiem (7. attēls).

To pierāda arī citu iestāžu vadītājiem un to vietniekiem noteiktās mēnešalgas (7. attēls). Piemēram, Datu valsts inspekcijas (Ministru kabineta pārraudzības iestāde ar īpašu regulējumu mēnešalgu noteikšanā<sup>42</sup>) atalgojuma sistēmā iestrādātais vienmērīga pakāpeniskuma princips nodrošina taisnīgu atalgojuma sadalījumu starp amatu grupām. Zemāka līmeņa amatu mēnešalgas tiek noteiktas kā proporcionāla daļa no augstāka līmeņa amata algas, kas veicina loģisku pāreju starp amatiem. Savukārt Atlīdzības likumā<sup>43</sup> izveidotajā koeficientu sistēmā ir iestrādāts vienmērīga pakāpeniskuma princips mēnešalgu apmēra noteikšanai iestādes vadītājam un tā vietniekiem, piemēram, tiesu priekšsēdētājiem un to vietniekiem.



### 7. attēls. Iestādes (institūcijas) vadītāja un vietnieka mēnešalgu samērīgums 2024. gadā, euro.

Civilās aviācijas aģentūras nodarbināto mēnešalgas noteikšana<sup>44</sup> nodrošina vienotu pieeju valsts pārvaldē, vienlaikus ņemot vērā iestādes specifiskās funkcijas. Nodarbinātajiem, kuri tieši nodrošina Eiropas Savienības un Starptautiskās civilās aviācijas organizācijas (ICAO) prasību izpildi, mēnešalga tiek aprēķināta, izmantojot Ministru kabineta noteiktos paaugstinātos koeficientus<sup>45</sup>, saglabājot vienotu mēnešalgas bāzi, kas piemērojama visai valsts pārvaldei. Savukārt atbalsta personālam atlīdzība tiek noteikta ierastajā kārtībā, klasificējot amatus saskaņā ar valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogu un ievērojot Atlīdzības likuma 3. pielikumā noteiktos koeficientus. Šāda pieeja nodrošina konsekventi un caurskatāmību atlīdzības sistēmā, vienlaikus ļaujot īpaša regulējuma iestādēm piemērot diferencētus koeficientus atbilstoši funkciju specifikai, nevis veidot individuālus mēnešalgas bāzes aprēķinus konkurētspējas nodrošināšanai.

Lai nodrošinātu hierarhiju un samērīgumu valsts pārvaldes iestādēs nodarbināto atlīdzības sistēmā, Valsts kontroles ieskatā, jāpārskata mēnešalgas apmēra noteikšanas bāzes, nosakot visā valsts pārvaldē vienotu mēnešalgu bāzes aprēķina metodiku un pēc nepieciešamības Atlīdzības likumā<sup>46</sup> noteiktie koeficienti, izvērtējot un ņemot vērā iestāžu darbības specifiku un citus faktorus.

### Ieviests jauns amatu katalogs un mūsdienīgi darba samaksas risinājumi

Vienlaikus ar grozījumiem Atlīdzības likumā izstrādāts arī **jauns amatu katalogs**,<sup>47</sup> tādējādi ieviests jauns princips valsts pārvaldes iestāžu nodarbināto amatu klasificēšanā. Katalogs ir veidots atbilstoši mūsdienu darba tirgus prasībām un tendencēm, iekļaujot jaunus amatus un tiem atbilstošas funkcijas, kā arī svītrojot neaktuālos amatus. Amati sagrupēti saimēs (apakšsaimēs) un tās līmeņos, ņemot vērā darba sarežģītību, garīgo piepūli, vadības funkciju, atbildību par lēmumiem, kā arī amata pienākumu izpildei nepieciešamo izglītību un profesionālo pieredzi. Katrai saimei (apakšsaimei) un tās līmenim noteikta attiecīga mēnešalgu grupa.

Atlīdzības likumā attiecīgās mēnešalgu grupas minimālais, vidējais un maksimālais mēnešalgas līmenis ir izteikts skalā kā koeficienti<sup>48</sup> pret bāzes mēnešalgu.

- ❖ Skalas minimums (15-30 %<sup>49</sup> zemāks par viduspunktu) nozīmē, ka amatpersonu (darbinieku) atlīdzībai nevajadzētu būt zemākai par šo līmeni. Jaunās mēnešalgu skalas minimums jāsasniedz visās valsts un pašvaldību institūcijās līdz 2027. gada 1. janvārim<sup>50</sup>.

- ❖ Skalas viduspunkts ir vēlamais mēnešalgas līmenis, kas atbilst valsts pārvaldē nodarbināto mērķa mēnešalgas līmenim – 80 % (vidēji) no līdzīgas vērtības amatu pamatalgas darba tirgū. Ieteicams, lai lielākā daļa nodarbināto saņemtu mēneš algu, kas ir pietuvināta šim skaitlim, tādējādi nodrošinot līdzīgu atalgojumu par līdzīgas vērtības darbu.
- ❖ Skalas maksimums (15-30 %<sup>51</sup> augstāks par viduspunktu) ir maksimālās iespējamās mēnešalgas līmenis, kuru nedrīkst pārsniegt, izņemot gadījumus, kad tiek piemērots tirgus koeficients. Virs viduspunkta, nepārsniedzot maksimumu, būtu jāatrodas “atslēgas cilvēku” un augstākās kvalifikācijas speciālistu un vadītāju mēnešalgām.

Ieviesti citi mūsdienīgi darba samaksas risinājumi, piemēram mēnešalgu koriģējošais koeficients (tirgus koeficients) līdz 1,5<sup>52</sup>, ko piemēro amatiem, kuru pienākumu izpilde saistīta ar specifiskām zināšanām, prasmēm vai iemaņām. Tāpat ieviesta iespēja eksperta amatu pielīdzināt attiecīgā līmeņa struktūrvienības vadītāja amatam, ja vadošam ekspertam ir unikāla kompetence specifiskā vai šauri specializētā iestādes atbildības jomā<sup>53</sup>.

Revīzijā arī konstatēts, ka no 40 iestādēm 12 iestādes jeb 30 % iestāžu savos iekšējos normatīvajos aktos ir paredzējušas iespēju piemērot tirgus koeficientu. Tomēr šo instrumentu 2023. un 2024. gadā izmantoja tikai četras iestādes – Iekšlietu ministrijas Informācijas centrs, Aizsardzības ministrija, Prokuratūra un Civilās aviācijas aģentūra.<sup>54</sup> Savukārt iespēju eksperta amatu pielīdzināt vadītāja amatam izmantojusi 21 no revīzijas apjomā iekļautajām 40 iestādēm. Šādi pielīdzinātu amatu skaits nepārsniedz 5 % no iestādes amata vietu kopskaita.

## 1.2. Reformai piešķirts mērķfinansējums, taču ietekme ir nepietiekama

Atlīdzības uzskaites sistēma kā stratēģisks instruments finansējuma plānošanai

Informācija par valsts tiešās pārvaldes iestāžu un citu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu (darbinieku) amata vietām un atlīdzību tiek uzturēta informācijas sistēmā “Valsts tiešās pārvaldes iestāžu un citu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu (darbinieku) atlīdzības un personu uzskaites sistēma” (turpmāk – AUS). Tajā iekļautie dati nodrošina iespēju analizēt atlīdzības finansējuma pieprasījumus, plānot un aprēķināt nepieciešamo finansējumu, izstrādājot kārtējā gada valsts budžeta likumprojektu un tiesību aktu projektus par atlīdzību, kā arī apzināt un kontrolēt esošo situāciju attiecībā uz amatu vietām un amatpersonu (darbinieku) atlīdzību, tostarp analizēt atlīdzības finansējuma izlietojumu. AUS pārzinis ir Valsts kanceleja, bet par datu ievadi un par to patiesumu, pareizību un savlaicīgu iesniegšanu ir atbildīgs katras iestādes vadītājs.<sup>55</sup>

Revīzijā konstatēts, ka iestādes AUS nebija nodrošinājušas pilnīgus un kvalitatīvus datus par valsts pārvaldē nodarbināto atlīdzību, un Valsts kancelejai tie bija atkārtoti jāpārbauda. Revīzijas laikā dati par Sabiedrisko elektronisko plašsaziņas līdzekļu padomes, Tiesībsarga biroja, Centrālās vēlēšanu komisijas un Satversmes tiesas darbinieku atlīdzību nebija pieejami vai bija pieejami tikai daļēji. Turklāt konstatēts, ka vairākas iestādes – Valsts dzelzceļa administrācija, Nacionālā elektronisko plašsaziņas līdzekļu padome, Sabiedrisko elektronisko plašsaziņas līdzekļu padome, Prokuratūra un Finanšu izlūkošanas dienests – AUS nav iekļāvušas informāciju par nodarbināto darba snieguma novērtēšanas rezultātiem. Datu kvalitātes trūkums neļauj pilnībā paļauties uz AUS, tādējādi apgrūtinot finansējuma plānošanu, atlīdzības izlietojuma analīzi u. tml.

### Papildu finansējums virzībai uz Atlīdzības sistēmas reformas mērķi

Atlīdzības sistēmas reformas sākumposmā – 2022. gadā un 2023. gada pirmajā ceturksnī (2023. gads uzsākts ar tehnisko jeb pagaidu budžetu<sup>56</sup>) – papildu finansējums netika piešķirts. Iestādēm, veicot iekšējas reformas, resursi mēnešalgu palielināšanai bija jāatrod savā budžetā.

No 2023. gada 1. aprīļa līdz 31. decembrim tiešās valsts pārvaldes iestādēm (ministrijām un to padotības iestādēm) tika piešķirts papildu finansējums 25,8 milj. *euro*<sup>57</sup> valsts pārvaldes kapacitātes stiprināšanai, lai nodrošinātu atalgojuma pieaugumu. Finansējums piešķirts ar nosacījumu, ka no 2023. gada 1. aprīļa nodarbinātajiem mēnešalga nav zemāka par nodarbinātajam noteiktās mēnešalgas grupas intervāla minimumu, kas aprēķināts atbilstoši 2023. gada bāzes mēnešalgai.

Nepieciešamā finansējuma apmēru ministriju un to padotības iestāžu nodarbināto mēnešalgu palielināšanai no 2023. gada aprēķināja Valsts kanceleja. Savukārt neatkarīgās iestādes (arī budžeta nefinansētas iestādes un īpaša regulējuma iestādes) pieteikumus prioritārajiem pasākumiem sagatavoja pašas.

Saskaņā ar Valsts kancelejas sagatavotā prioritārā pasākuma pieteikumu valsts institūcijām tika piešķirts finansējums tikai aizpildītajām amata vietām<sup>58</sup> un, lai mazinātu atlīdzības fondu nevienlīdzību starp resoriem un iestādēm, papildu līdzekļi tika pieprasīti tiem resoriem un tām iestādēm, kuru atlīdzības fonda apmērs un vieta algu skalā bija viszemākā. Budžeta ietvaram 2023.–2025. gadam Atlīdzības sistēmas reformas īstenošanai piešķirtais finansējums 34,5 milj. *euro* gan 2024. gadam, gan 2025. gadam<sup>59</sup> iekļauts pamatbudžeta bāzes izdevumos, lai nodrošinātu, ka nodarbināto mēnešalga nav zemāka par nodarbinātajam noteiktās mēnešalgu grupas intervāla minimumu. Plānojot budžetu 2024. gadam, Ministru kabineta sēdē<sup>60</sup> tika pieņemts lēmums, ka atlīdzības palielināšanai, ņemot vērā valsts kopējo ekonomisko attīstību, ir nepieciešami vēl papildu finanšu resursi 2024. gadam – 6 milj. *euro*, 2025. gadam 12 milj. *euro* un 2026. gadam – 18 milj. *euro* (8. attēls).

| Finansējums Atlīdzības reformas īstenošanai | 2023*      | 2024     | 2025     | 2026     |
|---------------------------------------------|------------|----------|----------|----------|
| Budžeta ietvaram 2023.–2025. gadam          | 25,8 milj. | 34 milj. | 34 milj. |          |
| Budžeta ietvaram 2024.–2026. gadam          |            | 6 milj.  | 12 milj. | 18 milj. |

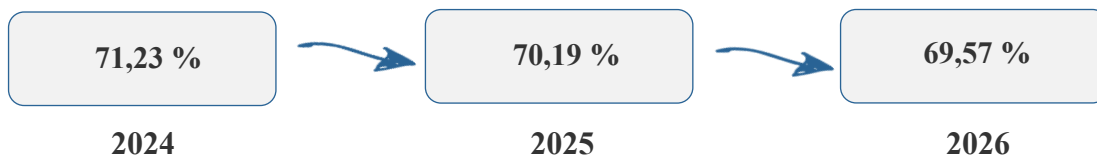
\* 9 mēnešiem

### 8. attēls. Papildu finansējums intervāla minimuma sasniegšanai tiešās pārvaldes iestādēs, *euro*.

Ministru kabineta sēdē<sup>61</sup> tika arī nolemts, ka:

- ❖ tiešās valsts pārvaldes iestādes vadītājam jānodrošina, ka iestādē nodarbinātajiem (tostarp tiem, kuriem beidzies pārbaudes termiņš) noteiktā mēnešalga no 2024. gada 1. janvāra nav zemāka kā nodarbinātajam atbilstošās mēnešalgu grupas intervāla minimums, kas noteikts atbilstoši katra kalendārā gada bāzes mēnešalgai, atbilstoši papildus piešķirtajam finansējumam;
- ❖ tiešās valsts pārvaldes iestādes vadītājam jānodrošina, ka iestādē nodarbināto atlīdzība 2024. gadā **nav zemāka kā** 71,23 % no skalas viduspunkta, 2025. gadā – 70,19 % no skalas viduspunkta, bet 2026. gadā – 69,57 % no skalas viduspunkta (9. attēls);

- ❖ kopumā visās tiešās valsts pārvaldes iestādēs vidējai darba samaksai ir jātuvinās 73,5 % no skalas viduspunkta.



9. attēls. Mērķa rādītājs “Nodarbināto atlīdzības apmērs procentos no mēnešalgu intervāla skalas viduspunkta”, 2024–2026 (mērķa rādītāja izpilde analizēta ziņojuma otrajā daļā).

Revīzijā, vērtējot papildu finansējuma piešķirumu revīzijas izlasē iekļautajām 40 iestādēm, konstatēts, ka Valsts kanceleja ar prioritārā pasākuma pieteikumu atalgojuma pieaugumam 2023. gadam (deviņiem mēnešiem)<sup>62</sup> pieprasīja finansējumu 30 tiešās valsts pārvaldes iestādēm.

Valsts kancelejas dati un revidentu veiktā informācijas analīze par valsts pārvaldē nodarbināto mēnešalgām 2022. gada 31. decembrī liecina, ka papildu finansējumu Valsts kanceleja pieprasīja tikai tām tiešās valsts pārvaldes iestādēm, kurās nodarbināto mēnešalgas nesasniedza Atlīdzības likumā noteiktās mēnešalgas minimumu.

2024. gadam prioritārā pasākuma “Valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbināto ierēdņu un darbinieku atalgojuma palielināšana” ietvaros piešķirti seši miljoni *euro*. No revīzijas apjomā iekļautajām 30 tiešās valsts pārvaldes iestādēm<sup>63</sup> 2024. gadam finansējums atalgojuma palielinājumam piešķirts Valsts kancelejai un visu 14 nozaru resoriem (ministrijām un to padotības iestādēm), lai nodrošinātu, ka nodarbināto mēnešalga 2024. gadā nav zemāka par 71,23 % no skalas viduspunkta.<sup>64</sup> Lielākā finansējuma daļa tika novirzīta tām iestādēm, kurās bija lielākais to nodarbināto skaits, kuru mēnešalga atpaliek no attiecīgās skalas minimuma. Piemēram, Kultūras ministrijas resoram 1,3 miljoni *euro* (46 % nodarbināto bija zem skalas minimuma), Ārlietu ministrijas resoram 0,8 milj. *euro* (50 % nodarbināto bija zem skalas minimuma), Ekonomikas ministrijas resoram 0,7 milj. *euro* (48 % nodarbināto bija zem skalas minimuma), Viedās administrācijas un reģionālās attīstības ministrijas resoram 0,6 milj. *euro* (47 % nodarbināto bija zem skalas minimuma).

Ministrijas un citas centrālās valsts iestādes iesniedz priekšlikumus par prioritārajiem pasākumiem un to īstenošanai nepieciešamo finansējumu tikai tad, ja nākamajos saimnieciskajos gados atbilstoši aktuālajām makroekonomiskās attīstības prognozēm būs pieejami līdzekļi prioritāro pasākumu finansēšanai. Savukārt neatkarīgajām iestādēm ir tiesības<sup>65</sup> iesniegt priekšlikumus par prioritārajiem pasākumiem neatkarīgi no minētā nosacījuma.

Neatkarīgo iestāžu papildu finansējums prioritāro pasākumu ietvaros (iestāžu kapacitātes stiprināšanai un tajās nodarbināto mēnešalgu palielinājumam) 2023. gadā<sup>66</sup> bija 7,4 milj. *euro*, 2024. gadā – 6,6 milj. *euro*<sup>67</sup>, bet plānotais papildu finansējums 2025. gadam – 3,6 milj. *euro*.<sup>68</sup>

Valsts kanceleja vērtē visu valsts pārvaldes iestāžu iesniegtos prioritāros pasākumus, tomēr galīgos lēmumus par to finansēšanu pieņem politiskā līmenī budžeta sagatavošanas procesā.<sup>69</sup>

Valsts kontroles ieskatā, grozījumu Atlīdzības likumā pieņemšana automātiski nenozīmē papildu finansējumu mēnešalgu palielināšanai. Mēnešalgu palielinājums jaunās intervāla skalas ietvaros ir iestādes kompetence, pārstrukturējot atlīdzības budžetu – samazinot atalgojuma mainīgo daļu, veicot nodarbināto skaita samazinājumu vai īstenojot citus darba organizācijas uzlabojumus.

Iestāžu atlīdzības fondi neliecina par vēlmi samazināt atalgojuma mainīgo daļu

Izlases kārtībā analizējot atlīdzības izdevumu tendences 34 iestādēs<sup>70</sup>, konstatēts, ka 2024. gadā, salīdzinot ar 2022. gadu<sup>71</sup>:

- ❖ kopējie atlīdzības izdevumi iestādēs vidēji palielinājušies par 32 %;

|            |                         |                |              |
|------------|-------------------------|----------------|--------------|
| <b>32%</b> | Mazākais palielinājums  | <b>12 %</b>    | LNA          |
|            | Lielākais palielinājums | <b>62–77 %</b> | VK, UR, CAA* |

\* Valsts aģentūra "Civilās aviācijas aģentūra" valsts budžeta nefinansēta iestāde

- ❖ būtiski nav mainījusies proporcija starp atalgojuma pastāvīgo daļu (mēnešalga) un mainīgo daļu (piemaksas, prēmijas, naudas balvas); kopumā mainīgās daļas īpatsvars samazinājies vidēji par 5 %, bet divās iestādēs palielinājies;

|            |                                 |                |       |
|------------|---------------------------------|----------------|-------|
| <b>5 %</b> | Palielinājies <b>2</b> iestādēs | par <b>1 %</b> | DAP   |
|            |                                 | par <b>4 %</b> | SEPLP |

- ❖ piemaksu daudzveidība ir samazinājusies, tomēr piemaksu apmērs joprojām ir būtisks;

|           |               |                    |                                                  |
|-----------|---------------|--------------------|--------------------------------------------------|
| Piemaksas | Samazinājums  | <b>15</b> iestādēs |                                                  |
|           | Palielinājums | <b>19</b> iestādēs | t. sk. <b>6*</b> iestādēs vairāk par <b>21 %</b> |

\* Ekonomikas ministrija, Finanšu izlūkošanas dienests, valsts aģentūra "Civilās aviācijas aģentūra" (valsts budžeta nefinansēta iestāde), Tieslietu ministrija, Dabas aizsardzības pārvalde (piemaksas ietver arī speciālo piemaksu – piemaksa par darbu (dienestu), kas saistīts ar īpašu risku, par nosacījumiem, kas saistīti ar amata (dienesta, darba) specifiku), Sabiedrisko elektronisko plašsaziņas līdzekļu padome.

- ❖ iestādēs atalgojuma pastāvīgās daļas un mainīgās daļas proporcijas bija ar plašu amplitūdu:

- 2022. gadā mainīgās daļas īpatsvars atalgojumā vidēji bija 18 %;

|                           |                     |             |       |
|---------------------------|---------------------|-------------|-------|
| 2022. gadā<br><b>18 %</b> | Mazākais īpatsvars  | <b>6 %</b>  | SEPLP |
|                           | Lielākais īpatsvars | <b>30 %</b> | FM    |

- 2024. gadā mainīgās daļas īpatsvars atalgojumā vidēji bija 13 %.

|                           |                     |             |       |
|---------------------------|---------------------|-------------|-------|
| 2024. gadā<br><b>13 %</b> | Mazākais īpatsvars  | <b>7 %</b>  | BVKB  |
|                           | Lielākais īpatsvars | <b>23 %</b> | IEMIC |

Revīzijas izlasē iekļautajās iestādēs būtiskas atlīdzības izdevumu īpatsvara izmaiņas nav vērojamas arī 2025. gadā<sup>72</sup>, mainīgās daļas īpatsvars atalgojumos plānots vidēji 11 %. Kopumā mainīgās daļas īpatsvars plānots vidēji par diviem procentpunktiem mazāks salīdzinājumā ar 2024. gadu.

|                            |                     |                |            |
|----------------------------|---------------------|----------------|------------|
| 2025. gadā*<br><b>11 %</b> | Mazākais īpatsvars  | <b>2 %</b>     | BVKB       |
|                            | Lielākais īpatsvars | <b>20–22 %</b> | IEM, IEMIC |

*\*plānots*

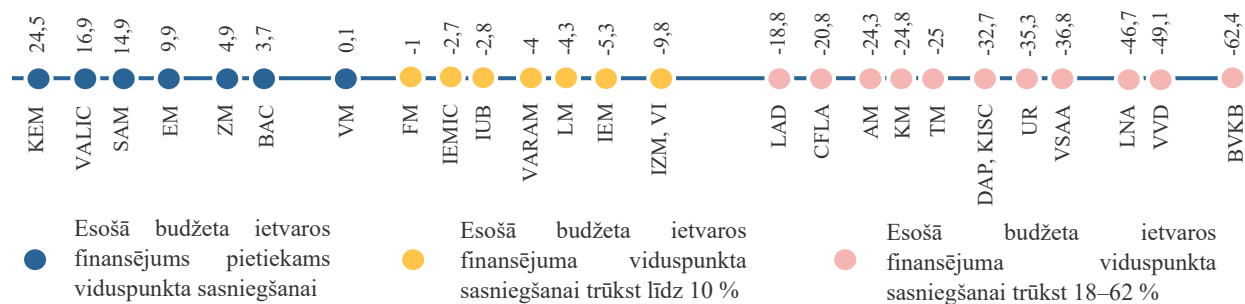
Iestāžu rīcība, lai iegūtu resursus mēnešalgu palielinājumam

Revīzijas laikā veiktajā aptaujā iestādēm tika uzdots jautājums “Vai un kādi pasākumi iestādē ir veikti, lai iegūtu papildu līdzekļus mēnešalgu palielināšanai piešķirtā budžeta ietvaros?”. Aptaujas rezultāti (2. pielikums) liecina, ka:

- ❖ pusē (20 iestādes) jeb 50 % aptaujāto iestāžu ir pārskatīti darba samaksas mainīgās daļas piešķiršanas nosacījumi un kritēriji;
- ❖ 12 iestādes jeb 31 % aptaujāto iestāžu optimizējušas funkcijas un/vai procesus, kā rezultātā samazināts amata vietu skaits, tostarp divas ministrijas (Zemkopības ministrija, Ekonomikas ministrija), divas neatkarīgās iestādes (Centrālā vēlēšanu komisija un Prokuratūra), kā arī septiņas ministriju padotības/pārraudzības iestādes un viena Ministru kabineta pakļautības iestāde (Valsts kanceleja);
- ❖ deviņas iestādes jeb 23 % aptaujāto iestāžu samazinājušas amata vietu skaitu, likvidējot ilgstoši vakantās amata vietas, tostarp trīs ministrijās (Zemkopības ministrijā, Iekšlietu ministrijā, Ekonomikas ministrijā) un sešās padotības iestādēs (Lauku atbalsta dienestā, Veselības inspekcijā, Iekšlietu ministrijas Informācijas centrā, Valsts izglītības satura centrā, Latvijas Nacionālajā arhīvā, Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrā);
- ❖ sešas iestādes jeb 15 % aptaujāto iestāžu norādījušas, ka veikti citi pasākumi, piemēram, izdevumu pārskatīšana, novirzot papildu finansējumu atlīdzībai (Finanšu ministrija, Satiksmes ministrija, Viedās administrācijas un reģionālās attīstības ministrija) u. c.;
- ❖ deviņas iestādes jeb 23 % aptaujāto iestāžu nav veikušas iekšējus pasākumus, lai rastu papildu līdzekļus mēnešalgu palielināšanai piešķirtā budžeta ietvaros, tostarp četras ministrijas (Ārlietu ministrija, Klimata un enerģētikas ministrija, Veselības ministrija, Izglītības un zinātnes ministrija), četras padotības/pārraudzības iestādes (Uzņēmumu reģistrs (Tieslietu ministrija), Valsts dzelzceļa administrācija (Satiksmes ministrija), Dabas aizsardzības pārvalde (Viedās administrācijas un reģionālās attīstības ministrija), Centrālā finanšu un līgumu aģentūra (Finanšu ministrija)) un viena iestāde ar īpašu regulējumu darbinieku atlīdzības noteikšanā (Finanšu izlūkošanas dienests).



Revīzijā veikta aplēse ar mērķi apzināt izlasē iekļauto 27<sup>73</sup> tiešo valsts pārvaldes iestāžu iespējas 2025. gadā sasniegt mēnešalgu skalas viduspunktu esošā atalgojuma budžeta ietvaros (10. attēls). Aplēses aprēķinā pieļaujamā novirze (kļūdas robeža) noteikta 5 %.



#### 10. attēls. Aplēse par finansējuma pietiekamību izlases iestādēs esošā budžeta ietvaros (4. pielikums), %

Aplēses rezultāti liecina, ka iestāžu vidū pastāv būtiska algu fonda nevienlīdzība, jo jau šobrīd ar esošo finansējumu mēnešalgu skalas viduspunktu nodarbinātajiem var sasniegt septiņās iestādēs – Klimata un enerģētikas ministrijā, Valsts aizsardzības loģistikas un iepirkumu centrā, Satiksmes ministrijā, Ekonomikas ministrijā, Zemkopības ministrijā, Bērnu aizsardzības centrā un Veselības ministrijā. Vēl astoņās iestādēs – Finanšu ministrijā, Iekšlietu ministrijas Informācijas centrā, Iepirkumu uzraudzības birojā, Viedās administrācijas un reģionālās attīstības ministrijā, Labklājības ministrijā, Iekšlietu ministrijā, Izglītības un zinātnes ministrijā un Veselības inspekcijā – papildu finansējums būtu nepieciešams līdz 10 % no esošā budžeta. Pārējo iestāžu budžeta finansējums ievērojami atpaliek, un tām nepieciešami papildu līdzekļi pat līdz 62 % no iestādes esošā budžeta.

Jāņem vērā, ka iestādēm ir gan atšķirīgs nodarbināto skaits, gan dažāds nodarbināto īpatsvars zemākās un augstākās mēnešalgu grupās, kas ietekmē nepieciešamo finansējumu. Iestādēs ar augstāku īpatsvaru augstākās mēnešalgu grupās, kā arī iestādēs ar lielāku nodarbināto skaitu nepieciešams lielāks finansējums mēnešalgu viduspunkta sasniegšanai.

## 2. Reformai trūkst ietekmes: konkurētspēja neuzlabojas, atalgojuma fondu nevienlīdzība saglabājas

Īstenojot Atlīdzības sistēmas reformu, iestādēs ir aktualizēti iekšējie dokumenti, amatu apraksti un veikta amatu pārklasifikācija.

Ir sperts pirmais solis – nodrošināts, ka visiem valsts pārvaldē strādājošajiem 2024. gadā mēnešalga sasniedz noteikto skalas zemāko līmeni (minimumu). Tomēr 2024. gadā mēnešalgas vēl nav pietiekami konkurētspējīgas, jo tiešās valsts pārvaldes iestādes nav spējušas nodrošināt nodarbinātajiem plānoto mēnešalgas apmēru 71,23 % no algas skalas vidējā līmeņa (viduspunkta).

Veiktie pasākumi Atlīdzības sistēmas pilnveidošanā nav mazinājuši atlīdzības fondu nevienlīdzību, joprojām pastāv “bagātie” un “nabagie” resori. Revīzijā tika salīdzināts mēnešalgas apmērs dažādās iestādēs pirms reformas un reformas īstenošanas gaitā 2024. gadā tiem nodarbinātajiem, kuru amati klasificēti vienā amatu saimē (apakšsaimē). Secināts, ka vienā mēnešalgu grupā un ar vienādu darba snieguma vērtējumu pastāv būtiskas atšķirības – mēnešalga vienā iestādē var būt pat par trešdaļu augstāka nekā citā iestādē.

Revīzijā veiktā datu analīze uzskatāmi parāda ne tikai nodarbināto atlīdzības līmeni, bet arī atlīdzības fondu nevienlīdzību, t. i., iestādei pieejamo finansējumu. 2024. gadā līderi ar visaugstākajām mēnešalgām dažādās mēnešalgu grupās ministriju vidū bija Finanšu ministrija, Zemkopības ministrija, Veselības ministrija, Klimata un enerģētikas ministrija un Ekonomikas ministrija. Pārējo iestāžu<sup>74</sup> vidū absolūti līderi bija Valsts kase (Finanšu ministrijas padotības iestāde) un Valsts kanceleja, tad seko Centrālā finanšu un līgumu aģentūra (Finanšu ministrijas padotības iestāde), Veselības inspekcija (Veselības ministrijas padotības iestāde) un Bērnu aizsardzības centrs (Labklājības ministrijas padotības iestāde). Turpretī zemākās mēnešalgas dažādās mēnešalgu grupās visbiežāk bija Iekšlietu ministrijas Informācijas centra, Kultūras ministrijas un tās padotības iestādes Latvijas Nacionālā arhīva nodarbinātajiem.

Daļas iestāžu vadība nav izpratusi Atlīdzības sistēmas reformas būtību – valsts pārvaldē nodrošināt konkurētspējīgu mēnešalgu, atsakoties no piemaksām par labu mēnešalgas palielinājumam. Iestādes, lai paaugstinātu nodarbināto atalgojumu, salīdzinoši bieži un ilglaicīgi turpina izmantot iespēju noteikt piemaksu par nozīmīgu ieguldījumu institūcijas stratēģisko mērķu sasniegšanā, ko ar grozījumiem Atlīdzības likumā bija paredzēts piemērot

tikai īpašos izņēmuma gadījumos. Joprojām piemaksas par nozīmīgu ieguldījumu institūcijas stratēģisko mērķu sasniegšanā tiek piešķirtas būtiskā apmērā (vairāk nekā 50 % nodarbināto), piemēram, Finanšu ministrijā, Ekonomikas ministrijā, Viedās administrācijas un reģionālās attīstības ministrijā, Zemkopības ministrijā, Valsts kancelejā.

Augstais naudas balvu saņēmēju īpatsvars no kopējā nodarbināto skaita vairākās iestādēs norāda uz iespējamību, ka galvenais faktors tās piešķiršanā ir iestādei pieejamie finanšu līdzekļi.

Plašie mēnešalgu diapazoni un to pārklāšanās, nevienlīdzīgie atlīdzības fondi ir radījuši situāciju, kas apdraud vienlīdzīgu attieksmi pret nodarbinātajiem, jo amats zemākā mēnešalgu grupā var tikt atalgots labāk nekā amats augstākā mēnešalgu grupā. Turklāt vienādos amatos ar vienādām mēnešalgu grupām nodarbinātie dažādās iestādēs var saņemt būtiski atšķirīgu atalgojumu, lai gan tiem ir līdzīgs darba saturs un atbildības līmenis.

Gan būtiski augstākās mēnešalgas, gan mainīgās daļas būtiskais apmērs vairākās iestādēs – Finanšu ministrijā, Valsts kasē, Klimata un enerģētikas ministrijā, Ekonomikas ministrijā un Valsts kancelejā – liecina par nevienlīdzību finanšu līdzekļu pieejamībā atlīdzībai. Kamēr netiks pārskatīts atlīdzības fonda bāzes finansējums, nevienlīdzība starp iestādēm, kuras vēsturiski saņēmušas lielākus budžeta līdzekļus, turpinās pastāvēt un nevienlīdzības plaista tikai padziļināsies.

---

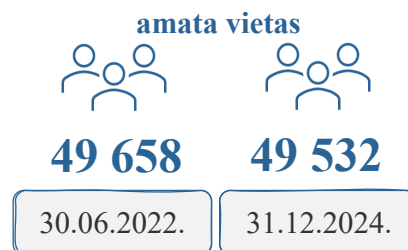
## 2.1. Atalgojumu konkurētspēja darba tirgū bez nozīmīgām pārmaiņām

Nesagaidītais rezultāts: amata vietu un vakanču skaits nesamazinās, personāla mainība pieaug

Atbilstoši Reformu plānam 2020<sup>75</sup> viens no priekšnoteikumiem atlīdzības paaugstināšanai valsts pārvaldē bija nodarbināto skaita samazināšana. Valsts tiešās pārvaldes iestādēs, uz kurām Ministru kabinetam ir tieša ietekme, trīs gadu laikā bija jāsamazina amata slodžu skaits par aptuveni 6 % jeb 3000 amata slodzēm, vidēji par 2 % gadā, lai sasniegtu Eiropas Savienības vidējo rādītāju un turpmāk to nepārsniegtu. Reformu plāns 2020 paredzēja, ka pēc nodarbināto skaita samazināšanas ietaupītie līdzekļi paliks iestāžu rīcībā, lai rastu iespēju turpmākai mēnešalgu paaugstināšanai.<sup>76</sup>

Jau iepriekš laikā no 2017. gada līdz 2020. gadam, īstenojot Reformu plānu 2020, valsts pārvaldes iestādēs nodarbināto slodžu skaits tika samazināts par 3224 slodzēm jeb 7,64 % un pārsniedza minētajā reformu plānā noteikto mērķi – 6 % nodarbināto (amata slodžu) skaita samazinājums. Mērķis bija sasniegts jau 2019. gada beigās, un 2020. gadā nodarbināto slodžu skaits vairs netika samazināts.<sup>77</sup>

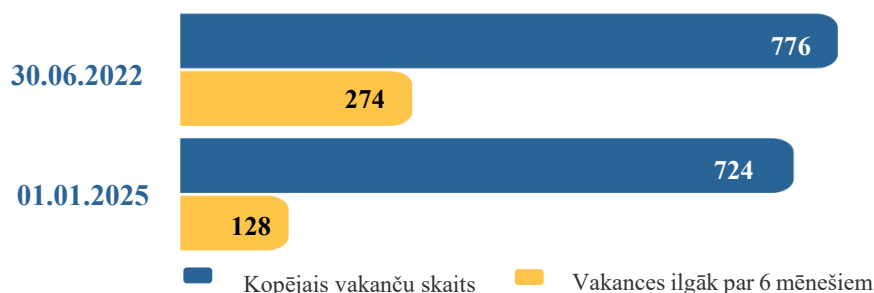
Revīzijā, salīdzinot amata vietu skaitu valsts tiešās pārvaldes iestādēs pirms Atlīdzības sistēmas reformas un 2024. gada 31. decembrī, konstatēts, ka Atlīdzības sistēmas reformas īstenošanas gaitā (no 2022. gada 30. jūnija) tas nav mainījies. 2024. gada 31. decembrī 128 valsts tiešās pārvaldes iestādēs bija 49 532 amata vietas, savukārt pirms reformas bija 49 658 amata vietas.<sup>78</sup>



Turpinot valsts pārvaldes optimizāciju, Valsts kanceleja ir izstrādājusi valsts pārvaldē jaunu risinājumu – “vakanču banku”. Risinājums paredz izslēgt no tiešās valsts pārvaldes iestāžu amatu sarakstiem ilgstoši (vairāk nekā 12 mēnešus) vakantās amata vietas un apkopot informāciju par vakanču un slodžu skaitu vienuviet. Ja kādai valsts pārvaldes iestādei būs jāuzņemas jauni uzdevumi un nepieciešami papildu darbinieki, trūkstošās amata vietas varēs saņemt no “vakanču bankas”. Finansējums, kas paredzēts ilgstoši vakanto amatu vietu atlīdzībai, paliks iestādes rīcībā un būs izmantojams, lai virzītos uz konkurētspējīgu atlīdzību pārējiem nodarbinātajiem.<sup>79</sup>

Revīzijā aptaujātās iestādes sniedza datus par vakanto amata vietu skaitu 2022. gada 30. jūnijā un 2025. gada 1. janvārī, tostarp par amata vietām, kas bija vakantas ilgāk par sešiem mēnešiem (2. pielikums). Iegūtie dati liecina, ka pirms Atlīdzības sistēmas reformas uzsākšanas vakantas amata vietas bija 37 no 39<sup>80</sup> izlasē iekļautajām iestādēm. 18 iestādēs (gandrīz pusei) vakanto amata vietu skaits palicis nemainīgs vai palielinājies, savukārt 21 iestādē jeb 54 % no izlasē iekļautajām iestādēm tas samazinājies.

Vakanto amata vietu skaits ir nedaudz samazinājies – no 776 jeb 9 % no izlasē iekļauto iestāžu kopējā amata vietu skaita (8627<sup>81</sup>) līdz 724 jeb 8 % no izlasē iekļauto iestāžu kopējā amata vietu skaita (8953<sup>82</sup>), savukārt to vakanto amata vietu, kuras nebija aizpildītas ilgāk par sešiem mēnešiem, skaits samazinājies no 274 uz 128 (11. attēls).



#### 11. attēls. Vakanto amata vietu skaita izmaiņas izlasē iekļautajās iestādēs, 30.06.2022.–01.01.2025.

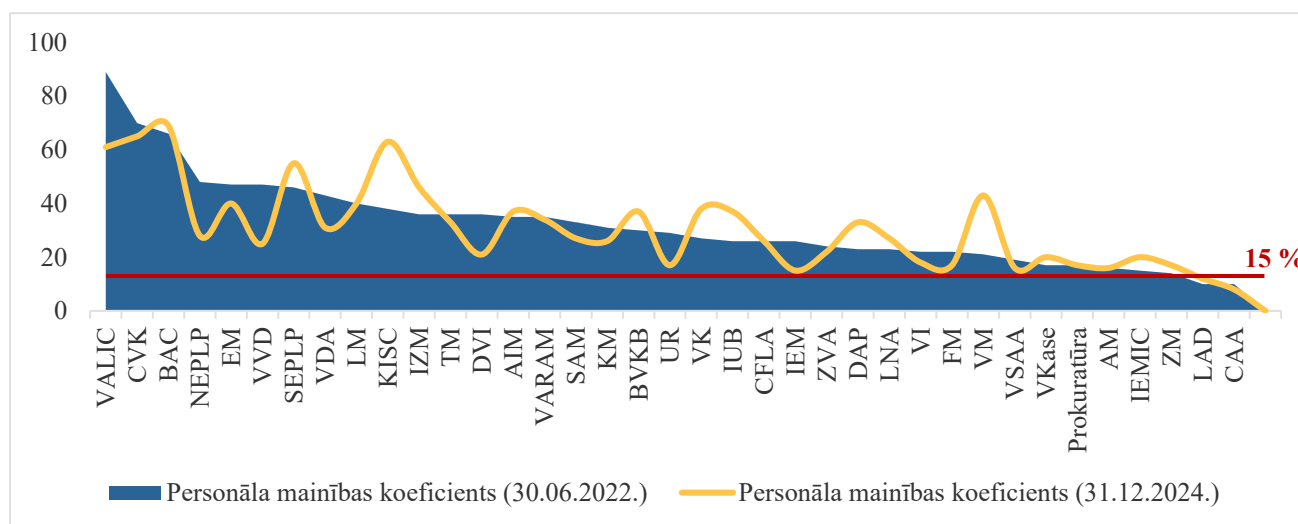
Vakanto amata vietu skaita samazinājums varētu liecināt par to, ka Atlīdzības sistēmas reforma ir sekmējusi vakanto amatu vietu skaita samazinājumu. Tomēr jānorāda, ka 2025. gada 1. janvārī daļā iestāžu:

- ❖ bija augsts vakanto amata vietu īpatsvars – Klimata un enerģētikas ministrijā 21 %, Labklājības ministrijā un Izglītības un zinātnes ministrijā 19 %, Veselības ministrijā 18 %;
- ❖ nemazinājās vai pat pieauga ilgstoši (vairāk nekā sešus mēnešus) neaizpildīto vakanču skaits, piemēram, Bērnu aizsardzības centrā no 6 līdz 15 (jeb 12 % no kopējā amata vietu skaita), Izglītības un zinātnes ministrijā no 5 līdz 10 (jeb 4 %), Labklājības ministrijā tas nemainījās – 11 vakances (jeb 4 %) .

Vakanta amata vieta pati par sevi nav tiešs apdraudējums iestādes spējām nodrošināt funkciju izpildi. Tomēr vakanto amata vietu skaita pieaugums var liecināt par nepietiekamu atalgojuma konkurētspēju, kas veicina darbinieku mainību un apgrūtina kvalificētu speciālistu piesaisti. To apliecina arī prioritāro pasākumu pieteikumos par papildu finansējumam sniegtie pamatojumi – iestādes kā galveno iemeslu atalgojuma palielināšanai norāda augstu nodarbināto mainību un nespēju aizpildīt vakantās amata vietas zemā atalgojuma līmeņa dēļ.

Izmantojot aptaujā (2. pielikums) iegūtos datus par nodarbināto mainību – pieņemto un atbrīvoto darbinieku un vidējo nodarbināto skaitu – pirms Atlīdzības reformas uzsākšanas un 2024. gada 31. decembrī, revidenti aprēķināja personāla mainības (rotācijas) koeficientus<sup>83</sup> izlasē iekļautajās iestādēs.

Aprēķini liecina, ka personāla mainībā situācija nav uzlabojusies – absolūtajā vairākumā iestāžu personāla mainība pārsniedz līmeni, kas saskaņā ar cilvēkresursu vadības teorijas atziņām<sup>84</sup> vērtējams kā augsts – mainības (rotācijas) koeficients pārsniedz 15 % (12. attēls). Salīdzinājumā ar 2022. gadu 17 iestādēs personāla mainības (rotācijas) koeficients 2024. gadā ir palielinājies, piemēram, Kultūras informācijas sistēmu centrā, Veselības ministrijā, Iepirkumu uzraudzības birojā, Valsts kancelejā. Mērena – zem 15 % – personāla mainība konstatējama tikai divās iestādēs: Lauku atbalsta dienestā un Civilās aviācijas aģentūrā.



12. attēls. Personāla mainības koeficients izlasē iekļautajās iestādēs<sup>85</sup>, 30.06.2022. un 31.12.2024., %.

Darbinieki ir viens no nozīmīgākajiem iestādes resursiem, un pārmērīga darbinieku mainība rada ilgtermiņa riskus iestādes darbības efektivitātei, tostarp veicina kompetenču aizplūšanu un zināšanu zudumu, darba kvalitātes pasliktināšanos un papildu izmaksas jaunu darbinieku piesaistei, ievadīšanai darbā un apmācībai. Valsts kontroles ieskatā, šādi riski ir īpaši būtiski gadījumos, kur darbinieku atlasei, ievadīšanai darbā un profesionālo kompetenču pilnveidei ir ieguldīti ievērojami resursi.

Amatu klasificēšana – pamats konkurētspējīgai atlīdzībai, taču ar būtiskiem ieviešanas riskiem

Lai nodrošinātu pakāpenisku pāreju uz konkurētspējīgāku atlīdzību, grozījumos Atlīdzības likumā tika iekļauta prasība valsts tiešās pārvaldes iestādes amatpersonām (darbiniekiem) mēnešalgas apmēru noteikt, klasificējot amatus atbilstoši Ministru kabineta noteiktajam valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogam (turpmāk – Amatu katalogs), ņemot vērā amatam atbilstošo mēnešalgu grupu.<sup>86</sup> Amatus

klasificē saimēs (apakšsaimēs) un līmeņos atbilstoši saimju (apakšsaimju) aprakstiem un līmeņu raksturojumiem, lai vienādi un līdzvērtīgi amati tiktu klasificēti vienādi.<sup>87</sup>

Amatu klasificēšanas procesā jānosaka amata vērtība (atbildības līmenis un uzdevumu sarežģītība) un jānodrošina amatpersonas (darbinieka) individuālās kvalifikācijas, darba snieguma un prasmju novērtējuma sasaiste ar mēnešalgu. Amata saimes (apakšsaimes) līmenis raksturo galvenās atšķirības starp vienas saimes amatiem, ņemot vērā pienākumu sarežģītību, atbildību un vadības funkcijas. Noteiktā amata saime (apakšsaime) un tās līmenis tieši ietekmē mēnešalgas apmēru.

Valsts **tiešās pārvaldes iestādes** amatpersonām (darbiniekiem) mēnešalgas apmēru nosaka, klasificējot amatus atbilstoši Amatu katalogam – nosakot amatpersonas (darbinieka) amatam atbilstošo saimi (apakšsaimi) un līmeni, kā arī amatam atbilstošo mēnešalgu grupu.<sup>88</sup> Amatu klasificēšanas rezultāti ir jāsaskaņo ar Valsts kanceleju.

**Citu valsts un pašvaldību iestāžu** amatpersonu (darbinieku) mēnešalgu nosaka, ņemot vērā amata vērtību (atbildības līmeni un sarežģītību) un konkrētās amatpersonas (darbinieka) individuālās kvalifikācijas, kompetenču un darba snieguma līmeni, kā arī tiešās pārvaldes iestāžu amatpersonu (darbinieku) līdzīgas atbildības un sarežģītības amatiem noteiktās mēnešalgas, nepārsniedzot attiecīgajam amatam Atlīdzības likumā<sup>89</sup> noteikto mēnešalgu grupas intervāla maksimumu. Lai pēc būtības ievērotu minētos intervāla maksimumus un pamatoti noteiktu mēnešalgu grupas, tos amatus, kuri pēc sarežģītības un atbildības līmeņa ir līdzīgi tiešās pārvaldes iestāžu amatpersonu (darbinieku) amatiem, klasificē tiem atbilstošās amatu saimēs, apakšsaimēs un to līmeņos. Atšķirīga pieeja pieļaujama tikai ar objektīvu un racionālu pamatojumu.

Amatu katalogā<sup>90</sup> iekļautā prasība saskaņot amatu klasificēšanas rezultātus ar Valsts kanceleju attiecas tikai uz valsts tiešās pārvaldes iestādēm. Saskaņošana balstās iesniegto dokumentu – amata aprakstu, amatu sarakstu, struktūrvienību reglamentu un struktūras shēmas – izvērtējumā. Saskaņā ar Valsts kancelejas sniegto informāciju<sup>91</sup> 2022. gadā pārklassificēti un saskaņoti 20 000 amatu, 2023. gadā vairāk nekā 2500, bet 2024. gadā – vairāk nekā 1500 amatu.

Valsts kancelejas pārstāvji norādīja<sup>92</sup> uz iespējamu negodprātīgas rīcības risku amatu pārklassificēšanā. Iestādes nereti cenšas mākslīgi paaugstināt mēnešalgas grupu, iekļaujot amatu aprakstos augstāku atbildības līmeni un sarežģītākus darba pienākumus, piemēram, grāmatveža amatu uzdodot par finansista vai finanšu analītiķa amatu.

Revīzijā analizēti iestāžu normatīvie akti<sup>93</sup>, kuros noteikta amatu klasificēšanas un individuālās mēnešalgas apmēra noteikšanas kārtība. Konstatēts, ka Zemkopības ministrijā un Ārlietu ministrijā nebija izstrādāti iekšējie normatīvie akti, kas regulē amatu klasificēšanu. Vairumā iestāžu kā mēnešalgas noteikšanas kritērijus izmanto kvalifikācijas un kompetences līmeni, darba snieguma un apjoma līmeni, nosakot katra kritērija īpatsvaru procentos vai punktos atbilstoši iestādes darbības specifikai, piemēram, Izglītības un zinātnes ministrijā, Ekonomikas ministrijā, Būvniecības valsts kontroles birojā, Kultūras ministrijā, Finanšu izlūkošanas dienestā, Zāļu valsts aģentūrā un citās iestādēs. Valsts kasē ir noteikts papildu kritērijs – attieksmes kritērijs (uzvedības atbilstība Valsts kases vērtībām).

Atlīdzības likuma 11. panta otrajā daļā minētajām iestādēm<sup>94</sup> ir tiesības veidot pašām savu amatu novērtēšanas sistēmu, ievērojot darba specifiku, tomēr uz tām pilnā apmērā attiecas Atlīdzības likumā paredzētie mēnešalgu noteikšanas principi (amata atbildības līmenis, sarežģītība, darbinieka kvalifikācija, snieguma līmenis u. c.). Revīzijā konstatēts, ka ne vienmēr šajās iestādēs bija noteikta kārtība amatu klasificēšanai, kā arī nebija dokumentēts amatu klasificēšanas process un kritēriji mēnešalgu grupu noteikšanai. Attiecīgi mēnešalgu noteikšana nebija pietiekami pamatota ar objektīviem un racionāliem

apsvērumiem. Piemēram, Valsts kontroles revīzijā<sup>95</sup> tika konstatēts, ka liela daļa atbalsta funkcijas veicošo amatu bez objektīva pamatojuma ir klasificēti augstākās mēnešalgu grupās, nekā ir attiecīgo amatu vērtība (atbildības līmenis un sarežģītība), salīdzinot ar līdzvērtīgas atbildības un sarežģītības amatiem citās iestādēs. Atšķirīgas amatu klasifikācijas pamatojums, galvenokārt, balstījās uz apsvērumiem par iestādes statusu un iestādes darba specifiku, nevis uz konkrētiem amatu aprakstos paredzētiem darba sarežģītības un atbildības līmeņa raksturojumiem.

Lai noskaidrotu valsts pārvaldes iestādēs nodarbināto iesaisti Atlīdzības sistēmas reformas īstenošanā, tostarp iekšējā normatīvā regulējuma sagatavošanā un amatu pārklasificēšanā, revīzijas aptaujā tika uzdoti jautājumi par to, vai ir iespējams novērtēt ieguldītos cilvēkresursus un laika resursus vienam nodarbinātajam (2. pielikums):

- ❖ lielākā daļa – 27 no 40 iestādēm – norādīja, ka nav iespējams novērtēt iestādes nodarbināto iesaisti un patērēto laiku iekšējā normatīvā regulējuma sagatavošanā un amatu pārklasificēšanā;
- ❖ 13 iestādes norādīja, ka reformas ieviešanai nepieciešamā normatīvā regulējuma izstrādē un amatu klasificēšanā tika iesaistīti no trīs līdz desmit dažāda līmeņa darbinieki (iestādes, departamenta, nodaļu vadītāji un vietnieki un citi speciālisti); viena iesaistītā darbinieka vidēji patērētais laiks svārstījās no 8 līdz 160 stundām, atkarībā no iestādē nodarbināto skaita.

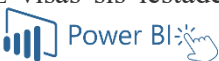
Kopumā secināms, ka Atlīdzības sistēmas reformas īstenošanā paveikts apjomīgs darbs. Iestādēs izveidota normatīvā bāze, aktualizēti iekšējie normatīvie dokumenti, aktualizēti amatu apraksti un veikta amatu pārklasificēšana.

Atlīdzības izmaiņu novērtējums izlasē iekļautajās iestādēs

Revīzijā izlasē iekļautajās iestādēs analizēts valsts pārvaldē nodarbināto atalgojums, salīdzinot tā izmaiņas pirms Atlīdzības sistēmas reformas 2022. gada pirmajā pusgadā un pēc tās uzsākšanas 2023. un 2024. gadā, tajā skaitā, vai nodarbināto mēnešalgas:

- ❖ ir sasniegušas mēnešalgu grupas skalas intervāla minimumu;
- ❖ tuvinās mēnešalgu grupas skalas intervāla viduspunktam;
- ❖ kopā ar atalgojuma mainīgo daļu tuvinās/sasniedz mēnešalgu grupas skalas intervāla viduspunktam.

Atlīdzības sistēmas reformas rezultātā valsts pārvaldē nodarbināto mēnešalgas sasniedz mēnešalgu grupu skalas minimumu

Revīzijā konstatēts, ka papildu finansējumu<sup>96</sup> mēnešalgu grupas intervāla minimuma sasniegšanai saņēma visas izlasē iekļautās tiešās valsts pārvaldes iestādes (31<sup>97</sup>). Kopumā mēnešalgu skalas minimumu attiecīgajās mēnešalgu grupās sasniedz gandrīz visas šīs iestādes, t. i., sasniedzot vidēji 50–60 % no privātā sektora nodarbināto atalgojuma līmeņa. 

Tomēr 2024. gada 1. oktobrī trijās iestādēs joprojām bija ievērojams īpatsvars nodarbināto, kuru mēnešalga nesasniedza attiecīgās mēnešalgu grupas minimumu. Valsts kontroles ieskatā, tas skaidrojams ar Atlīdzības reformas mērķa neievērošanu – mainīgā atlīdzības daļa netika sistemātiski samazināta un pārvirzīta uz mēnešalgām, bet iestādes turpināja ierasto praksi piešķirt naudas balvas un piemaksas par nozīmīgu ieguldījumu institūcijas stratēģisko mērķu sasniegšanā lielākajai daļai iestādē nodarbināto:



- ❖ Lauku atbalsta dienestā mēnešalgu skalas minimumu nesasniedza 14 % nodarbināto, savukārt gan 2023., gan 2024. gadā būtisks īpatsvars – 88 % nodarbināto saņēma piemaksu par nozīmīgu ieguldījumu institūcijas stratēģisko mērķu sasniegšanā.

*Saskaņā ar revīzijas laikā sniegto informāciju<sup>98</sup> 2025. gadā mēnešalgas zem noteiktā minimuma saglabājušās tikai tiem nodarbinātajiem, kuri atrodas ilgstošā prombūtnē vai nav beidzies pārbaudes laiks.*

- ❖ Viedās administrācijas un reģionālās attīstības ministrijā līdz 2024. gada oktobrim mēnešalgu skalas minimumu nesasniedza 25 % nodarbināto, savukārt gan 2023., gan 2024. gadā būtiskam nodarbināto īpatsvaram – 55 % – tika piešķirtas naudas balvas un 68 % nodarbinātajiem piešķirtas piemaksas par nozīmīgu ieguldījumu institūcijas stratēģisko mērķu sasniegšanā.

*Saskaņā ar revīzijas laikā sniegto informāciju<sup>99</sup> 2023. gadā Viedās administrācijas un reģionālās attīstības ministrijai bija piešķirti papildu valsts budžeta līdzekļi mēnešalgu skalas minimuma nodrošināšanai un visiem darbiniekiem, kuriem bija beidzies pārbaudes laiks un saņemts pozitīvs vērtējums, tika nodrošināta mēnešalgas atbilstoši attiecīgās mēnešalgu grupas Atlīdzības likuma 3. pielikumā noteiktajai skalai. 2024. gada skalas minimumu Viedās administrācijas un reģionālās attīstības ministrija nodrošināja no 2024. gada 1. oktobra, veicot iekšēju finansējuma pārdali starp pamatbudžeta programmām.*

- ❖ Iekšlietu ministrijas Informācijas centrā mēnešalgu skalas minimumu nesasniedza 16 % nodarbināto, savukārt gan 2023., gan 2024. gadā būtisks nodarbināto īpatsvaram jeb 87 % nodarbināto tika piešķirtas naudas balvas, 17 % nodarbināto – piemaksas par nozīmīgu ieguldījumu institūcijas stratēģisko mērķu sasniegšanā.

*Saskaņā ar revīzijas laikā sniegto informāciju<sup>100</sup> finansējums ar mērķi, lai nodrošinātu mēnešalgu skalas attiecīgās mēnešalgu grupas minimumu, tika piešķirts 2023. gada skalas minimuma nodrošināšanai. Finansējums tika piešķirts, ņemot vērā datus par 2022. gada otrās puses faktiski nodarbinātajiem, neņemot vērā kopējo iestādes amata vietu skaitu un pieejamo budžetu. 2024. gadā papildu finansējums, lai nodrošinātu jauno minimuma robežu, netika piešķirts, bet, neņemot vērā to, 2024. gada augustā tika palielināta amatalga līdz 2024. gada minimālajai robežai, veicot atlīdzības budžeta optimizāciju, t. i., ilgstošo vakanto amata vietu samazinājumu.*

Informācijas analīze liecina, ka kopumā ar Atlīdzības sistēmas reformai pieejamo finansējumu valsts ir nodrošinājusi, ka nodarbināto mēnešalgas 2024. gadā ir sasniegušas skalas minimumu. Arī neatkarīgo un no valsts budžeta nefinansēto iestāžu nodarbināto mēnešalgas sasniedz attiecīgās mēnešalgu grupas minimumu visu izlasē iekļauto astoņu iestāžu nodarbinātie (pieļaujot piecu procentu novirzi nodarbinātajiem, kuri atrodas ilgstošā prombūtnē vai kuriem nav beidzies pārbaudes laiks).

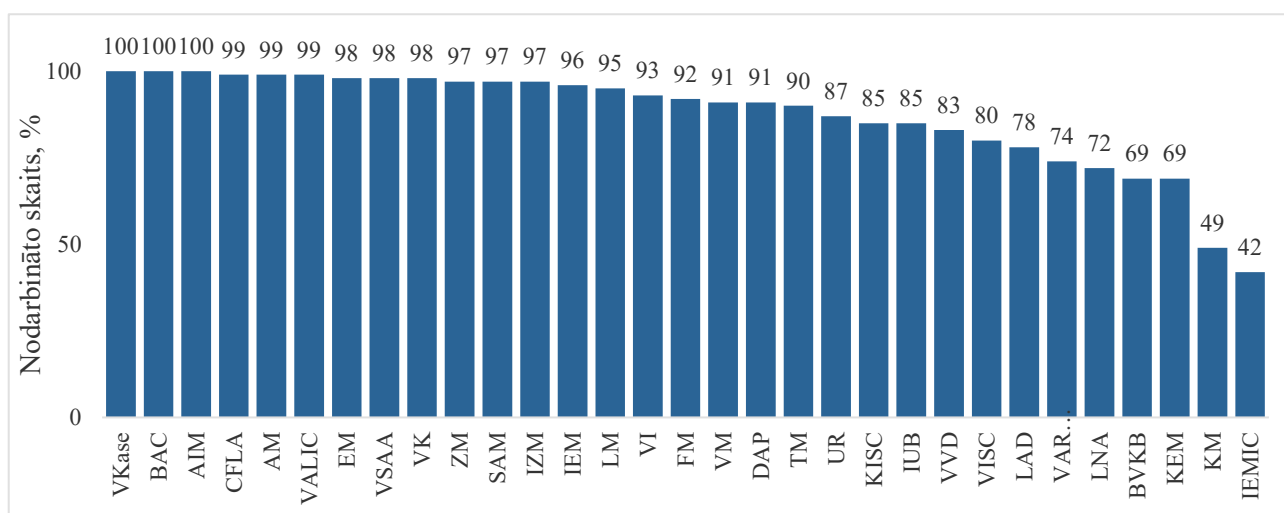
Lai gan šķietami Atlīdzības sistēmas reformas viens no mērķiem – sasniegt mēnešalgu skalas minimumu līdz 2027. gadam – ir sasniegts jau 2024. gadā, tomēr jāņem vērā, ka finansējums mēnešalgu minimuma sasniegšanai piešķirts tikai līdz 2024. gadam (ieskaitot). Turpmāka mēnešalgu minimuma nodrošināšana var būt apdraudēta, jo bāzes mēnešalga līdz šim tika palielināta kaut nedaudz, bet katru gadu, līdz ar to palielinājās arī mēnešalgu skalas minimums.

Mēnešalgu skalas viduspunkts – reformas deklarētais, bet nesasniegtais rezultāts

Ar Ministru kabineta lēmumu<sup>101</sup> 2024. gadam piešķirts papildu finansējums seši miljoni *euro*. Vienlaikus tiešās valsts pārvaldes iestādes vadītājam bija jānodrošina, ka iestādē nodarbināto atlīdzība 2024. gadā nav zemāka par 71,23% no skalas viduspunkta, savukārt kopējai vidējai darba samaksai visās tiešās valsts pārvaldes iestādēs jātuvinās 73,5 % no skalas viduspunkta.

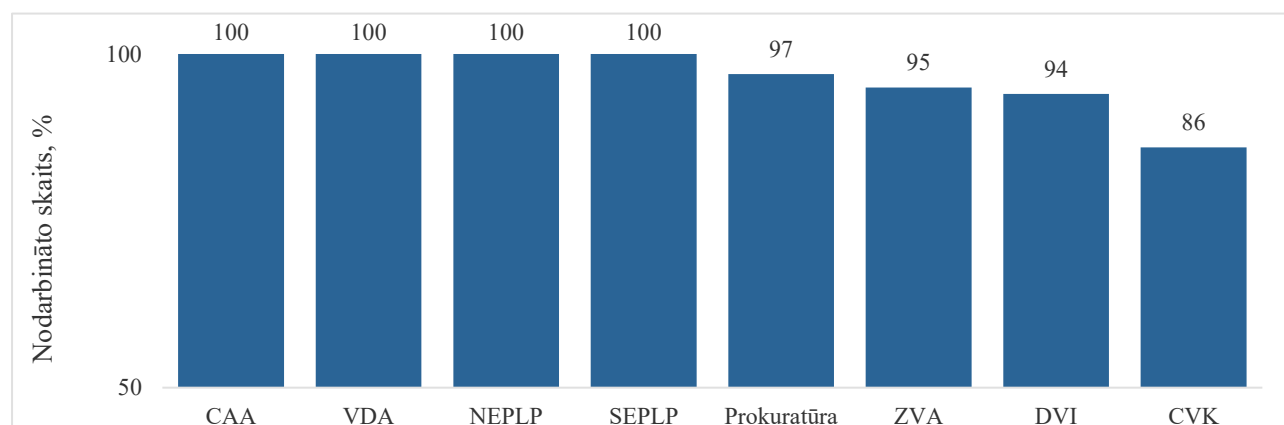
Revīzijā veiktā informācijas analīze liecina, ka 2024. gadā:

- ❖ no izlasē iekļautajās 31<sup>102</sup> tiešās valsts pārvaldes iestādēs 19 iestādēs mēnešalgu mērķa rādītāju 71,23 % no skalas viduspunkta sasniedza 90–100 % tajās nodarbinātie, piecās iestādēs 80–87 %, bet septiņās iestādēs vien no 42 % līdz 78 % nodarbināto (13. attēls);



13. attēls. Nodarbināto skaits ministrijās un to padotības iestādēs, kas sasniedz mērķa rādītāju 71,23 % no skalas viduspunkta 2024. gadā, %.

- ❖ astoņās neatkarīgajās un no valsts budžeta nefinansētajās iestādēs<sup>103</sup> nodarbināto mēnešalgu apmēra mērķa rādītāju 71,23 % no skalas viduspunkta sasniedz lielākā daļa – septiņās iestādēs 90–100 % tajās nodarbinātie, vienā iestādē 86 % (14. attēls).



14. attēls. Nodarbināto skaits neatkarīgajās, no valsts budžeta nefinansētajās iestādēs<sup>104</sup>, kas sasniedz mērķa rādītāju 71,23 % no skalas viduspunkta 2024. gadā, %.

Līdz ar to secināms, ka virzība uz konkurētspējīgu atalgojumu valsts pārvaldē nav pietiekama: lielākajā daļā valsts pārvaldes iestāžu nodarbināto mēnešalga joprojām nesasniedz plānoto mērķa rādītāju – 71,23 % no mēnešalgu skalas viduspunkta.<sup>105</sup>

Finanšu izlūkošanas dienests mēnešalgu noteikšanai izmanto finanšu un apdrošināšanas jomas bāzes mēnešalgu, kas 2024. gadā bija 2318,31 *euro*. Salīdzinot ar valsts pārvaldes iestādēs piemēroto bāzes mēnešalgu, šī bāzes mēnešalga ir par 92 % augstāka. Darbinieku mēnešalgu noteikšanā iestāde izmanto pašas definētus mēnešalgu intervāla koeficientus ar nosacījumu, ka darbinieka mēnešalga nedrīkst pārsniegt iestādes vadītāja atlīdzību, kas 2024. gadā bija 10 826 *euro*. Atbilstoši Finanšu izlūkošanas dienesta noteiktajiem koeficientiem un bāzes mēnešalgai 2024. gadā maksimumu ir sasnieguši 11 % un skalas viduspunktu 43 % nodarbināto.

Ņemot vērā iestāžu dažādo darba specifiku, būtiskās nodarbināto skaita atšķirības un nevienādo sadalījumu pa mēnešalgu grupām (zemākas vērtības amatiem – zemāka mēnešalgu grupa un otrādi), revīzijā izvēlēta pieeja vērtēt virzību uz mēnešalgas skalas viduspunktu, salīdzinot līdzīgas vērtības amatus. Konstatēts, ka:

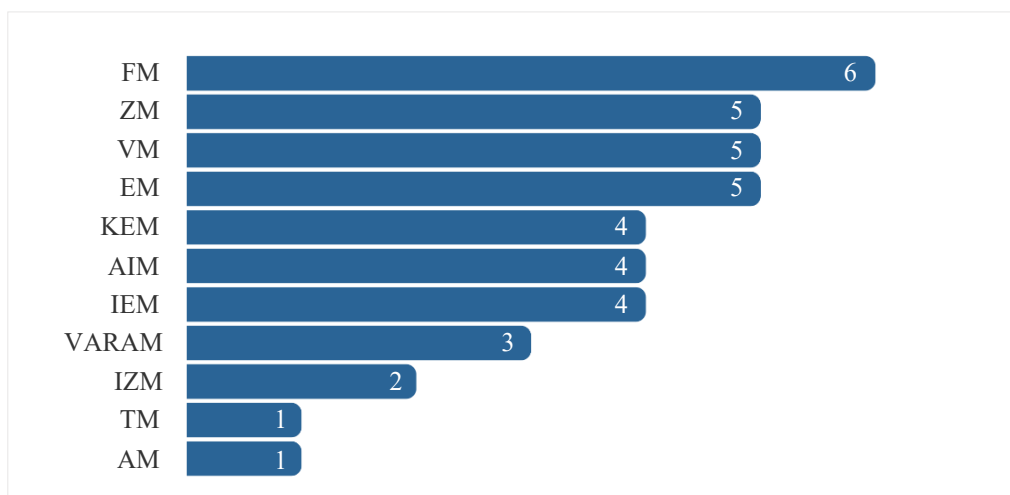
- ❖ no 31 iestādes ar speciālistu amatiem 28 iestādēs vismaz 60 % speciālisti sasniedz mēnešalgu viduspunktu (virs 71,23 % no viduspunkta);
- ❖ no 39 iestādēm ar vecāko speciālistu un ekspertu amatiem 36 iestādēs 60 % nodarbināto tuvinās un sasniedz mēnešalgu viduspunktu (virs 71,23 % no viduspunkta);
- ❖ no 39 iestādēm vadītāji 33 iestādēs vismaz 60 % vadītāji tuvinās un sasniedz mēnešalgu viduspunktu (virs 71,23 % no viduspunkta);
- ❖ no 30 iestādēm augstākā līmeņa vadītāji (15.–17. mēnešalgu grupa) 24 iestādēs vismaz 60 % tuvinās un sasniedz mēnešalgu viduspunktu.

| Mēnešalgu grupa               |         |
|-------------------------------|---------|
| Speciālisti                   | 5.–7.   |
| Vecākie speciālisti, eksperti | 8.–11.  |
| Vadītāji                      | 12.–14. |
| Augstākā līmeņa vadītāji      | 15.–17. |

Informācijas analīze nepārprotami norāda uz līderiem ministriju vidū pēc tajās nodarbināto mēnešalgu apmēra dažādās mēnešalgu grupās: 2024. gadā ar augstākajām mēnešalgām bija Finanšu ministrija, Zemkopības ministrija, Veselības ministrija un Ekonomikas ministrija (15. attēls un 16. attēls).

| Augstāko mēnešalgu piecinieks ministrijās pa mēnešalgu grupām |          |          |          |          |          |
|---------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Mēnešalgu grupa                                               | 1. vieta | 2. vieta | 3. vieta | 4. vieta | 5. vieta |
| 8                                                             | KEM      | VM       | VARAM    | ZM       | AM       |
| 9                                                             | ZM       | TM       | VM       | EM       | IEM      |
| 10                                                            | ZM       | IEM      | IZM      | EM       | FM       |
| 11                                                            | AIM      | IEM      | VM       | FM       | EM       |
| 12                                                            | AIM      | ZM       | IZM      | IEM      | FM       |
| 13                                                            | FM       | AIM      | EM       | KEM      | VM       |
| 14                                                            | FM       | AIM      | ZM       | KEM      | VARAM    |
| 16                                                            | VM       | FM       | KEM      | VARAM    | EM       |

15. attēls. Augstāko mēnešalgu<sup>106</sup> piecinieks ministrijās pa mēnešalgu grupām, 2024. gads.

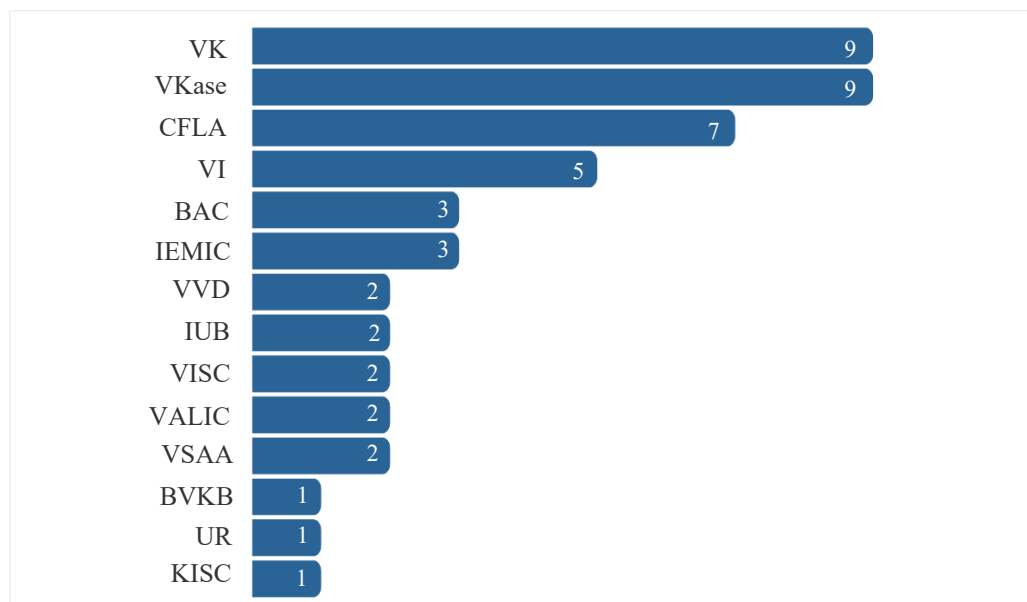


16. attēls. Mēnešalgu grupu skaits, kurās ministrija bija pirmajā pieciniekā ar augstākajām mēnešalgām, 2024. gads.

Pārējo tiešās valsts pārvaldes iestāžu<sup>107</sup> vidū visaugstākās mēnešalgas dažādās mēnešalgu grupās bija Finanšu ministrijas padotības iestādēs – Valsts kasē un Centrālajā finanšu un līgumu aģentūrā, Veselības ministrijas padotības iestādē – Veselības inspekcijā, Labklājības ministrijas padotības iestādē – Bērnu aizsardzības centrā un Valsts kancelejā nodarbinātajiem (17. attēls un 18. attēls).

| Augstāko mēnešalgu piecinieks ministriju padotības un ministra pakļautības iestādēs pa mēnešalgu grupām |          |          |          |          |          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Mēnešalgu grupa                                                                                         | 1. vieta | 2. vieta | 3. vieta | 4. vieta | 5. vieta |
| 8                                                                                                       | VK       | CFLA     | BAC      | VI       | VKase    |
| 9                                                                                                       | VK       | VKase    | BAC      | CFLA     | VI       |
| 10                                                                                                      | VKase    | VISC     | VK       | BAC      | CFLA     |
| 11                                                                                                      | VKase    | VI       | VALIC    | VK       | KISC     |
| 12                                                                                                      | VKase    | CFLA     | VI       | IUB      | VISC     |
| 13                                                                                                      | VKase    | CFLA     | VALIC    | VSAA     | VK       |
| 14                                                                                                      | VKase    | IUB      | VVD      | IEMIC    | VK       |
| 15                                                                                                      | VVD      | VI       | UR       | VK       | IEMIC    |
| 16                                                                                                      | VKase    | BVKB     | VK       | IEMIC    | CFLA     |
| 17                                                                                                      | CFLA     | VKase    | VK       | VSAA     | -        |

17. attēls. Augstāko mēnešalgu<sup>108</sup> piecinieks ministriju padotības un ministra pakļautības iestādēs pa mēnešalgu grupām, 2024. gads

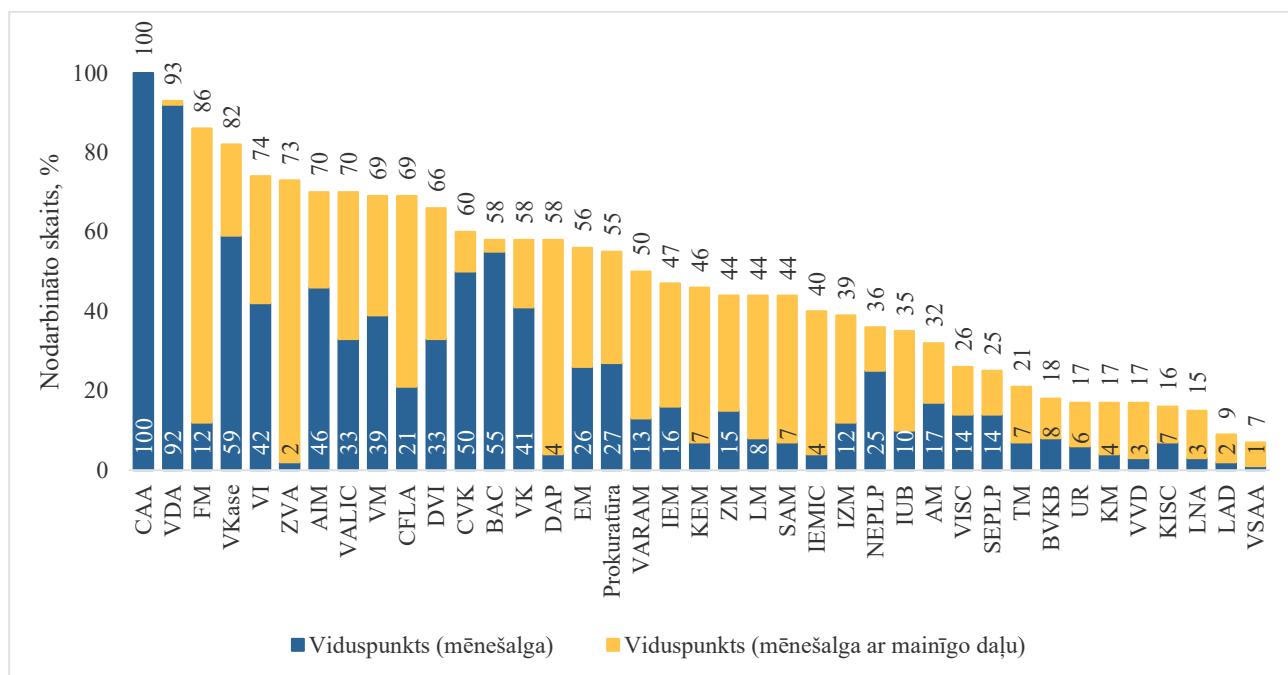


18. attēls. Mēnešalgu grupu skaits, kurās ministriju padotības iestādes un Ministru kabineta pakļautības iestāde bija pirmajā pieciniekā ar augstākajām mēnešalgām, 2024. gads.

Nodarbināto mēnešalgas vairumā gadījumu nesasniedz skalas viduspunktu (reformas mērķis – 80 % no privātā sektora nodarbināto mēnešalgas) un datu analīze par nodarbināto īpatsvaru, kuru mēnešalgas sasniedz skalas viduspunktu revīzijas izlasē iekļautajās iestādēs<sup>109</sup>, norāda uz būtiskām atšķirībām gan resoru līmenī, gan iestāžu līmenī (19. attēls).

Likumsakarīgi, iekļaujot mainīgo daļu, mēnešalgas viduspunktu sasniedz ievērojami lielāks nodarbināto skaits:

- ❖ divās iestādēs mēnešalgu viduspunktu sasniedz no viena līdz 10 % nodarbināto;
- ❖ deviņās iestādēs mēnešalgu viduspunktu sasniedz no 11 līdz 30 % nodarbināto;
- ❖ 16 iestādēs mēnešalgu viduspunktu sasniedz no 31 līdz 59 % nodarbināto;
- ❖ 12 iestādēs mēnešalgu viduspunktu sasniedz no 60 līdz 100 % nodarbināto.



19. attēls. Nodarbināto skaita īpatsvars<sup>110</sup>, kuru mēnešalgas sasniedz skalas viduspunktu, un nodarbināto skaita īpatsvars, kuru mēnešalgas ar mainīgo daļu sasniedz skalas viduspunktu, 2024. gadā, %.

Iegūtie rezultāti liecina, ka teju puse iestāžu ir pieejami iekšējie finanšu resursi, lai palielinātu mēnešalgas. Tas ļautu nodrošināt, ka lielākā daļa nodarbināto saņem mēnešalgu, kas sasniedz vismaz 80 % no privātā sektora vidējās mēnešalgas.

Lai salīdzinātu valsts pārvaldes un privātā sektora atalgojumu, izlases veidā salīdzināts vidējais profesiju atalgojums Valsts ieņēmumu dienesta datubāzē<sup>111</sup> ar AUS datubāzē iekļauto informāciju (mēnešalga kopā ar mainīgo daļu). Konstatēts (skatīt arī tabulā):

- ❖ neatkarīgajās iestādēs vidējais atalgojums salīdzinātajās profesijās kopumā ir par septiņiem līdz 36 % augstāks nekā vidēji valstī attiecīgajā profesijā;
- ❖ tiešās valsts pārvaldes iestādēs vidējais atalgojums salīdzinātajās profesijās kopumā ir par četriem līdz 25 % zemāks nekā vidēji valstī attiecīgajā profesijā.

Tabula

Vidējais atalgojums valstī un valsts pārvaldes iestādēs, *euro*

| Profesijas<br>kods | Amata nosaukums,<br>VID datubāze                                        | VID<br>datubāze,<br><i>euro</i> | AUS datubāze, <i>euro</i> |                                           | Atalgojuma pārsniegums,<br>salīdzinot ar vidējo atalgojumu<br>valstī, % |                                        |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
|                    |                                                                         |                                 | Neatkarīgās<br>iestādes   | Valsts<br>tiešās<br>pārvaldes<br>iestādes | Neatkarīgās<br>iestādes                                                 | Valsts tiešās<br>pārvaldes<br>iestādes |
| 121204             | Personāla/<br>personālvadības<br>struktūrvienības<br>vadītājs/direktors | 3399                            | 4402                      | 2901                                      | 30                                                                      | -15                                    |
| 241101             | Vecākais grāmatvedis                                                    | 2108                            | 2255                      | 1851                                      | 7                                                                       | -12                                    |
| 243201             | Sabiedrisko attiecību<br>vadītājs                                       | 2603                            | 3532                      | 2486                                      | 36                                                                      | -4                                     |
| 252201             | Datorsistēmu un<br>datortīklu<br>administrators                         | 2524                            | 2949                      | 1905                                      | 17                                                                      | -25                                    |
| 261901             | Juriskonsults                                                           | 2570                            | 2914                      | 2023                                      | 13                                                                      | -21                                    |
| 334103             | Vecākais lietvedis                                                      | 1621                            | 1944                      | 1309                                      | 20                                                                      | -19                                    |

Ņemot vērā, ka neatkarīgās iestādes darbiniekiem mēnešalgu grupu intervāli tiek noteikti šo institūciju izstrādātajos darbību regulējošos normatīvajos aktos, ievērojot Atlīdzības likumā<sup>112</sup> noteiktos ierobežojumus, proti, nepārsniedzot attiecīgās mēnešalgu grupas maksimālo robežu, neatkarīgo iestāžu nodarbinātie tiek atalgoti labāk nekā tiešās valsts pārvaldes iestādēs nodarbinātie.

#### Reforma bez izlīdzinājuma – starpresoru atalgojuma plaisas padziļinās

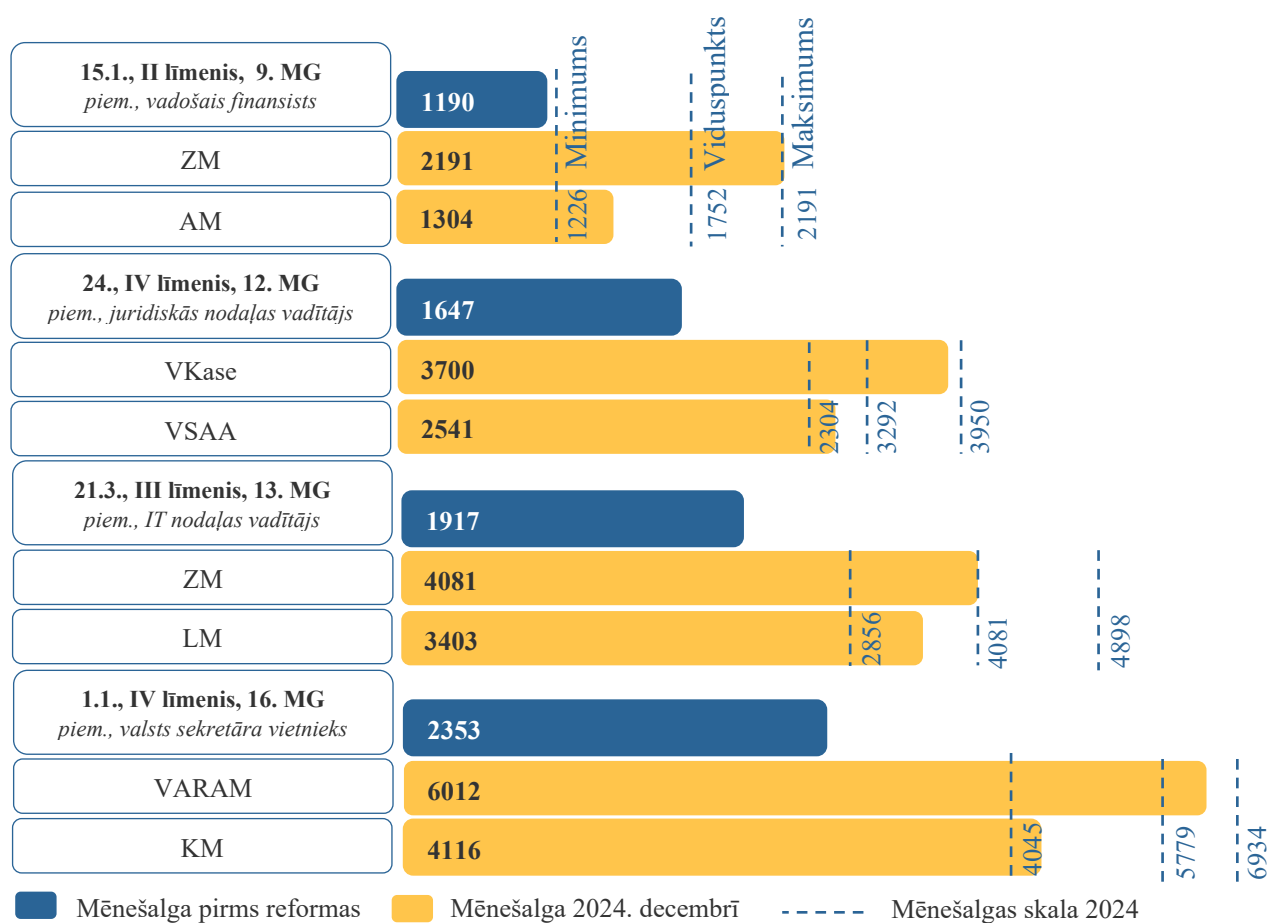
Jau 2022. gadā Valsts kontrole revīzijas ziņojumā<sup>113</sup> par valsts pārvaldes Reformu plānu 2020 vērsta uzmanību, ka “finansējums, tajā skaitā atlīdzībai valsts pārvaldes iestādēm, tiek piešķirts vēsturiski noteiktā bāzes apmērā un papildu finansējums prioritāro pasākumu ietvaros katru gadu tiek piešķirts, izvērtējot iestāžu pieprasījumus. Lēmums par papildu finansējuma piešķiršanu konkrētām nozarēm tiek pieņemts koalīcijas padomē, koalīcijā esošajām partijām vienojoties. Nepārskatot bāzes finansējumu un piešķirot papildu finansējumu, resoros veidojas atšķirīga situācija un iespējas nodrošināt mēnešalgas apmēru un izmaksāt piemaksas, saglabājot “bagāto” un “ne tik bagāto” resoru statusu”.

Revīzijā konstatēts, ka politikas plānošanas dokumentos<sup>114</sup> nav iekļauti uzdevumi, kas būtu saistīti ar atlīdzības fondu izlīdzināšanu starp dažādiem resoriem un iestādēm. Likuma anotācijā<sup>115</sup> vien minēts, ka “sākot no 2025. gada pēc tam, kad iestādes būs veikušas funkciju un amatu pārskatīšanu, pārklasificējušas amatus, izstrādājušas iekšējo kārtību darba samaksas noteikšanai atbilstoši individuālā atalgojuma kritērijiem un noteikušas nodarbināto sniegunam atbilstošu vēlamu mēnešalgas līmeni, būs iespējams aprēķināt iestāžu optimālo algu budžeta lielumu un identificēt iestādes, kurām optimālā algu budžeta sasniegšanai nepieciešami papildu budžeta līdzekļi”. Tādējādi, no 2025. gada bija plānots pakāpeniski izlīdzināt atlīdzības fondus, tomēr šī iecere ir novēlota un praksē vērojama pretēja tendence – nevienlīdzība pieaug.



Ņemot vērā iestāžu atšķirīgo specifiku, būtiskās nodarbināto skaita atšķirības un nevienādo sadalījumu pa mēnešalgu grupām (zemākas vērtības amatiem ir zemāka mēnešalgu grupa un otrādi), nav objektīvi salīdzināt iestāžu atlīdzības fondus pēc nodarbināto skaita. Tādēļ revīzijā izvēlēta pieeja salīdzināt mēnešalgu amatiem, kuri klasificēti vienā un tajā pašā mēnešalgu grupā.

Revīzijā konstatētas būtiskas atšķirības, salīdzinot dažādās iestādēs mēnešalgas apmēru pirms reformas un reformas īstenošanas gaitā 2024. gadā nodarbinātajiem, kuru amati klasificēti vienā amatu saimē, vienā mēnešalgu grupā un ar vienādu darba snieguma vērtējumu (20. attēls):



Informācijas avots: AUS dati

20. attēls. Mēnešalgu nevienlīdzība.

Plašie mēnešalgu diapazoni<sup>116</sup>, iestāžu rīcībā esošie atšķirīgie atlīdzības fondi un mēnešalgu grupu intervāli, kas savstarpēji pārklājas, ir radījuši situāciju, kurā darbiniekam zemākā mēnešalgu grupā – ar līdzvērtīgu vai pat zemāku snieguma vērtējumu – var tikt noteikta augstāka mēnešalga nekā darbiniekam augstākā mēnešalgu grupā (21. attēls).



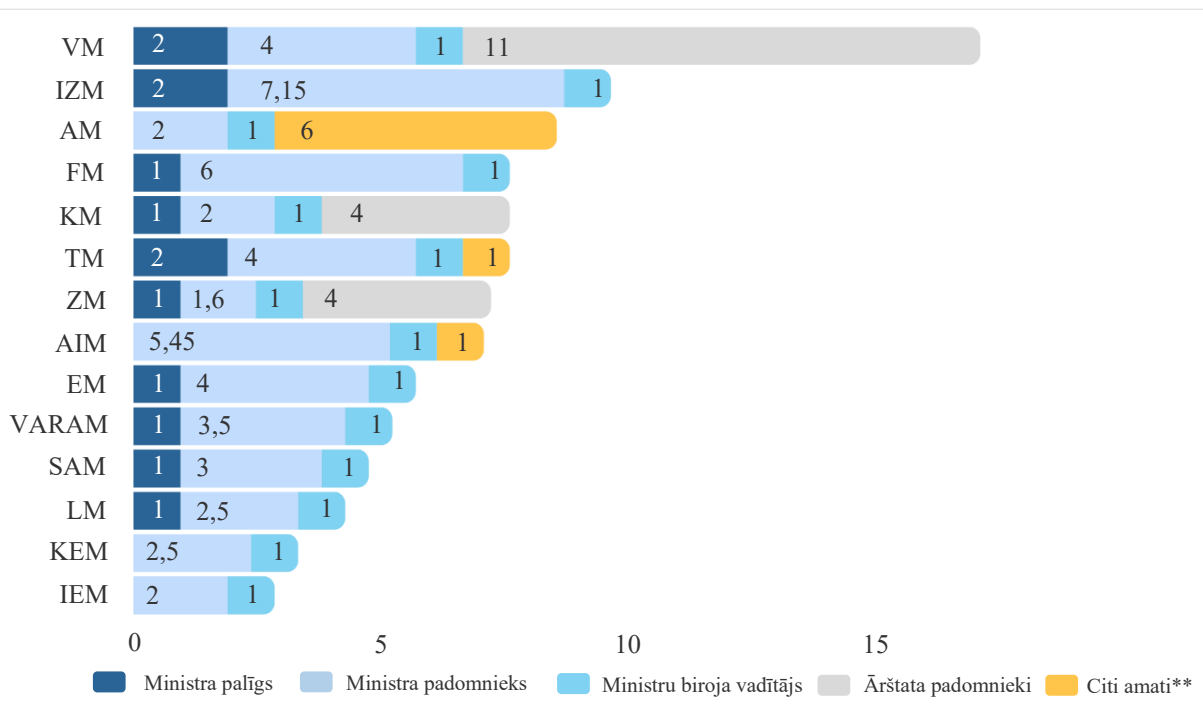
Informācijas avots: AUS dati.

21. attēls. Nodarbināto mēnešalgu salīdzinājums dažādās iestādēs, kur zemākā mēnešalgu grupā ir augstāka mēnešalga, 2024. gads.

Revīzijā papildus veikta salīdzinošā analīze par:

- ❖ ministrijās izveidoto ministru biroju lielumu (nodarbināto skaitu) un tajos nodarbināto mēnešalgas apmēru;
- ❖ ministriju valsts sekretāru mēnešalgu apmēru.

Ministru birojās ir ministra palīga, ministra padomnieka (dažādos jautājumos – komunikācijas, sabiedrisko attiecību vai mediju jautājumos u. tml.) un ministra biroja vadītāja amati. Divās ministrijās – Ārlietu ministrijā un Aizsardzības ministrijā – arī referenta un vecākā referenta amati. Kopējais tajos nodarbināto skaits ministrijās svārstās no trīs līdz 18 (22. attēls).

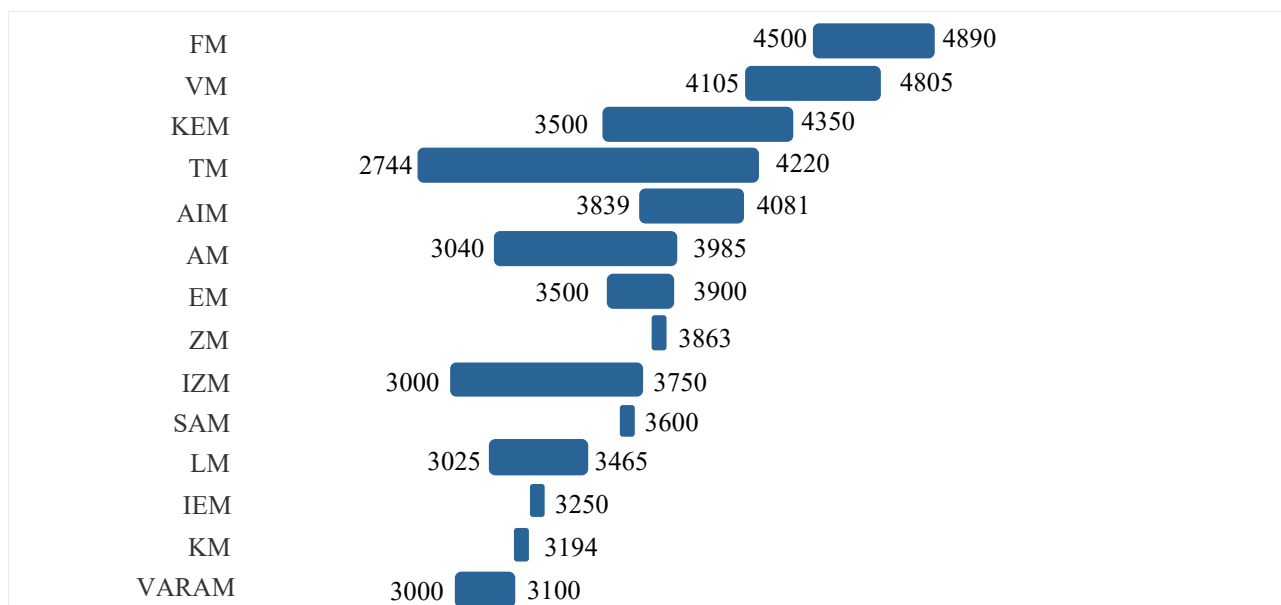


\*Ministriju sniegtā informācija

\*\* Piemēram, ministra preses sekretārs, referenti.

## 22. attēls. Ministru biroji, nodarbināto skaits (slodzes) 2024. gadā.

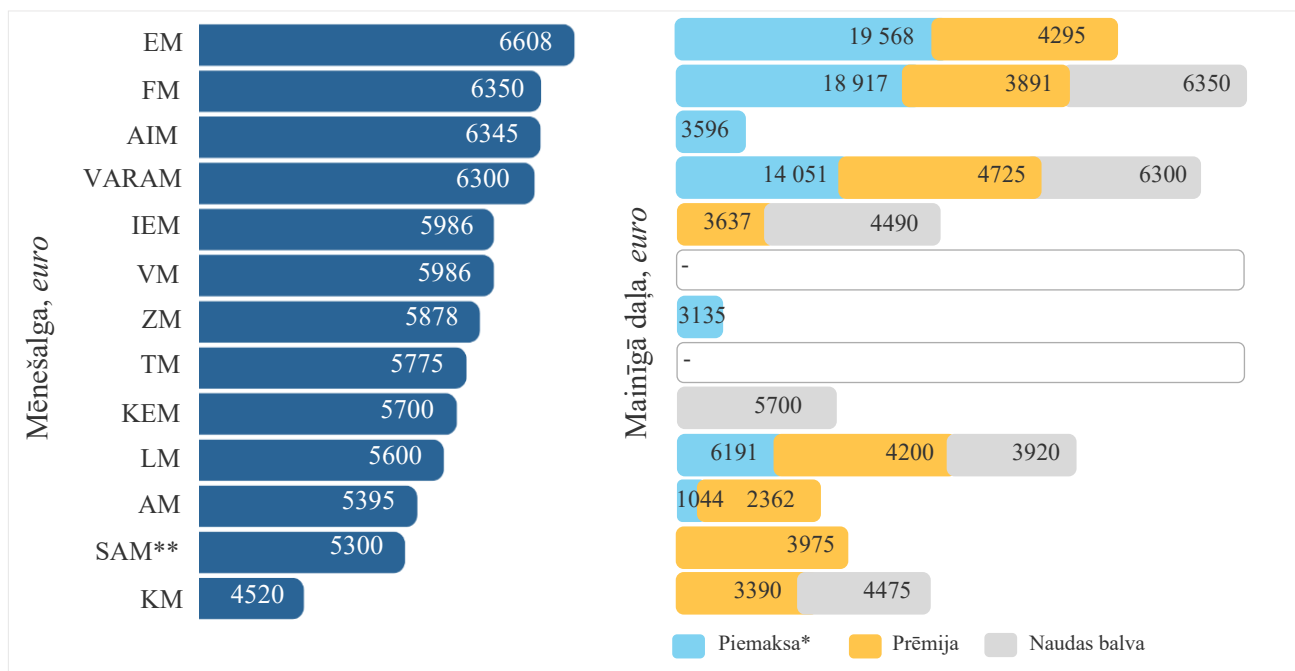
Konstatētas būtiskas atšķirības ne tikai pēc tajos nodarbināto skaita, bet arī mēnešalgu apmērā. Piemēram, ministru padomnieku (23. attēls) mēnešalgas svārstās no 2744 *euro* līdz pat vairāk nekā 4000 *euro*. Ministru padomnieka amats atbilst 13. mēnešalgu grupai (27. saime III līmenis), kur 2024. gadā mēnešalgu intervāls bija no 2856 *euro* (minimums) līdz 4898 *euro* (maksimums).



\*RVS "Horizon" dati.

## 23. attēls. Ministru padomnieku mēnešalgu diapazons 2024. gadā, *euro*.

Valsts sekretāra amats – ar pienākumu vadīt iestādi, nodrošināt stratēģijas izstrādi un rezultātu sasniegšanu, kā arī sagatavot un izpildīt iestādes (augstākajā iestādē – arī resora) budžetu u. tml. – atbilst 17. mēnešalgu grupai (Administratīvā vadība valsts iestādēs 1.1. saime V līmenis). 2024. gadā mēnešalgas minimums bija 4442 *euro*, bet maksimums 7296 *euro*. Konstatēts, ka valsts sekretāriem (izņemot Izglītības un zinātnes ministriju<sup>117</sup>) mēnešalgas apmērs bija no 4520 *euro* līdz 6608 *euro*. Vairākās ministrijās valsts sekretāri saņēma arī naudas balvas, prēmijas un piemaksas par nozīmīgu ieguldījumu attiecīgās institūcijas stratēģisko mērķu sasniegšanā (24. attēls).



\* Piemaksa par nozīmīgu ieguldījumu iestādes stratēģisko mērķu sasniegšanā.

\*\* Satiksmes ministrijas valsts sekretāre amatā līdz 30.06.2024.

24. attēls. Valsts sekretāru mēnešalga un noteiktās piemaksas, naudas balvas un prēmijas 2024. gadā, *euro*.

Kopumā var secināt, ka, lai gan iestādēs Atlīdzības sistēmas reformas īstenošanā ir ieguldīti ievērojami resursi – gan amatu pārklassificēšanā, gan iekšējo normatīvo aktu un amatu aprakstu aktualizēšanā –, tomēr starp iestādēm joprojām saglabājas augsta nevienlīdzība mēnešalgu apmērā dažādās mēnešalgu grupās. Ievērojama daļa iestāžu bez papildu finanšu resursiem nespēj turpināt reformu tā, lai paaugstinātu nodarbināto atlīdzības konkurētspēju. Līdz ar to pieaug riski nesasniegt mērķi – 80 % no (vidēji) privātajā sektorā maksātā darba samaksas līmeņa –, var rasties grūtības nodrošināt kritisko kompetenču piesaisti un noturēšanu, palielināt darbinieku mainību un ar to saistītās izmaksas, kā arī var padziļināties algu fondu nevienlīdzība starp iestādēm.

## 2.2. Atalgojuma mainīgās daļas īpatsvars saglabājas augsts

Grozījumu Atlīdzības likumā pieņemšana nozīmē ne tikai mēnešalgu palielināšanu un virzību uz konkurētspējīgu atlīdzību salīdzinājumā ar privāto sektoru, bet arī atalgojuma struktūras maiņu – samazinot mainīgās daļas īpatsvaru un palielinot pastāvīgās daļas (mēnešalgas) īpatsvaru.

Revīzijā, izanalizējot 40 iestāžu iekšējos normatīvos aktus par darbinieku atlīdzību, konstatēts, ka tikai daļa iestāžu ir noteikusi precīzus kritērijus dažādu piemaksu noteikšanā. Piemēram, piemaksas piešķiršanai kritēriji nav noteikti:

- ❖ par prombūtnē esoša darbinieka aizvietošanu – astoņās iestādēs;
- ❖ par papildu darbu – 10 iestādēs;
- ❖ par nozīmīgu ieguldījumu iestādes stratēģisko mērķu sasniegšanā – 20 iestādēs.

Neapstrīdot nepieciešamību aizvietot prombūtnē esošu darbinieku, konstatēts, ka iestādes piemēro atšķirīgus kritērijus gan piemaksu piešķiršanai, gan tās apmēram.

Piemaksu par aizvietošanu nosaka, piemēram, ja:

- ❖ aizvieto prombūtnē esošu nodarbināto ilgāk par vienu darba dienu;
- ❖ papildus saviem tiešajiem amata (darba, dienesta) pienākumiem vismaz trīs darba dienas pēc kārtas aizvieto prombūtnē esošu amatpersonu vai darbinieku;
- ❖ aizvietojamais darbinieks atrodas prombūtnē ilgāk par piecām darba dienām;
- ❖ papildus pilda cita nodarbinātā, kas atrodas prombūtnē ilgāk par 11 darba nespējas dienām, pienākumus;
- ❖ pastāvīgi un ilgstošā laika posmā – vismaz divas nepārtrauktas nedēļas – ir veicams liela apjoma papildu darbs ar paaugstinātu darba izpildes intensitāti vai ja papildu pienākumi ir veicami ilgstošā laika posmā – vismaz divas nepārtrauktas nedēļas u. c.;

Iestādēs noteikti atšķirīgi ierobežojumi piemaksas apmēram par prombūtnē esoša darbinieka aizvietošanu:

- ❖ līdz 10 % no nodarbinātajam noteiktās mēnešalgas;
- ❖ līdz 30 % no nodarbinātajam noteiktās mēnešalgas;
- ❖ līdz 20 % no pamatalgas, ja aizvietošana ilgst vairāk par vienu darba dienu;
- ❖ līdz 10 % no nodarbinātajam noteiktās mēnešalgas tad, ja aizvietošana ilgst līdz piecām darbdienām, līdz 20 % tad, ja aizvietošana ilgst vairāk par piecām darbdienām;
- ❖ 10 % apmērā no noteiktās mēnešalgas, ja aizvietošana ilgst vairāk par 5 darba dienām.

Revīzijā analizētas būtiskās atalgojuma mainīgās daļas izmaiņas 40 revīzijas izlasē iekļautajās iestādēs, salīdzinot periodus pirms Atlīdzības sistēmas reformas 2022. gada pirmajā pusgadā un pēc tās uzsākšanas 2023. un 2024. gadā:

- ❖ piemaksa par papildu darbu (aizvietošana prombūtnes laikā un papildu pienākumu pildīšana);
- ❖ piemaksa par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti (līdz 2022. gada 30. jūnijam) un piemaksa par nozīmīgu ieguldījumu attiecīgās institūcijas stratēģisko mērķu sasniegšanā (no 2022. gada 1. jūlija);
- ❖ naudas balvas;
- ❖ prēmijas.

#### Piemaksa par papildu darbu

2022. gadā visās izlases iestādēs piemaksa par papildu darbu vidēji noteikta 56 %, 2023. gadā 49 % un 2024. gadā 48 % nodarbināto:



- ❖ ministrijās, salīdzinot 2022. un 2024. gadu, piemaksas par papildu darbu saņēmēju īpatsvars kopumā ir nedaudz samazinājies, taču nevienmērīgi un ne visās ministrijās. Piecās ministrijās – Iekšlietu ministrijā, Finanšu ministrijā, Veselības ministrijā, Tieslietu ministrijā un Satiksmes ministrijā – piemaksu saņēmēju skaits ir palielinājies. Savukārt deviņās ministrijās ik gadu vidēji vairāk nekā 50 % nodarbināto saņem šo piemaksu (25. attēls);
- ❖ ministriju padotības iestādēs piemaksu saņēmēju skaita īpatsvars lielākajā daļā iestāžu ir nedaudz samazinājies, izņemot Dabas aizsardzības pārvaldi, kur piemaksu saņēmēju īpatsvars ir pieaudzis no 75 % 2022. gadā līdz 81 % nodarbināto, un Valsts izglītības satura centrā, kur saņēmēju īpatsvars palielinājies no 18 % līdz 42 % nodarbināto. Turklāt septiņās iestādēs piemaksu par papildu darbu ik gadu vidēji saņem vairāk nekā 50 % nodarbināto (25. attēls).

| Vidējais piemaksu saņēmēju īpatsvars gadā |           |          |            |          |            |
|-------------------------------------------|-----------|----------|------------|----------|------------|
| Ministrijās                               | AIM 87 %  | IEM 83 % | TM 73 %    | KM 72 %  | FM 65 %    |
|                                           | VM 65 %   | IZM 63 % | LM 60 %    | SAM 53 % |            |
| Ministriju padotības iestādēs             | VSAA 83 % |          | IEMIC 81 % |          | VALIC 80 % |
|                                           | DAP 78 %  | UR 70 %  |            | BAC 57 % | VK 53 %    |

25. attēls. Piemaksu (vidēji) par papildu darbu saņēmēju īpatsvars virs 50 % nodarbināto, 2022.–2024. gads, %.

- ❖ neatkarīgajās, budžeta nefinansētajās un īpaša regulējuma iestādēs piemaksu saņēmēju īpatsvars ir samazinājies, izņemot Finanšu izlūkošanas dienestu, kur 2024. gadā skaits ir pieaudzis līdz 81 % nodarbinātajam. Būtisks piemaksu īpatsvars (vairāk nekā 50 % nodarbināto) ik gadu vidēji saglabājas Zāļu valsts aģentūrā 76 %, Prokuratūrā 65 % un Civilās aviācijas aģentūrā 52 % no kopējā nodarbināto skaita.

Piemaksa par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti, piemaksa par nozīmīgu ieguldījumu attiecīgās institūcijas stratēģisko mērķu sasniegšanā

Līdz Atlīdzības reformas uzsākšanai valsts un pašvaldību institūciju vadītāji varēja noteikt piemaksu par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti, lai motivētu kompetentākos darbiniekus un atzītu viņu ieguldījumu iestādes mērķu sasniegšanā.<sup>118</sup> No 2022. gada 1. jūlija šī piemaksa ir atcelta. Atlīdzības likumā noteikts, ka amatpersonai (darbiniekam) var noteikt piemaksu par nozīmīgu ieguldījumu attiecīgās institūcijas stratēģisko mērķu sasniegšanā. Jāņem vērā, ka šī piemaksa nav piemērojama pastāvīgi – to nosaka tikai īpašos gadījumos un uz noteiktu laiku.

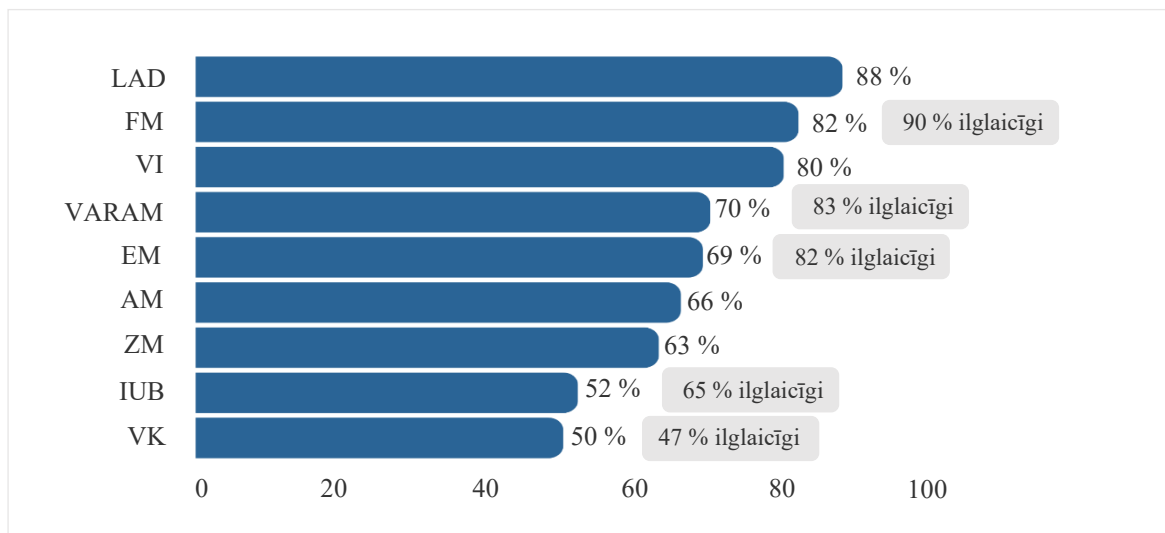
2022. gada 1. pusgadā no 39<sup>119</sup> izlases iestādēm 38 iestādēs tika noteikta piemaksa par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti un to vidēji saņēma 53 % valsts pārvaldē nodarbināto.

2022. gada 2. pusgadā stratēģiskā piemaksa par nozīmīgu ieguldījumu attiecīgās institūcijas stratēģisko mērķu sasniegšanā tika noteikta 33 iestādēs un to vidēji saņēma 28 % nodarbināto. Savukārt 2023. gadā no 40 iestādēm piemaksa tika noteikta 30 iestādēs – vidēji 29 % nodarbināto, bet 2024. gadā 31 iestādē vidēji 31 % nodarbināto.

Kopumā **ministrijās** piemaksu par nozīmīgu ieguldījumu attiecīgās institūcijas stratēģisko mērķu sasniegšanā – salīdzinājumā ar līdz 2022. gada 30. jūnijam piemēroto ar piemaksu par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti – apmērs ir samazinājies. Tomēr starp ministrijām vērojamas atšķirības to piemērošanā. Piemēram, Izglītības un zinātnes ministrijā tā netika piešķirta ne 2022., ne 2023., ne arī 2024. gadā, kamēr pirms reformas (2022. gada 1. pusgadā) piemaksu par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti saņēma 61 % ministrijā nodarbināto.

2024. gadā piecās ministrijās joprojām bija augsts (vairāk nekā 50 %) piemaksu par nozīmīgu ieguldījumu attiecīgās iestādes stratēģisko mērķu sasniegšanā saņēmēju skaita īpatsvars. Viedās administrācijas un reģionālās attīstības ministrijā, Ekonomikas ministrijā un Ārlietu ministrijā piemaksu saņēmēju skaits 2024. gadā bija būtiski pieaudzis, salīdzinot ar 2022. gadu, kad tika piemērota piemaksa par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti. Savukārt četrās ministrijās (Iekšlietu ministrija, Kultūras ministrija, Satiksmes ministrija, Izglītības un zinātnes ministrija) piemaksa par nozīmīgu ieguldījumu attiecīgās institūcijas stratēģisko mērķu sasniegšanā vispār netika piešķirta. Arī četrās ministriju padotības iestādēs joprojām ir augsts piemaksu saņēmēju skaita īpatsvars (26. attēls).

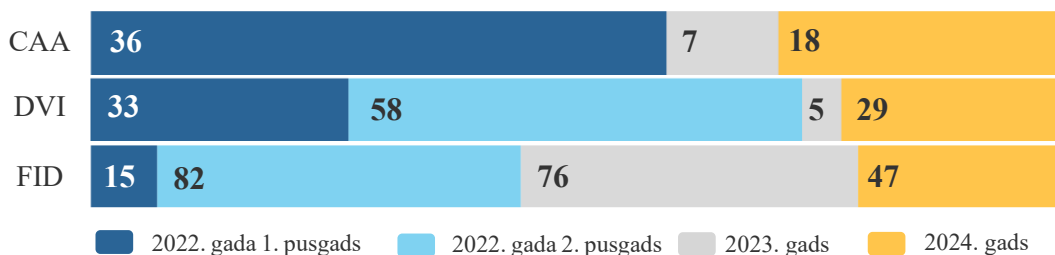




\* Ilglaicīgi – 6 mēnešus un ilgāk.

26. attēls. Būtisks (vairāk nekā 50 %) piemaksas par nozīmīgu ieguldījumu iestādes stratēģisko mērķu sasniegšanā saņēmēju skaita īpatsvars ministrijās un tās padotības iestādēs 2024. gadā, %.

**Iestādēs ar īpašu regulējumu** minēto piemaksu piešķiršanā ir mainījušās tendences (ja salīdzina ar piemaksu par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti), piemēram, Civilās aviācijas aģentūrā piemaksu saņēmēju skaits ir samazinājies, Datu valsts inspekcijā pieaugums bija 2022. gada 2. pusgadā, bet turpmākajos gados tās ir samazinājušās, savukārt Finanšu izlūkošanas dienestā piemaksu saņēmēju skaits ir pieaudzis visos aplūkotajos periodos (27. attēls).



27. attēls. Piemaksas saņēmēju skaits iestādēs ar īpašu regulējumu, 2022.–2024. gads, %.

Izlasē iekļautajās **neatkarīgajās iestādēs** piemaksu par nozīmīgu ieguldījumu attiecīgās institūcijas stratēģisko mērķu sasniegšanā saņēmēju skaits 2024. gadā ir zemāks par 20 %, izņemot Sabiedrisko elektronisko plašsaziņas līdzekļu padomi – 2024. gadā minēto piemaksu saņēma seši no 14 nodarbinātajiem jeb 43 % no kopējā nodarbināto skaita.

Datu analīze liecina, ka daļā iestāžu ir tendence piemaksu saņēmēju skaitam palielināties gada pēdējos mēnešos (28. attēls).

| Iestāde | Gads | Vidējais piemaksu saņēmēju skaits |                      |
|---------|------|-----------------------------------|----------------------|
|         |      | Janvāris–augusts                  | Septembris–decembris |
| ZM      | 2024 | 36 nodarbinātie                   | 93 nodarbinātie      |
| AM      | 2024 | 35 nodarbinātie                   | 79 nodarbinātie      |
| VI      | 2024 | 2 nodarbinātie                    | 117 nodarbinātie     |
| EM      | 2023 | 40 nodarbinātie                   | 101 nodarbinātais    |
| FID     | 2023 | 3 nodarbinātie                    | 40 nodarbinātie      |
| LAD     | 2023 | 87 nodarbinātie                   | 153 nodarbinātie     |

28. attēls. Vidējais piemaksu saņēmēju skaits: janvāris–augusts un septembris–decembris.

Šāda tendence norāda uz risku, ka piemaksas gada beigās tiek piešķirtas ar mērķi primāri izlietot visu iestādei piešķirto atlīdzības budžetu, nevis īstenot konsekvētu snieguma atalgošanu iestādes stratēģisko mērķu sasniegšanā. Šāda rīcība grauj atlīdzības sistēmas motivējošo funkciju, jo atlīdzība netiek sasaistīta ar konkrētu sniegumu vai stratēģisko mērķu sasniegšanu. Tāpat šāda prakse vairo tiesisko nihilismu un palielina nevienlīdzību starp valsts pārvaldes iestādēs nodarbinātajiem un bremzē pastāvīgās atlīdzības (mēnešalgas) daļas veidošanu.

#### Naudas balvas

Atlīdzības likums<sup>120</sup> paredz iespēju valsts pārvaldē nodarbinātajiem piešķirt naudas balvu sakarā ar amatpersonai (darbiniekam) vai valsts vai pašvaldības institūcijai svarīgu sasniegumu (notikumu), ņemot vērā amatpersonas (darbinieka) ieguldījumu attiecīgās institūcijas mērķu sasniegšanā. Kalendāra gada ietvaros naudas balvas kopējais apmērs nedrīkst pārsniegt attiecīgajai amatpersonai (darbiniekam) noteikto mēneš algu.

Naudas balvas valsts pārvaldē tiek plaši piemērotas. Izlasē iekļautajās 40 iestādēs vērojama neliela tendence samazināties saņēmēju skaita īpatsvaram no vidēji 58 % nodarbināto 2022. gadā līdz 53 % 2024. gadā:



- ❖ 2022. gadā naudas balvas tika piešķirtas visās iestādēs, izņemot Kultūras informācijas sistēmu centru un Klimata un enerģētikas ministriju (izveidota 2023. gadā). Būtiski atšķirīgs bija gan saņēmēju īpatsvars – no 0,01 % Tieslietu ministrijā līdz 90 % Valsts kasē nodarbinātajiem (29. attēls). Līdzīgas tendences ar atsevišķiem izņēmumiem saglabājas arī 2023. un 2024. gadā;
- ❖ pastāv būtiskas atšķirības naudas balvu apmērā un saņēmēju skaita īpatsvarā iestādēs, piemēram:
  - Valsts kasē – naudas balvas ik gadu saņem vidēji 90 % nodarbināto, 2024. gadā 82 % naudas balvu saņēmējiem tā bija 100 % apmērā no mēnešalgas;
  - Zāļu valsts aģentūrā – naudas balvas ik gadu saņem vidēji 85 % nodarbināto, 2024. gadā 98 % naudas balvu saņēmējiem tā bija 100 % apmērā no mēnešalgas;

- Finanšu un izlūkošanas dienestā – naudas balvas ik gadu saņem vidēji 79 % nodarbināto, 2024. gadā 68 % naudas balvu saņēmējiem tā bija 100 % apmērā no mēnešalgas;
- Valsts kancelejā – naudas balvas ik gadu saņem vidēji 61 % nodarbināto, 2024. gadā 58 % naudas balvu saņēmējiem tā bija 100 % apmērā no mēnešalgas;
- Viedās administrācijas un reģionālās attīstības ministrijā – naudas balvas ik gadu saņem vidēji 58 % nodarbināto, 2024. gadā 37 % naudas balvu saņēmējiem tā bija 100 % apmērā no mēnešalgas un 36 % robežās no 79 līdz 50 % no mēnešalgas;
- Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrā – naudas balvas 2022.–2023. gadā saņēma vidēji 11 %, savukārt 2024. gadā 90 % nodarbināto, no tiem 99 % naudas balvas saņēma 49 % un mazāk procentu apmērā no mēnešalgas.

| Būtiskākais naudas balvu saņēmēju skaita īpatsvars 2022.–2024. gadā |      |       |      |
|---------------------------------------------------------------------|------|-------|------|
| IEM                                                                 | 91 % | LNA   | 84 % |
| VKase                                                               | 90 % | VI    | 84 % |
| IEMIC                                                               | 87 % | KM    | 81 % |
| DAP                                                                 | 85 % | FID   | 79 % |
| ZVA                                                                 | 85 % | VALIC | 73 % |

29. attēls. Izlasē iekļauto iestāžu **naudas balvas** saņēmēju skaita īpatsvars (virs 70 %) no vidēji nodarbināto skaita iestādē, 2022.–2024. gads.

Līdzīgi kā piemaksas par nozīmīgu ieguldījumu attiecīgās institūcijas stratēģisko mērķu sasniegšanā, arī naudas balvas pēc būtības ir papildu motivācijas instruments. Tomēr augstais saņēmēju īpatsvars no kopējā nodarbināto skaita iestādē un naudas balvu apmērs norāda uz formālu pieeju – piešķirumu nosaka pieejamie finanšu līdzekļi. Šāda prakse **diskreditē naudas balvu** kā atlīdzības instrumenta **saturisko jēgu** un **neveicina vienlīdzīgu attieksmi** starp dažādu valsts pārvaldes iestāžu amatpersonām (darbiniekiem).

## Prēmija

Saskaņā ar ikgadējo darbības un rezultātu novērtējumu amatpersonai (darbiniekam) reizi gadā var izmaksāt prēmiju, kuras apmērs nedrīkst pārsniegt 75 % no mēnešalgas.<sup>121</sup> Prēmijas veido būtisku daļu no kopējās atlīdzības sistēmas un kalpo kā būtisks darbinieku motivācijas instruments. Tās tiek piešķirtas, pamatojoties uz ikgadējo novērtēšanu. Prēmijas lielumu iestāde var noteikt pati atbilstoši novērtējuma rezultātam<sup>122</sup> un iestādē pieejamam finansējumam.

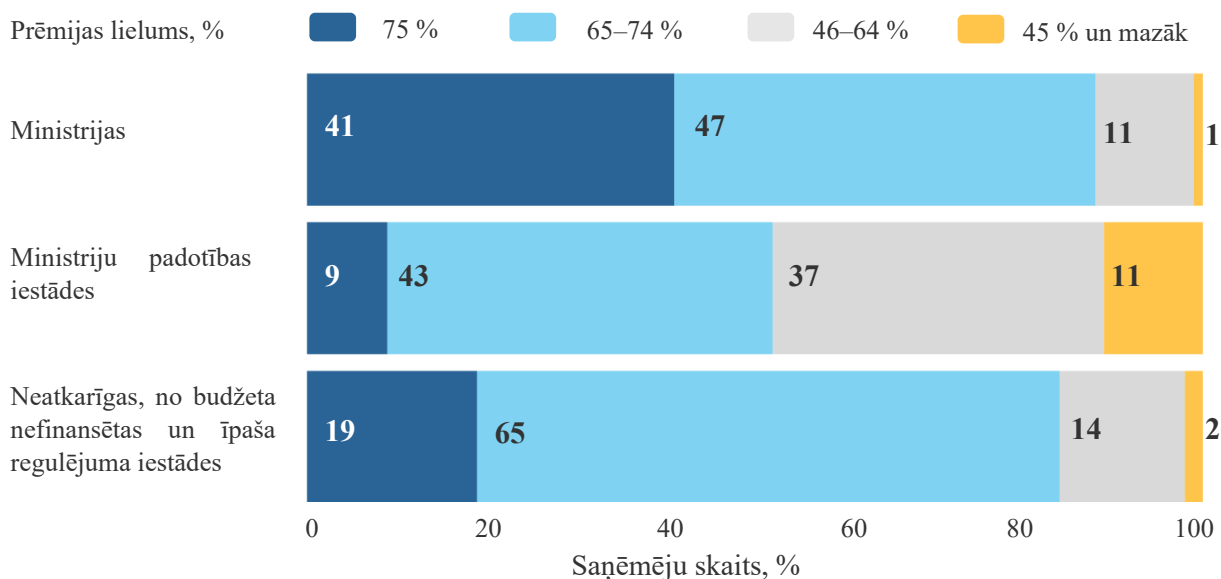
Prēmijas saņem lielākā nodarbināto daļa, un tās tiek izmaksātas ik gadu visās izlasē iekļautajās iestādēs, izņemot Prokuratūru, kurā 2022. gadā prēmijas netika izmaksātas. **Iestādēs ik gadu vidēji tās saņem 72 % nodarbināto**, zemākais prēmiju saņēmēju īpatsvars ir Valsts izglītības satura centrā, kur tās 2022. gadā saņēma 34 % nodarbināto, 2023. gadā – 10 % un 2024. gadā – 51 % nodarbināto.

### Prēmiju par darba rezultātu novērtējumu saņem

**72 %**

nodarbināto

Lai arī prēmiju saņēmēju loks ir plašs, tomēr ir vērojamas būtiskas atšķirības prēmijas apmērā gan starp iestādēm, gan to ietvaros. Ministrijās 41 % prēmijas saņēmēju tās saņem maksimālajā apmērā un 47 % saņēmēji 65–74 % apmērā no mēnešalgas. Tikmēr ministriju padotības iestādēs maksimālajā apmērā prēmijas saņem tikai deviņi % prēmiju saņēmēji, galvenokārt prēmijas bija 46–74 % no mēnešalgas. Savukārt neatkarīgajās, budžeta nefinansētajās un īpaša regulējuma iestādēs prēmijas maksimālajā apmērā saņem 19 % prēmiju saņēmēji un 65 % tās saņem 65–74 % robežās no mēnešalgas (30. attēls):



### 30. attēls. Prēmiju apmērs, 2024. gads, %.

- ❖ **Ministrijas** – piemēram, 2024. gadā Tieslietu ministrijā prēmijas maksimālajā apmērā saņēma 76 % no kopējā prēmiju saņēmēju skaita iestādē, tikmēr Veselības ministrijā vien seši %. Prēmijas maksimālajā apmērā vairāk nekā 50 % no prēmiju saņēmēju skaita saņēma Ārlietu ministrijā, Kultūras ministrijā, Satiksmes ministrijā un Finanšu ministrijā;

❖ **Ministriju padotības iestādes:**

- 75 % (maksimālajā) apmērā no mēnešalgas saņēma Valsts kasē – 45 % no kopējā prēmiju saņēmēju skaita iestādē, kas ir augstākais rādītājs starp ministriju padotības iestādēm. Tikmēr Dabas aizsardzības pārvaldē un Latvijas Nacionālajā arhīvā prēmijas maksimālajā apmērā no mēnešalgas nav saņēmis neviens nodarbinātais, bet Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrā 0,5 % no kopējā prēmiju saņēmēju skaita iestādē;
- 46–64 % apmērā no mēnešalgas prēmijas saņēma Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrā – 70 % no prēmiju saņēmēju skaita un Valsts aizsardzības loģistikas un iepirkumu centrā – 63 % no prēmiju saņēmēju skaita u. c.;
- 45 % apmērā un mazāk no mēnešalgas saņēma, piemēram, Latvijas Nacionālajā arhīvā – 93 % no prēmiju saņēmēju skaita;

❖ **Neatkarīgās, budžeta nefinansētās iestādes un iestādēs ar īpašu regulējumu** – prēmijas maksimālajā apmērā, galvenokārt saņēma Nacionālajā elektronisko plašsaziņas līdzekļu padomē 88 % un Civilās aviācijas aģentūrā 57 % no kopējā prēmiju saņēmēju skaita iestādē.

Analizējot AUS datus par darba izpildes (snieguma) novērtējuma rezultātiem, konstatēts, ka piecās ministrijās un vienā budžeta nefinansētajā iestādē lielākajai daļai (vairāk nekā 50 %) nodarbināto vērtējums ir “pārsniedz prasības”. Darba izpildes novērtējums “pārsniedz prasības” nozīmē, ka darba izpilde pārsniedz prasības visā novērtēšanas periodā, un tas ir augstākais novērtējums.<sup>123</sup> Vairākās iestādēs augsts nodarbināto īpatsvars arī ir ar darba izpildes novērtējumu “daļēji pārsniedz prasības”. Tas nozīmē, ka darba izpilde pārsniedz prasības atsevišķos novērtēšanas perioda posmos vai atsevišķos darba izpildes kritērija aspektos (31. attēls).

| Vērtējums “Daļēji pārsniedz prasības” |      | Vērtējums “Pārsniedz prasības” |      |
|---------------------------------------|------|--------------------------------|------|
| CVK                                   | 92 % | TM                             | 81 % |
| AIM                                   | 77 % | CAA                            | 73 % |
| VK                                    | 72 % | AM                             | 59 % |
| ZVA                                   | 68 % | SAM                            | 56 % |
| VISC                                  | 65 % | KM                             | 56 % |
| DAP                                   | 65 % | FM                             | 50 % |

31. attēls. Ikgadējās darbības un tās rezultātu novērtējums, nodarbināto īpatsvars, %.

Lai arī nav vienota standarta, kas nosaka, cik procentiem darbinieku būtu jāsaņem augstākais novērtējums, tomēr pastāv labās prakses piemēri un tiek sagaidīts, ka vērtējums “izcili” (“pārsniedz prasības”) vai “teicami” (“daļēji pārsniedz prasības”) ir izņēmums, nevis norma. Piemēram, pēc normālās sadalījuma līknes jeb “*Bell curves*”<sup>124</sup> vai GE modeļa 20-70-10:<sup>125</sup>

- ❖ 20 % darbinieku ir ar vērtējumu “izcili vai teicami vai pārsniedz prasības vai daļēji pārsniedz prasības”;
- ❖ 70 % ir ar vērtējumu “labi vai atbilst prasībām”;

- ❖ 10 % ir ar vērtējumu “jāpilnveido prasmes, daļēji atbilst vai neapmierinoši”.

Sistēmas uzticamības un darbinieku motivācijas nodrošināšanai ir būtiski izvērtēt prēmiju piešķiršanas proporcionalitāti dažādās iestādēs, t. i., ir nepieciešama objektīva, uz sniegumu balstīta pieeja, lai novērstu formālu nodarbināto vērtēšanu.

Ņemot vērā, ka prēmijas tiek piešķirtas, pamatojoties uz ikgadējās novērtēšanas rezultātiem un iestādei pieejamo finansējumu, revīzijā veiktā analīze norāda uz nevienlīdzību prēmiju piešķiršanā. Tas aktualizē taisnīguma principu ievērošanu un prēmiju piešķiršanas objektivitāti, tajā skaitā nodarbināto novērtēšanas objektivitāti publiskajā sektorā.

Saskaņā ar iestāžu sniegto viedokli mēnešalga ir stabila un ilgtermiņā ietekmē budžetu, turpretī atalgojuma mainīgajai daļai paredzētie resursi ne vienmēr ir piemēroti kā pastāvīgs finansējuma avots un dod iespēju elastīgi reaģēt uz situācijām, kad jāmotivē darbinieki vai jākompensē papildu slodze.

#### No taupības uz taisnīgumu

Lai virzītos uz Atlīdzības sistēmas reformas mērķu sasniegšanu, mazinātu nevienlīdzību starp iestādēm, kā arī apzinoties nepieciešamību šobrīd samazināt valsts pārvaldes izdevumus, Valsts kontroles ieskatā, prioritāri būtu jāpārskata tie darba samaksas elementi, kuri rada vislielāko nevienlīdzību starp iestādēm un ir ar lielāku finanšu ietekmi.

Informācijas izpēte liecina, ka 2024. gadā naudas balvām izlietoti budžeta līdzekļi 25,3 milj. *euro* un piemaksām par nozīmīgu ieguldījumu attiecīgās institūcijas stratēģisko mērķu sasniegšanā 13 milj. *euro*, kas kopā veido 38,3 milj. *euro*. Tikmēr prēmijām par darba rezultātu novērtējumu (darba sniegumu) izlietoti 28 milj. *euro* (5. pielikums).

Vērtējot līdzšinējo praksi iestādēs naudas balvu, piemaksu par nozīmīgu ieguldījumu attiecīgās institūcijas stratēģisko mērķu sasniegšanā un prēmiju piešķiršanā, konstatēts, ka **vislielāko nevienlīdzību** veido naudas balvu un piemaksas par nozīmīgu ieguldījumu attiecīgās institūcijas stratēģisko mērķu sasniegšanā piešķiršana. Iestādes, kurām ir pieejami finanšu līdzekļi, turpina piešķirt naudas balvas un piemaksas nozīmīgam skaitam nodarbināto, kamēr citās iestādēs šādu iespēju nav. Savukārt prēmijas nodarbinātajiem tiek piešķirtas saskaņā ar ikgadējo darbības un tās rezultātu novērtējumu. Vairumā iestāžu tas ir vienīgais finansiālais motivācijas elements, kas ir saistīts ar darbinieka darba izpildes snieguma vērtējumu.

Vislielāko nevienlīdzību veido **naudas balvas** un **piemaksas par institūcijas stratēģisko mērķu sasniegšanu**.

Atsakoties no tām, iespējamais ietaupījums būtu vismaz

**38 milj. *euro***

Atbilstoši Atlīdzības likuma nosacījumiem<sup>126</sup>, kas ierobežo darba samaksas mainīgo daļu:

- ❖ **naudas balva** kalendāra gada ietvaros nedrīkst pārsniegt amatpersonai (darbiniekam) noteiktās mēnešalgas apmēru, t. i., gadā maksimāli vienas mēnešalgas apmērā;
- ❖ **piemaksas par nozīmīgu ieguldījumu attiecīgās institūcijas stratēģisko mērķu sasniegšanā** apmērs mēnesī nedrīkst pārsniegt 30 procentus no amatpersonai (darbiniekam) noteiktās mēnešalgas, t. i., gadā kopumā tā var sasniegt 3,6 mēnešalgas<sup>127</sup>;

- ❖ **prēmiju** var izmaksāt reizi gadā un tās apmērs nedrīkst pārsniegt 75 % no mēnešalgas un kalendāra gada laikā prēmiju izmaksai var izmantot ne vairāk kā desmit procentus no atalgojumam piešķirto līdzekļu apjoma.

## 2.3. Papildu motivācijas elementu pieejamība iestādēs atšķiras

Līdzīgi kā privātajā sektorā arī valsts pārvaldē pieejamā finansējuma ietvaros tiek piedāvāti dažādi labumi/bonusi darbinieku papildu motivācijai, tādējādi nodrošinot jaunu darbinieku piesaisti un rūpējoties par esošajiem darbiniekiem. Revīzijā analizēta aptaujā sniegtā informācija par veselības apdrošināšanas prēmiju lielumu un kompensāciju apmēru par redzes korekcijas līdzekļu iegādi, kā arī atvaļinājuma pabalsta apmēru.

Atbilstoši Atlīdzības likumam<sup>128</sup> veselības apdrošināšanas prēmijas lielums nedrīkst pārsniegt normatīvajos aktos par iedzīvotāju ienākuma nodokli noteikto apmēru – 2024. gadā tie bija 750 *euro*. Veselības apdrošināšanas prēmiju lieluma atšķirības (2. pielikuma 3., 4. jautājums) iestādēs uzskatāmi parāda nevienlīdzību – “bagātajās” iestādēs nodarbināto veselības apdrošināšanas polišu prēmijas ir ievērojami augstākas:

- ❖ sešas iestādes – Veselības inspekcija, Finanšu izlūkošanas dienests, Iekšlietu ministrija, Iekšlietu ministrijas Informācijas centrs, Zāļu valsts aģentūra un Nacionālā elektronisko plašsaziņas līdzekļu padome – jeb 15 % no izlasē iekļautajām iestādēm saviem darbiniekiem ir nodrošinājušas tādu veselības apdrošināšanu, kuras apdrošināšanas prēmija sasniedz ar ienākuma nodokli neapliekamo limitu, t. i., 750 *euro*;
- ❖ trīs iestādēs – Prokuratūrā, Latvijas Nacionālajā arhīvā un Valsts vides dienestā – veselības apdrošināšanas polises prēmija ir mazāka par 375 *euro* – nesasniedz pat pusi jeb 50 % no aktuālā limita.

Aptaujas dati liecina, ka visās izlasē iekļautajās iestādēs nodarbinātajiem ir iespēja saņemt kompensāciju par redzes korekcijas līdzekļu iegādi (2. pielikuma 5. jautājums). Tāpat kā veselības apdrošināšanas polišu prēmijas atšķirības, arī redzes korekcijas līdzekļu (brīļļu) iegādes kompensācijas apmērs uzskatāmi demonstrē “bagāto” un “nabago” iestāžu situāciju. Kompensācijas apmērs izlasē iekļautajās iestādēs atšķiras līdz pat piecām reizēm, atšķirīga ir arī kompensāciju piešķiršanas regularitāte (32. attēls).

| Kompensāciju regularitāte | Apmērs, <i>euro</i> | Iestāžu skaits |
|---------------------------|---------------------|----------------|
| Reizi <b>gadā</b>         | 50–250              | 33 iestādēs    |
| Reizi <b>divos gados</b>  | 50–340              | 7 iestādēs     |
| Reizi <b>trīs gados</b>   | 200–300             | 2 iestādēs     |

32. attēls. Redzes korekcijas līdzekļu kompensācija apmērs un regularitāte.

Iespēja saņemt atvaļinājuma pabalstu ir sasaistīta ar darbinieka darba izpildes sniegumu. Informācijas izpēte liecina, ka visbiežāk atvaļinājuma pabalsta apmēru nosaka, ņemot vērā darbinieka darbības un tās



rezultātu novērtējumu, t. i., iestādes normatīvie akti paredz pabalsta piešķiršanu 50 % apmērā no noteiktās mēnešalgas ar nosacījumu, ja nodarbinātais iestādē ir bijis nepārtraukti nodarbināts ne mazāk kā sešus mēnešus un nodarbinātā darba izpildes novērtējums ir “pārsniedz prasības”, “daļēji pārsniedz prasības” vai “atbilst prasībām”. Tomēr atsevišķas iestādes paredz arī iespēju izmaksāt atvaļinājuma pabalstu 20–30 % apmērā, ja nodarbinātā vērtējums ir “daļēji atbilst prasībām” (Uzņēmumu reģistrs, Izglītības un zinātnes ministrija, Valsts izglītības satura centrs un Centrālā finanšu un līgumu aģentūra).

Ne mazāk svarīga loma atvaļinājuma pabalsta piešķiršanai ir iestādei pieejamajam finansējumam atlīdzībai, piemēram:

- ❖ četrās izlasē iekļautajās iestādēs (Kultūras informācijas sistēmu centrs, Iekšlietu ministrijas Informācijas centrs, Prokuratūra un Zāļu valsts aģentūra) lielākajai nodarbināto daļai jeb **78–87 % nodarbināto** atvaļinājuma pabalsta lielums 2024. gadā bija mazāks par maksimāli pieļaujamo apmēru 50 % no mēnešalgas<sup>129</sup>;
- ❖ četrās izlasē iekļautajās iestādēs (Veselības ministrija, Būvniecības valsts kontroles birojs, Latvijas Nacionālais arhīvs un Veselības inspekcija) **visiem nodarbinātajiem** atvaļinājuma pabalsta lielums 2024. gadā bija mazāks par maksimāli pieļaujamo apmēru 50 % no mēnešalgas.

Tāpat kā mēnešalgas, prēmijas, naudas balvas un piemaksas par nozīmīgu ieguldījumu iestādes stratēģisko mērķu sasniegšanā, arī citi darbinieku motivējošie elementi ir pieejami tikai tad, ja iestādei ir pietiekams finansējums. Konstatētās atšķirības un iestāžu finansiālās iespējas liecina, ka atlīdzību noteikšanā netiek ievērots taisnīguma princips. Tas rada nevienlīdzīgu attieksmi pret nodarbinātajiem publiskajā sektorā.

## Ieteikumi

Aicinām Valsts kanceleju kā atlīdzības politikas veidotāju:

1. īstenot pasākumus, lai nodrošinātu apkopotas informācijas publiskošanu par valsts pārvaldes iestādēs nodarbināto amatpersonu (darbinieku) vidējo mēnešalgas apmēru pa mēnešalgu grupām pret mēnešalgu skalas viduspunktu un darba samaksu (mēnešalga un piemaksas) iestādē pret skalas viduspunktu;

*Sagaidāms, ka samazināsies atalgojuma mainīgās daļas īpatsvars pret kopējo atalgojuma fondu un palielināsies atalgojuma patstāvīgās daļas īpatsvars.*

*Sagaidāms, ka tiks nodrošinātas regulāras publiskas atskaites par vidējo mēnešalgu un darba samaksu pa mēnešalgu grupām reizi mēnesī.*

2. noteikt iestādēm saņēmēju skaita ierobežojumus naudas balvu un piemaksu piešķiršanai par nozīmīgu ieguldījumu iestādes stratēģisko mērķu sasniegšanā, to sistēmiski uzraudzīt un stiprināt iestāžu vadītāju izpratni par darba samaksas pastāvīgās daļas lomu;

*Sagaidāms, ka naudas balvas un piemaksas par nozīmīgu ieguldījumu iestādes stratēģisko mērķu sasniegšanā tiks piešķirtas tikai īpašos (izņēmuma) gadījumos, ne vairāk kā 20 % no iestādē nodarbināto skaita.*

3. īstenot pasākumus, lai nodrošinātu vienotu un taisnīgu pieeju visā valsts pārvaldē redzes korekcijas līdzekļu un veselības apdrošināšanas polišu kompensācijai, kā arī citu papildu motivējošo instrumentu apmēriem un regularitātei;

*Sagaidāms, ka redzes korekcijas līdzekļu kompensācijas izdevumu segšanai tiks noteikts vienots kompensācijas apmērs.*

*Sagaidāms, ka redzes korekcijas līdzekļu kompensācijas piešķiršanas periodiskums tiks sasaistīts ar obligātās veselības pārbaudes periodiskumu, piemēram, reizi trīs gados.*

*Sagaidāms, ka veselības apdrošināšanas polišu iegādi būs iespējams veikt, organizējot centralizētu iepirkuma procedūru, tādējādi nodrošinot vienotu veselības apdrošināšanas polišu prēmijas summu visās valsts pārvaldes iestādēs (ņemot vērā normatīvajos aktos minētos izņēmumus).*

### **Valsts kancelejas sniegtais viedoklis<sup>130</sup>:**

Attiecībā uz ieteikumu "īstenot pasākumus, lai nodrošinātu vienotu un taisnīgu pieeju visā valsts pārvaldē attiecībā uz redzes korekcijas līdzekļu (brīļļu) un veselības apdrošināšanas polišu kompensāciju" norādāms, ka minēti papildu elementi ir saistīti ar iestādē pieejamiem finanšu līdzekļiem.

Valsts kanceleja kritiski vērtē iespēju nodrošināt vienotu redzes korekcijas līdzekļu (brīļļu) kompensāciju visiem, kuru atlīdzību regulē Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums (sākot ar pašvaldību bibliotēkām un līdz augstākiem varas orgāniem, kā arī neatkarīgām institūcijām), šādu apsvērumu dēļ:

1. ievērojot valsts budžeta finanšu iespējas turpmākajiem gadiem, nebūs iespējams iedot papildu finanšu līdzekļus tām iestādēm, kuras šobrīd maksā reti vai arī mazas summas, kā rezultātā potenciāli būs jānosaka viszemākā summa, kas pasliktinās stāvokli lielai daļai nodarbināto;

2. vienlaikus, ja summa tiks noteikta lielāka, nekā daļā iestāžu tiek maksāts, nepiešķirot papildu finanšu līdzekļus, tas var veicināt slēpto diskrimināciju, pieņemot lēmumus, gan par nodarbinātības attiecību uzsākšanu, gan atbrīvošanu;

Kritiski vērtējama arī vienotu veselības apdrošināšanas polišu kompensāciju noteikšana šādu apsvērumu dēļ:

1. ievērojot valsts budžeta finanšu iespējas turpmākajiem gadiem, nebūs iespējams iedot papildu finanšu līdzekļus tām iestādēm, kurām prēmijas apmērs ir mazs, kā rezultātā potenciāli būs jānosaka viszemākā summa, kas pasliktinās stāvokli lielai daļai nodarbināto;

2. veselības apdrošināšanas polišu kompensācijas apmērs, ne vienmēr korelē ar pieejamo pakalpojumu klāstu, respektīvi ne vienmēr, jo dārgāka polise, jo labāks piedāvājums. Tādējādi bez papildu izpētes nevar apgalvot, ka polišu kompensācijas apmēra atšķirības veido “netaisnīgu pieeju” starp iestādēm;

3. vēršam uzmanību, ka polises apmērs Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā tika palielināts, ievērojot to, ka darbinieku slimošana negatīvi ietekmē valsts pārvaldes izaugsmes iespējas, kā arī to, ka veselības aprūpes izmaksas (tai skaitā, profilaktisko izmeklējumu, ambulatorās rehabilitācijas u.c.) ir augstas un bieži arī valsts apmaksāto veselības aprūpes pakalpojumu pieejamība ir ierobežota (jārēķinās ar ilgu gaidīšanas laiku). Tādējādi tiktu veicināts, ka amatpersonas (darbinieki) varētu plašāk veikt profilaktiskos izmeklējumus, izmantot rehabilitāciju u.c. pakalpojumus, kas sekmētu savlaicīgu slimību risku novēršanu un ļautu ātrāk atgriezties pie amata pienākumu pildīšanas.

Ievērojot minēto, nosakot vienotu veselības apdrošināšanas polišu kompensācijas limitu, minētais netiks sasniegts, jo kādam samazinot limitu (piemēram, ja šobrīd limits 750 euro), iespējams, tiks samazināts pieejamo pakalpojumu klāsts vai limits, vai arī, piemēram, nosakot obligāto apmēru 400 euro, netiks nodrošinātas polises vispār, jo šobrīd var atļauties tikai par 300 euro. Pie šī papildus vēršam uzmanību, ka saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 37. panta pirmo daļu valsts vai pašvaldības institūcija var apdrošināt amatpersonu (darbinieku) veselību atbilstoši tai piešķirtajiem finanšu līdzekļiem, bet obligāti apdrošina amatpersonu (darbinieku) veselību vai amatpersonas (darbiniekus) apdrošina pret nelaimes gadījumiem šajā likumā noteiktajos gadījumos, ja šīs amatpersonas (darbinieki), veicot amata (dienesta, darba) pienākumus, ir pakļautas reālam dzīvības vai veselības apdraudējumam (riskam). Valsts un pašvaldību institūcijas neapdrošina to amatpersonu (darbinieku) veselību, kurām šajā likumā noteikta apmaksāta veselības aprūpe.

Ievērojot minēto, pastāv liels risks, ka daļai nodarbināto pieejamais pakalpojumu klāsts samazināsies, bet daļai nebūs pieejams vispār, jo iestāde nevarēs atļauties polises, kā rezultātā var tik ietekmēta arī pakalpojumu sniegšana iedzīvotājiem.

Norādāms, ka šāds vienots regulējums tiešā veidā skar arī Satversmes 108. pantā noteikto, ka strādājošajiem ir tiesības uz koplīgumu, un valsts aizsargā arodbiedrību brīvību, jo jau šobrīd Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība ir vairākkārt norādījusi, ka attiecībā uz jautājumu loku, par kuriem sociālie partneri var vest koplīguma pārrunas valsts sektorā, Starptautiskā darba organizācija uzraudzības institūcijas atzīst, ka darba apstākļi un nodarbinātības nosacījumi, kā arī klauzulas par attiecībām starp pārrunu pusēm ir jautājumi, uz kuriem attiecas koplīgumi valsts pārvaldē. Savukārt darba apstākļi un nodarbinātības nosacījumi aptver plašu darba attiecību jautājumu klāstu: algas, finanšu kompensācijas, darba dienu, brīvdienas, arodveselību un drošību,

*arodbiedrību un to pārstāvju iespējas utt. Kā rezultātā, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība uzskata, ka Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku likuma 3. pants nepamatoti ierobežo tiesības uz koplīgumu, jo ierobežo koplīguma pārrunu jautājumu loku, par ko ir iespējams vienoties darba koplīgumā.*

*Vēršam uzmanību, ka šobrīd redzes korekcijas līdzekļu (brīļļu) kompensācijas apmēri un veselības apdrošināšanas prēmiju apmēri, ir vieni no retajiem jautājumiem, ko mēdz atrunāt koplīgumos. Līdz ar to vienota regulējuma (apmēra) noteikšana skar nodarbināto tiesības uz koplīgumiem.*

4. izvērtēt un pārskatīt bāzes mēnešalgas apmēra noteikšanas metodiku, lai nodrošināt vienotu bāzes mēnešalgu aprēķina metodiku visā valsts pārvaldē, kas balstīta uz vidējās darba samaksas un inflācijas pieaugumu valstī;

*Sagaidāms, ka tiks izveidota vienota bāzes mēnešalgas apmēra aprēķina metodika visā valsts pārvaldē.*

*Sagaidāms, ka tiks pārskatīti Atlīdzības likumā noteiktie koeficienti attiecībā uz tām iestādēm, kuru amatpersonu (darbinieku) mēnešalgu noteikšanai piemēro specifisku (balstītu uz finanšu, transporta un elektronisko sakaru jomā nodarbināto vidējo darba samaksu) bāzes mēnešalgu.*

*Sagaidāms, ka tiks izveidota samērīga atalgojuma attiecība starp iestādes vadītāju un viņa vietniekiem, kas savukārt stiprinātu personāla noturību, profesionālo attīstību un veicinātu iestādes efektīvu darbību.*

5. veikt pasākumus, lai veicinātu darba izpildes novērtēšanas procesa un rezultātu atbilstību labajai praksei un vērtējumi “pārsniedz prasības” un “daļēji pārsniedz prasības” tiktu piešķirti izņēmuma kārtā (ne vairāk kā 20 %) par īpašiem sasniegumiem, nevis kā ikdienišķa norma.

*Sagaidāms, ka tiks uzlabota darba izpildes novērtēšanas procesa uzticamība un veicināta vienota izpratne par darbinieka snieguma novērtēšanu.*

## Priekšlikumi

Ņemot vērā revīzijā konstatētās nepilnības un nevienlīdzību valsts pārvaldes atalgojuma sistēmā, Valsts kontrole aicina Ministru kabinetu:

1. noteikt uz mērķi orientētu budžeta plānošanas principu, lai papildu finansējums vispirms tiek virzīts uz pastāvīgās daļas (mēnešalgu) palielināšanu līdz mēnešalgas viduspunkta līmenim, nevis mainīgās daļas palielināšanu;
2. lemt par bāzes finansējuma atlīdzībai pārskatīšanu un izlīdzināšanas modeļa izstrādi starp resoriem un iestādēm, lai nodrošinātu Atlīdzības sistēmas reformas mērķu sasniegšanu un vienādas vērtības amatos nodarbinātajiem tiesības uz taisnīgu un līdzvērtīgu darba samaksu valsts pārvaldē gan tiešajās, gan neatkarīgajās un citās valsts pārvaldes iestādēs nodarbinātajiem.

## Revīzijas raksturojums, kritēriji un metodes

### Revīzijas mērķis

Novērtēt, vai Atlīdzības sistēmas reformas ietvaros veikto pasākumu īstenošana nodrošina un sekmē reformas mērķu sasniegšanu.

### Juridiskais pamatojums

Lietderības revīzija “Atlīdzības sistēmas reformas īstenošana valsts pārvaldē” ir veikta, pamatojoties uz Valsts kontroles 2025. gada darba plānu un Otrā revīzijas departamenta 2024. gada 28. augusta revīzijas grafiku Nr. 2.4.1-76/2024.

Revīziju veica revīzijas grupas vadītāja vecākā valsts revidente Ilze Lejniece, vecākās valsts revidentes Ieva Rupeika-Rože (līdz 2025. gada 29. augustam), Zane Vintere un Diāna Žunna (no 2025. gada 3. aprīļa), atbildīgā sektora vadītāja Aelita Jaunroze.

### Revidentu un revidējamās vienības atbildība

Valsts kontroles revidenti ir atbildīgi par revīzijas ziņojuma sniegšanu, kas pamatojas uz revīzijas laikā gūtiem atbilstošiem un pietiekamiem revīzijas pierādījumiem.

Valsts kanceleja ir atbildīga par normatīvo aktu ievērošanu un revidentiem sniegtās informācijas patiesumu.

### Revīzijas apjoms un ierobežojums

Revīzija ir veikta saskaņā ar Latvijas Republikā atzītiem starptautiskajiem publiskā sektora revīzijas standartiem.<sup>131</sup> Revīzija plānota un veikta tā, lai iegūtu pietiekamu pārliecību par revīzijas apjomā iekļautās revidējamās vienības – Valsts kancelejas – veiktajiem pasākumiem atlīdzības sistēmas reformas īstenošanā.

Revīzija veikta par laiku no 2022. gada 30. jūnija līdz 2024. gada 31. decembrim. Lai gūtu pilnīgu priekšstatu atsevišķu revīzijā noteikto kritēriju novērtēšanai, informācija analizēta arī ārpus norādītā laika posma.

Revīzijā vērtēta atlīdzības sistēmas reformas īstenošana 40 valsts pārvaldes iestādēs (ministrijās, to padotības iestādēs, neatkarīgajās iestādēs un Ministru kabineta / Ministru prezidenta pakļautības iestādē).

### Revīzijā netika vērtēta:

- ❖ amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm Iekšlietu ministrijas sistēmā un Ieslodzījuma vietu pārvaldē, kā arī Nacionālo bruņoto spēku vienību karavīru atalgojuma sistēma; šīm amatu grupām, ņemot vērā darba (dienesta) specifiku, ir noteikti īpaši mēnešalgu noteikšanas principi, kurus reglamentē atsevišķi Ministru kabineta noteikumi;
- ❖ amatpersonu (darbinieku) atalgojuma sistēma pašvaldībās;

- ❖ iestādēs veiktā amatu klasificēšana – saimju (apakšsaimju) un līmeņu noteikšana, jo iestāžu amatu klasificēšanas rezultātu pārbaudi un saskaņošanu atbilstoši normatīvajam aktam<sup>132</sup> nodrošina Valsts kanceleja.

## Revīzijas metodes

Revīzijā izmantotas šādas galvenās metodes:

- ❖ izpētīti tiesību akti un to anotācijas, politikas plānošanas dokumenti, informatīvie ziņojumi, pētījumi un vadlīnijas saistībā ar valsts pārvaldē strādājošo atalgojuma palielināšanu un konkurētspējas nodrošināšanu, kā arī revīzijas izlasē iekļauto iestāžu iekšējie normatīvie akti, kas reglamentē darbinieku atlīdzību (piemēram, noteikumi vai kārtība par darbinieku atlīdzību) un amatu klasificēšanas kārtības;
- ❖ organizētas sanāksmes un sarunas ar Valsts kancelejas, SIA “*Figure Baltic Advisory*”, biedrības “Sabiedriskās politikas centrs PROVIDUS” un valsts pārvaldes iestāžu atbildīgajām personām;
- ❖ veikta Baltijas valstu tiesību aktu un publiski pieejamās informācijas izpēte par valsts pārvaldē nodarbināto darba samaksu un analizēti gada bāzes mēnešalgas apmēra noteikšanas kritēriji un aprēķini Latvijā, Lietuvā un Igaunijā;
- ❖ analizēti Valsts kancelejas veiktie aprēķini par atlīdzības sistēmas reformas īstenošanai nepieciešamo finansējumu;
- ❖ veikta aptauja par izlasē iekļautajās iestādēs veiktajiem pasākumiem nodarbināto mēnešalgu palielināšanai, iekšējām reformām amata vietu skaita samazināšanai un personāla mainību pirms atlīdzības sistēmas reformas īstenošanas un 2024. gadā;
- ❖ izlases veidā salīdzināti Valsts kancelejas pārziņā esošās sistēmas AUS dati ar iestāžu datiem no RVS “*Horizon*”;
- ❖ veikta aplēse par tiešo valsts pārvaldes iestāžu iespējām nodrošināt mēnešalgu skalas viduspunkta sasniegšanu esošā budžeta ietvaros;
- ❖ veikta detalizēta datu analīze par izlasē iekļauto iestāžu atalgojuma izdevumiem, tajā skaitā mēnešalgām, piemaksām, prēmijām un naudas balvām, tajā skaitā:
  - vērtēta reformas noteikto mērķu sasniegšanu – nodarbināto atlīdzības konkurētspējas pieaugums un nevienlīdzības samazināšanās;
  - vērtēts, vai nodarbināto mēnešalgas ir sasniegušas skalas minimumu un kādā mērā ir sasniegts skalas viduspunkts un skalas maksimums;
  - salīdzināts atalgojuma apmērs līdzīgiem amatiem dažādās valsts pārvaldes iestādēs.

## Vērtēšanas kritēriji

| Revīzijas jautājums                                                                                                                                                  | Noteiktais kritērijs                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Kritērijs ir sasniegts / nav sasniegts / sasniegts daļēji                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. Vai atlīdzības sistēmas pilnveidošanā noteiktie un īstenotie pasākumi ir sekmējuši atlīdzības konkurētspēju un atlīdzības fondu nevienlīdzības mazināšanu?</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 1.1. Vai ir izveidots tiesiskais regulējums, lai īstenotu atlīdzības sistēmas reformu?                                                                               | <p><i>Lietderības kritērijs – efektivitāte</i></p> <p>Atlīdzības sistēmas reformas mērķiem atbilstošs normatīvais regulējums ir izstrādāts.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <p>☑ <b>Kritērijs ir sasniegts.</b> Veikti grozījumi Atlīdzības likumā<sup>133</sup> un ar jauniem koeficientiem precizēts valsts augstāko amatpersonu atalgojums, precizētas mēnešalgu grupas un noteikti mēnešalgu intervāli, samazināta darba samaksas mainīgā daļa – samazināts piemaksu apjoms u. c. Izstrādāts jauns amatu katalogs<sup>134</sup>.</p>                                                      |
|                                                                                                                                                                      | <p><i>Lietderības kritērijs – efektivitāte</i></p> <p>Ir dokumentāli caurskatāms process, kā Atlīdzības likumā noteikti zemāk minētie koeficienti, un tie ir balstīti uz datu (atbilstošas informācijas) analīzi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- koeficients (Atlīdzības likumā paredzētajos gadījumos) mēnešalgu noteikšanai amatpersonām (darbiniekiem);</li> <li>- attiecīgās mēnešalgu grupas mēnešalgu intervāls (koeficients pret bāzes mēnešalgu).</li> </ul> | <p>☑ <b>Kritērijs ir sasniegts.</b> Izveidots mēnešalgu grupu mēnešalgu intervāls, skalas pamatā ir SIA “Fontes Vadības konsultācijas” salīdzinošā pētījuma par atalgojuma apmēru dati. Izveidota jauna valsts augstāko amatpersonu mēnešalgu koeficientu sistēma. Tās pamatā ir valsts varas atzaru savstarpējais līdzsvars, kas izveidots, balstoties uz Satversmes tiesas sprieduma atziņām.<sup>135</sup></p> |
|                                                                                                                                                                      | <p><i>Lietderības kritērijs – efektivitāte</i></p> <p>Nākamā gada bāzes mēnešalgas apmēru, finanšu un apdrošināšanas jomas bāzes mēnešalgas apmēru un elektronisko sakaru un enerģētikas nozares bāzes mēnešalgas apmēru aprēķina Atlīdzības likumā noteiktajā kārtībā, un to piemēro valsts pārvaldes iestādēs un neatkarīgajās iestādēs<sup>136</sup> nodarbināto mēnešalgu noteikšanai.</p>                                                                                     | <p>☑ <b>Kritērijs ir sasniegts.</b> Valsts kanceleja saskaņā ar Atlīdzības likumā noteikto metodiku katru gadu aprēķina bāzes mēnešalgu un to piemēro valsts pārvaldē nodarbināto mēnešalgu noteikšanai.</p>                                                                                                                                                                                                      |



| Revīzijas jautājums                                                                                                                                                                 | Noteiktais kritērijs                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Kritērijs ir sasniegts / nav sasniegts / sasniegts daļēji                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                     | <p><i>Lietderības kritērijs – efektivitāte</i></p> <p>Latvijas augstāko amatpersonu mēnešalgas apmēra atšķirība salīdzinājumā ar līdzīgiem amatiem Baltijas valstīs nepārsniedz 10 %.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                             | <p>☑ <b>Kritērijs ir sasniegts.</b> Latvijā augstāko amatpersonu mēnešalgas ir zemākas nekā Lietuvā un Igaunijā, atšķirības nepārsniedz 10 %.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <p>1.2. Vai atlīdzības sistēmas reformas īstenošanai piešķirtais finansējums ir veicinājis konkurētspēju un mazinājis atlīdzības fondu nevienlīdzību valsts pārvaldes iestādēs?</p> | <p><i>Lietderības kritērijs – efektivitāte</i></p> <p>Lai mazinātu atlīdzības fondu nevienlīdzību starp resoriem un iestādēm, prioritāri papildu līdzekļi piešķirti tiem resoriem un tām iestādēm, kuru atlīdzības fonda apmērs un vieta algu skalā ir viszemākā.</p> <p>Ir samazinājusies atlīdzības fondu nevienlīdzība:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- starp ministrijām;</li> <li>- starp ministriju padotības iestādēm dažādos resoros.</li> </ul> | <p>⊗ <b>Kritērijs nav sasniegts.</b> Ar Valsts kancelejas sagatavoto prioritārā pasākuma pieteikumu valsts institūcijām piešķirts finansējums, ņemot vērā aizpildītās amata vietas, un papildu līdzekļi tika pieprasīti tiem resoriem un tām iestādēm, kuru atlīdzības fonda apmērs un vieta algu skalā bija viszemākā. Revīzijā veiktās aplēses rezultāti liecina, ka iestāžu vidū pastāv būtiska algu fonda nevienlīdzība – šobrīd ar esošo finansējumu mēnešalgu skalas viduspunktu nodarbinātajiem var sasniegt septiņās iestādēs. Vēl astoņās iestādēs nepieciešams papildu finansējums līdz 10 % no esošā budžeta, bet pārējām iestādēm mēnešalgu skalas viduspunktu sasniegšanai nepieciešami papildu līdzekļi līdz pat 62 % no esošā budžeta.</p> |
|                                                                                                                                                                                     | <p><i>Lietderības kritērijs – efektivitāte</i></p> <p>Ir noteikti pasākumi mēnešalgas izlīdzināšanai, tiek izlīdzināta mēnešalga līdzīgu darbu veicējiem un veikto pasākumu rezultātā mēnešalgu skalas diapazons pakāpeniski sašaurinās.</p>                                                                                                                                                                                                                          | <p>⊗ <b>Kritērijs nav sasniegts.</b> Politikas plānošanas dokumentos nav iekļauti uzdevumi, kas būtu saistīti ar atlīdzības fondu izlīdzināšanu starp dažādiem resoriem un iestādēm.</p> <p>Lai gan 2023. gadam finansējums piešķirts tām iestādēm, kuru atlīdzības fonda apmērs un vieta algu skalā bija viszemākā un 2024. gada būtiskākā finansējuma daļa piešķirta iestādēm ar lielāko</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

| Revīzijas jautājums | Noteiktais kritērijs                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Kritērijs ir sasniegts / nav sasniegts / sasniegts daļēji                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <p>resorā nodarbināto, kuru mēnešalga ir zem skalas minimuma 2024. gadam, skaitu, tomēr nevienlīdzība starp iestādēm un amatiem (līdzīgu darbu veicējiem) nav mazinājusies – vienādos amatos ar vienādām mēnešalgu grupām nodarbinātie dažādās iestādēs var saņemt būtiski atšķirīgu mēnešalgu, amats zemākā mēnešalgu grupā var tikt atalgots labāk nekā amats augstākā mēnešalgu grupā.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                     | <p><i>Atbilstības kritērijs</i></p> <p>Valsts kanceleja ir izveidojusi atlīdzības sistēmas reformas mērķa izpildes pārraudzības un analīzes sistēmu, kas nodrošina mērķtiecīgu informācijas uzkrāšanu, informācija ir pilnīga, patiesa un aktuāla un tā ir pietiekama atlīdzības sistēmas reformas rezultātu novērtēšanai, tajā skaitā:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- SIA “<i>Figure Baltic Advisory</i>” pētījumā<sup>137</sup> iesaistīto respondentu skaits ir reprezentatīvs (aptver attiecīgās amatu grupas un ir pietiekams respondentu skaits).</li> </ul> | <p>☑ <b>Kritērijs ir sasniegts.</b></p> <p>Informācija par valsts tiešās pārvaldes iestāžu un citu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu (darbinieku) amata vietām un atalgojumu tiek uzturēta informācijas sistēmā AUS, kuras pārzinis ir Valsts kanceleja. Tajā iekļautā informācija nodrošina iespēju analizēt finansējuma pieprasījumus atlīdzībai, plānot un aprēķināt nepieciešamo finansējumu, izstrādājot kārtējā gada valsts budžeta likumprojektu un tiesību aktu projektus par atlīdzību, apzināt un kontrolēt esošo situāciju attiecībā uz amatu vietām un amatpersonu (darbinieku) atlīdzību, kā arī analizēt finansējuma atlīdzībai izlietojumu.</p> <p>Saskaņā ar revīzijas laikā sniegto informāciju SIA “<i>Figure Baltic Advisory</i>” pētījumā ietverti dati ir reprezentatīvi, apmēram 10 % no kopējā valstī nodarbināto skaita un vienādas vērtības amatu atalgojuma salīdzināšanai tiek izmantota punktu metode.</p> |

| Revīzijas jautājums                                                                                                                                                                                                                                                                      | Noteiktais kritērijs                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Kritērijs ir sasniegts / nav sasniegts / sasniegts daļēji                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <p><i>Atbilstības kritērijs</i></p> <p>Valsts kanceleja ir izveidojusi atlīdzības sistēmas reformas mērķa izpildes pārraudzības un analīzes sistēmu, kas nodrošina mērķtiecīgu informācijas uzkrāšanu, informācija ir pilnīga, patiesa un aktuāla un tā ir pietiekama atlīdzības sistēmas reformas rezultātu novērtēšanai, tajā skaitā:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- AUS ir iekļauta informācija par visu valsts pārvaldes iestādēs nodarbināto atlīdzību;</li> <li>- AUS iekļautā informācija par izlasē iekļauto valsts pārvaldes iestādēs nodarbināto atlīdzību atbilst RVS "Horizon" datiem 2024. gadā (pieļaujamā novirze 5 %): <ul style="list-style-type: none"> <li>o par iestādē kopējo nodarbināto skaitu;</li> <li>o par iestādē nodarbināto atalgojumu.</li> </ul> </li> </ul> | <p>⌚ <b>Kritērijs sasniegts daļēji.</b></p> <p>Kopumā AUS iekļautā informācija par izlasē iekļauto valsts pārvaldes iestādēs nodarbināto skaitu un atlīdzību atbilst RVS "Horizon" datiem 2024. gadā (pieļaujamā novirze 5 %), izņemot SEPLP un CVK. Nepilnīga informācija AUS bija par Satversmes tiesā, Tiesībsarga birojā, Prokuratūrā, NEPLP un FID nodarbinātajiem.</p>                                                                                                                                                                                         |
| <b>2. Vai veiktie grozījumi Atlīdzības likumā ir nodrošinājuši vienotu izpratni par amatu klasifikāciju un vienlīdzīgu pieeju darba samaksas noteikšanā?</b>                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 2.1. Vai iestādēs ir izstrādāts tiesiskais regulējums, kas reglamentē darbinieku atlīdzību (piemēram, noteikumi vai kārtība par darbinieku mēneš algu, piemaksām, prēmijām, naudas balvām, pabalstiem) un tas atbilst Atlīdzības likumam un attiecīgajiem Ministru kabineta noteikumiem? | <p><i>Lietderības kritērijs – efektivitāte</i></p> <p>Iestādēs ir izstrādāts Atlīdzības likumam atbilstošs savs iekšējais normatīvais akts, kas reglamentē darbinieku atlīdzību iestādē atbilstoši iestādes darbības jomai un specifikai (piemēram, noteikumi vai kārtība par darbinieku mēneš algu, piemaksām, prēmijām, naudas balvām, pabalstiem).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <p>⌚ <b>Kritērijs ir sasniegts daļēji.</b></p> <p>Divās iestādēs – Zemkopības ministrijā un Ārlietu ministrijā – revīzijas laikā nebija izstrādāti iekšējie normatīvie akti, kas regulē amatu klasificēšanu. Vairumā iestāžu kā mēnešalgas noteikšanas kritērijus izmanto kvalifikācijas un kompetences līmeni, darba snieguma un apjoma līmeni, nosakot katra kritērija īpatsvaru procentos vai punktos atbilstoši iestādes darbības specifikai. Valsts kasē ir noteikts papildu kritērijs – attieksmes kritērijs (uzvedības atbilstība Valsts kases vērtībām).</p> |

| Revīzijas jautājums                                                                                                                                                                 | Noteiktais kritērijs                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Kritērijs ir sasniegts / nav sasniegts / sasniegts daļēji                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2.2. Vai un kādā mērā grozījumi Atlīdzības likumā ir veicinājuši iestādēs atalgojuma mainīgās daļas samazinājumu?                                                                   | <i>Lietderības kritērijs – efektivitāte</i><br>Piemaksu apjoms ir samazinājies visās nodarbināto grupās par 30–40 %.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ⊗ <b>Kritērijs nav sasniegts.</b> Salīdzinājumā ar 2022. gadu 2024. gadā izlasē iekļautajās 34 iestādēs <sup>138</sup> ir samazinājusies piemaksu daudzveidība, tomēr joprojām piemaksas bija būtiskā apmērā. Izdevumi piemaksām palielinājās 19 iestādēs, turklāt būtisks palielinājums (vairāk nekā 21 %) bija sešās iestādēs, bet samazinājās 15 iestādēs.                                                                                                               |
| 2.3. Vai un kādos gadījumos tiek izmantoti citi mēnešalgas palielināšanas elementi (tirgus koeficients <sup>139</sup> , vadošā eksperts amats <sup>140</sup> )?                     | <i>Lietderības kritēriji – efektivitāte</i><br>Iestādes, kurās ir darbinieki ar noteiktu profesiju vai viņi darbojas specifiskā jomā, ir apsvērušas iespēju izmantot vai jau izmanto tirgus koeficienta piemērošanu mēnešalgas konkurētspējas palielināšanai. Ja iestādē ir darbinieks/-ki ar unikālu kompetenci specifiskā vai šauri specializētā institūcijas atbildības jomā un tie ir pielīdzināti attiecīgā līmeņa struktūrvienības vadītāja amatam, tad šādi pielīdzinātu amatu skaits nepārsniedz 5 % no institūcijas amata vietu kopskaita. Institūcijā, kurā ir mazāk par 20 amata vietām, var būt viens šāds amats. | ⊙ <b>Kritērijs ir sasniegts.</b> No 40 iestādēm 12 iestādes jeb 30 % iestāžu savos iekšējos normatīvajos dokumentos ir paredzējušas iespēju piemērot tirgus koeficientu. 2023. un 2024. gadā šo iespēju ir izmantojušas četras iestādes – IEMIC, AIM, Prokuratūra un CAA. No 40 iestādēm 21 iestāde jeb 52 % iestāžu ir izmantojusi iespēju eksperta amatu pielīdzināt vadītāja amatam. Šādi pielīdzinātu amatu skaits nepārsniedz 5 % no iestādes amata vietu kopskaita.   |
| 2.4. Vai iestādēs ir veikti pasākumi atlīdzības līmeņa paaugstināšanai pieejamā finansējuma robežās (samazināts darbinieku skaits, funkciju un/vai procesu digitalizācija u. tml.)? | <i>Lietderības kritērijs – efektivitāte</i><br>Iestādēs ir vērtēta iespēja un veikti pasākumi, lai veicinātu mēnešalgas pieaugumu no pieejamā finansējuma (iekšējām rezervēm).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | ⊙ <b>Kritērijs sasniegts daļēji.</b> Aptaujas rezultāti liecina, ka iestādēs ir vērtēta iespēja paaugstināt mēnešalgas no esošā finansējuma. Nav veikti pasākumi 23 % iestāžu (9 iestādes), 50 % iestāžu (20 iestādes) ir pārskatīti darba samaksas mainīgās daļas piešķiršanas nosacījumi (kritēriji), 31 % iestāžu (12 iestādes) funkciju un/vai procesu optimizēšanas rezultātā samazināts amata vietu skaits, bet 23 % iestāžu (deviņas iestādes) ir veikta amata vietu |

| Revīzijas jautājums                                                                                                                                                  | Noteiktais kritērijs                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Kritērijs ir sasniegts / nav sasniegts / sasniegts daļēji                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <p>skaita samazināšana, likvidējot ilgstoši vakantās amata vietas. Joprojām plaši tiek piešķirtas naudas balvas (izlasē iekļautajās 40 iestādēs saņēmēju skaita īpatsvars 2024. gadā – 53 %) un piemaksas par nozīmīgu ieguldījumu attiecīgās institūcijas stratēģisko mērķu sasniegšanā (augsts jeb vairāk nekā 50 % piemaksu saņēmēju skaita īpatsvars 2024. gadā bija piecās ministrijās, turklāt tās tiek piešķirtas ilgaicīgi).</p>                    |
|                                                                                                                                                                      | <p><i>Lietderības kritērijs – efektivitāte</i></p> <p>Atlīdzības sistēmas reformas ietvaros īstenotie pasākumi ir nodrošinājuši izvirzīto mērķu sasniegšanu un identificēto problēmu risināšanu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- valsts pārvaldes iestādēs ir samazinājusies kopējā personāla mainība vismaz par 10 % 2024. gadā salīdzinājumā ar 2022. gadu;</li> <li>- valsts pārvaldes iestādēs ir samazinājusies vadošā (iestāžu vadītāji, departamenta vadītāji, nodaļu vadītāji) personāla mainība vismaz par 10 % 2024. gadā salīdzinājumā ar 2022. gadu.</li> </ul> | <p>⊗ <b>Kritērijs nav sasniegts.</b> Personāla mainībā situācija nav mainījusies:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pusei no izlasē iekļautajām valsts pārvaldes iestādēm personāla mainība nav samazinājusies;</li> <li>- absolūti lielākajā daļā iestāžu personāla mainība pārsniedz līmeni, kas saskaņā ar cilvēkresursu vadības teorijas atziņām vērtējams kā augsts – personāla mainības (rotācijas) koeficients pārsniedz 15 %.</li> </ul> |
| 2.5. Vai mēnešalgu līmenis iestādēs ir sasniedzis skalas minimumu un tuvinās skalas viduspunktam, ir samazinājusies mēnešalgu nevienlīdzība līdzīgu darbu veicējiem? | <p><i>Lietderības kritērijs – efektivitāte</i></p> <p>Mēnešalgu līmenis visās izlasē iekļautajās iestādēs ir sasniedzis skalas minimumu.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <p>☺ <b>Kritērijs ir sasniegts.</b> Kopumā mēnešalgu skalas minimumu attiecīgajās mēnešalgu grupās 2024. gadā sasniedz visas izlasē iekļautās iestādes, t. i., sasniedzot vidēji 50–60 % no privātā sektora nodarbināto algu līmeņa, izņemot trīs iestādes, kurās mēnešalgu grupu minimums nodrošināts vien 2024. gada augustā–oktobrī.</p>                                                                                                                 |

| Revīzijas jautājums | Noteiktais kritērijs                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Kritērijs ir sasniegts / nav<br>sasniegts /<br>sasniegts daļēji                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                     | <p><i>Lietderības kritēriji – efektivitāte</i></p> <p>Mēnešalgu līmenis 60 % nodarbināto izlasē iekļautajās iestādēs sasniedz un pārsniedz skalas viduspunktu.</p> <p>Ir samazinājusies mēnešalgu nevienlīdzība līdzīgu darbu veicējiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- starp ministrijām;</li> <li>- starp ministriju padotības iestādēm dažādos resoros.</li> </ul> | <p>⊗ <b>Kritērijs nav sasniegts.</b></p> <p>Mēnešalgu mērķa līmenis 80 % (vidēji) no privātajā sektorā mēnešalgu līmeņa nav sasniegušas 38 no revīzijas izlasē iekļautajām 40 iestādēm. Mēnešalgu nevienlīdzība līdzīgu darbu veicējiem nav mazinājusies – vairākās iestādēs bija būtiski augstākas mēnešalgas un būtisks atalgojuma mainīgās daļas apmērs. Amatiem, kuri klasificēti vienā amatu saimē, vienā mēnešalgu grupā un ar vienādu darba snieguma vērtējumu, mēnešalga vienā iestādē var būt pat par trešdaļu augstāka nekā citā iestādē.</p> |

Sektora vadītāja  
Departamenta direktors

ŠIS DOKUMENTS IR ELEKTRONISKI  
PARAKSTĪTS AR DROŠU ELEKTRONISKO  
PARAKSTU UN SATUR LAIKA ZĪMOGU

Aelita Jaunroze  
Gatis Litvins

## 1. pielikums. Revīzijas izlases veidošanas kritēriji, izlasē iekļauto valsts pārvaldes iestāžu saraksts

Vispārēja informācija:

Kopējais iestāžu skaits valsts pārvaldē – 127, tajā skaitā:

- ❖ 14 ministrijas;
- ❖ 99 ministriju padotības iestādes;
- ❖ 11 neatkarīgās iestādes
- ❖ 4 Ministru kabineta / Ministru prezidenta pakļautības iestādes

Kopējais darbinieku skaits – 49605

Atlīdzības likuma 9. panta pirmā daļa: *Karavīru, tai skaitā profesionālu sportistu, mēnešalgas apmēru un noteikšanas kārtību, ņemot vērā dienesta pakāpi un izdienu, reglamentē Ministru kabinets.* Līdz ar to revīzijas izlasē nav ietvertas septiņas iestādes ar kopējo amata vietu skaitu 12643, t. i., daļa no Aizsardzības resora iestādēm, Iekšlietu resora iestādēm un vienu Tieslietu resora iestādi.

- ❖ Aizsardzības resorā – Jaunsardzes centrs 403 amata vietas, Latvijas Ģeotelpiskās informācijas aģentūra 282 amata vietas un Valsts aizsardzības militāro objektu un iepirkumu centrs 394 amata vietas;
- ❖ Iekšlietu resorā – Iekšējās drošības birojs 96 amata vietas, Valsts policija 7013 amata vietas, Valsts robežsardze 2404 amata vietas;
- ❖ Tieslietu resorā – Ieslodzījuma vietu pārvalde – 2454 amata vietas.

Ministriju padotības iestādes sadalītas grupās pēc nodarbināto skaita – līdz 20, 21–50, 51–100, 101–500, 501–1000, 1001 un vairāk.

Informācijas avots: *Valsts pārvaldes iestāžu amatu un nodarbināto statistika “Amati un nodarbinātie uz 30.06.2024.”*  
Tīmekļvietne: <https://data.gov.lv/dati/dataset/valsts-parvaldes-iestazu-amatu-un-nodarbinato-statistika>, skatīts 2025. gada 4. februārī.

Kritēriji iekļaušanai izlasē

| Nr.  | Kritēriji iekļaušanai izlasē                                                                                    | Izlasē iekļauto iestāžu skaits |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| 1.   | Ministrijas 100 %                                                                                               | 14                             |
| 2.   | Vismaz viena iestāde no katra resora, atsevišķos resoros vairāk nekā viena iestāde                              |                                |
| 2.1. | Vismaz viena no budžeta nefinansēta iestāde (budžetu apstiprina Ministru kabinets)                              | 3                              |
| 2.2. | Iestādes ar īpašu regulējumu darbinieku atlīdzības noteikšanā                                                   | 3                              |
| 2.3. | Iestādes ar līdzīgām funkcijām:                                                                                 |                                |
|      | iestādes, kuras nodrošina datu uzkrāšanu un datubāzu uzturēšanu                                                 | 2                              |
|      | projektu uzraudzība                                                                                             | 2                              |
| 2.4. | Citas iestādes, lai nodrošinātu pārstāvniecību no katra resora un pārstāvniecību, ņemot vērā nodarbināto skaitu | 11                             |
| 3.   | Ministru kabineta / Ministru prezidenta pakļautības iestādes (1 no 4) 25 %                                      | 1                              |
| 4.   | Neatkarīgās iestādes (4 no 11) 36,4 %                                                                           | 4                              |
|      | KOPĀ                                                                                                            | 40                             |



Izlasē iekļauto valsts pārvaldes iestāžu saraksts

| Nr. | Iestādes nosaukums                                         | Iestādes statuss                                            | Nodarbināto skaits |
|-----|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------------|
| 1.  | Aizsardzības ministrija                                    | Ministrija                                                  | 437                |
| 2.  | Valsts aizsardzības loģistikas un iepirkumu centrs         | Ministrijas padotības iestāde                               | 177                |
| 3.  | Ārlietu ministrija                                         | Ministrija                                                  | 615                |
| 4.  | Ekonomikas ministrija                                      | Ministrija                                                  | 206                |
| 5.  | Būvniecības valsts kontroles birojs                        | Ministrijas padotības iestāde                               | 100                |
| 6.  | Finanšu ministrija                                         | Ministrija                                                  | 418                |
| 7.  | Centrālā finanšu un līgumu aģentūra                        | Ministrijas padotības iestāde                               | 457                |
| 8.  | Iepirkumu uzraudzības birojs                               | Ministrijas padotības iestāde                               | 67                 |
| 9.  | Valsts kase                                                | Ministrijas padotības iestāde                               | 235                |
| 10. | Iekšlietu ministrija                                       | Ministrija                                                  | 147                |
| 11. | Iekšlietu ministrijas Informācijas centrs                  | Ministrijas padotības iestāde                               | 310                |
| 12. | Finanšu izlūkošanas dienests                               | Ministrijas padotības iestāde, īpašs normatīvais regulējums | 92                 |
| 13. | Izglītības un zinātnes ministrija                          | Ministrija                                                  | 260                |
| 14. | Valsts izglītības satura centrs                            | Ministrijas padotības iestāde                               | 403                |
| 15. | Klimata un enerģētikas ministrija                          | Ministrija                                                  | 114                |
| 16. | Kultūras ministrija                                        | Ministrija                                                  | 116                |
| 17. | Kultūras informācijas sistēmu centrs                       | Ministrijas padotības iestāde                               | 62                 |
| 18. | Latvijas Nacionālais arhīvs                                | Ministrijas padotības iestāde                               | 392                |
| 19. | Labklājības ministrija                                     | Ministrija                                                  | 265                |
| 20. | Bērnu aizsardzības centrs                                  | Ministrijas padotības iestāde                               | 125                |
| 21. | Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra                    | Ministrijas padotības iestāde                               | 918                |
| 22. | Satiksmes ministrija                                       | Ministrija                                                  | 175                |
| 23. | Valsts aģentūra "Civilās aviācijas aģentūra"               | Ministrijas padotības iestāde, īpašs normatīvais regulējums | 76                 |
| 24. | Valsts dzelzceļa administrācija                            | Ministrijas padotības iestāde                               | 12                 |
| 25. | Tieslietu ministrija                                       | Ministrija                                                  | 229                |
| 26. | Datu valsts inspekcija                                     | Ministrijas padotības iestāde                               | 36                 |
| 27. | Uzņēmumu reģistrs                                          | Ministrijas padotības iestāde                               | 183                |
| 28. | Veselības ministrija                                       | Ministrija                                                  | 182                |
| 29. | Veselības inspekcija                                       | Ministrijas padotības iestāde                               | 177                |
| 30. | Zāļu valsts aģentūra                                       | Ministrijas padotības iestāde                               | 153                |
| 31. | Viedās administrācijas un reģionālās attīstības ministrija | Ministrija                                                  | 340                |

| Nr. | Iestādes nosaukums                                   | Iestādes statuss                                            | Nodarbināto skaits |
|-----|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------------|
| 32. | Dabas aizsardzības pārvalde                          | Ministrijas padotības iestāde                               | 135                |
| 33. | Valsts vides dienests                                | Ministrijas padotības iestāde                               | 323                |
| 34. | Zemkopības ministrija                                | Ministrija                                                  | 242                |
| 35. | Lauku atbalsta dienests                              | Ministrijas padotības iestāde                               | 642                |
| 36. | Centrālā vēlēšanu komisija                           | Neatkarīgā iestāde                                          | 20                 |
| 37. | Sabiedrisko elektronisko plašsaziņas līdzekļu padome | Neatkarīgā iestāde                                          | 25                 |
| 38. | Nacionālā elektronisko plašsaziņas līdzekļu padome   | Neatkarīgā iestāde                                          | 26                 |
| 39. | Prokuratūra                                          | Neatkarīgā iestāde                                          | 903                |
| 40. | Valsts kanceleja                                     | Ministru kabineta / Ministru prezidenta pakļautības iestāde | 162                |

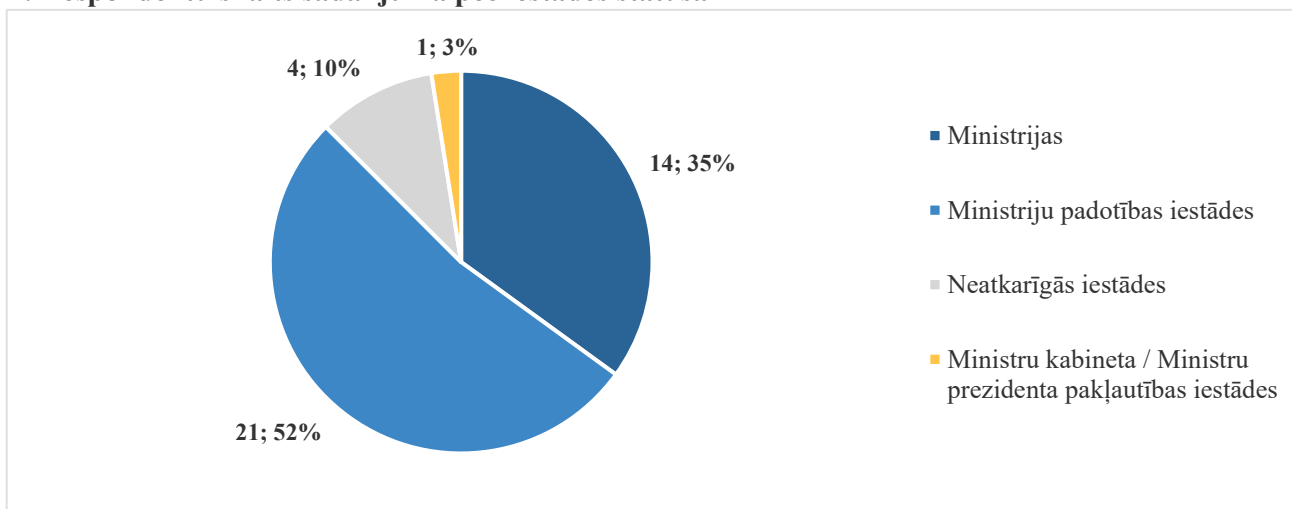
## 2. pielikums. Aptaujas rezultāti

Aptauja veikta lietderības revīzijā “Atlīdzības sistēmas reformas īstenošana valsts pārvaldē”, lai novērtētu Atlīdzības sistēmas reformas ieviešanu un tās mērķa sasniegšanu, noskaidrojot valsts pārvaldes iestāžu līdz šim paveikto/sasniegto reformas ietvaros.

**Kopējais respondentu skaits:** revīzijas izlasē iekļautās 40 iestādes, kas atbilst 31 % no kopējā valsts tiešās pārvaldes iestāžu skaita.

**Aptaujas laiks un vieta:** no 2025. gada 7. maija līdz 2025. gada 3. jūnijam interneta vidē [www.visidati.lv](http://www.visidati.lv)

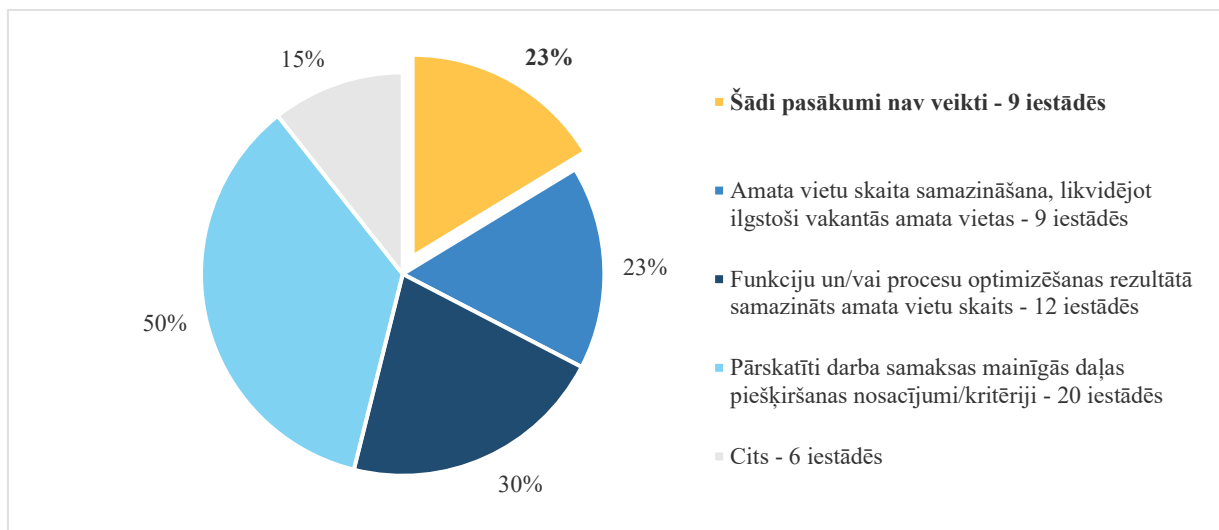
### 1. Respondentu skaits sadalījumā pēc iestādes statusa



### 2. Vai un kādi pasākumi iestādē ir veikti, lai iegūtu papildu līdzekļus mēnešalgu palielināšanai piešķirtā budžeta ietvaros?

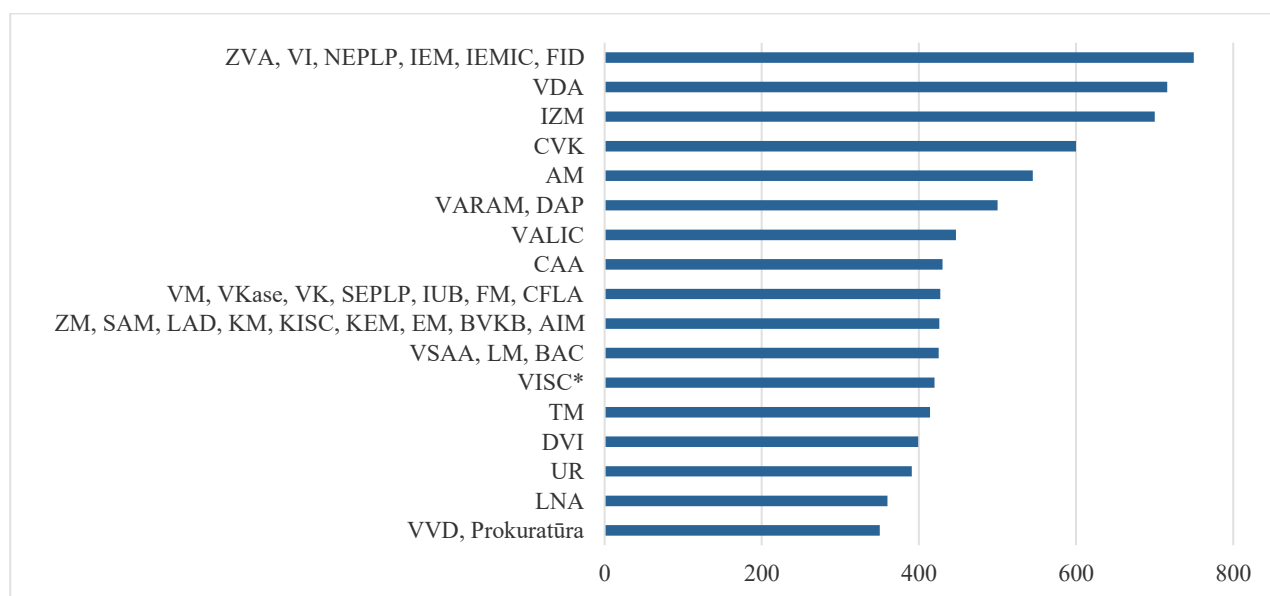
- ❖ 23 % iestāžu (9 iestādes) nav veikti pasākumi, lai iegūtu papildu līdzekļus mēnešalgu palielināšanai, tajā skaitā četras ministrijas (AM, KEM, VM, IZM), četras padotības/pārraudzības iestādes (UR, VDA, DAP, CFLA) un viena iestāde ar īpašu regulējumu darbinieku atlīdzības noteikšanā (FID);
- ❖ 50 % iestāžu (20 iestādes) ir pārskatīti darba samaksas mainīgās daļas piešķiršanas nosacījumi/kritēriji;
- ❖ 31 % iestāžu (12 iestādes) funkciju un/vai procesu optimizēšanas rezultātā samazināts amata vietu skaits; tajā skaitā divās ministrijās (ZM, EM), divās neatkarīgajās iestādēs (CVK, Prokuratūra), septiņās ministriju padotības/pārraudzības iestādēs un vienā Ministru kabineta / Ministru prezidenta pakļautības iestādē (VK);
- ❖ 23 % iestāžu (deviņas iestādes) ir veikta amata vietu skaita samazināšana, likvidējot ilgstoši vakantās amata vietas, tajā skaitā trīs ministrijās (ZM, IEM, EM) un sešās padotības iestādēs (LAD, VI, IEMIC, VISC, LNA, VSAA);

- ❖ 15 % iestāžu (sešas iestādes) ir minējušas, ka veikti citi pasākumi, tajā skaitā finansējums atalgojuma celšanai rasts ar prioritārā pasākuma piešķirumu (SEPLP), pārskatot izdevumus (FM, SAM, VARAM) u. c.



### 3. Veselības apdrošināšana – polises prēmija vienam nodarbinātajam 2024. gadā, *euro*

- ❖ 12,5 % jeb piecās iestādēs (VI, FID, IEMIC, NEPLP, IEM un ZVA) veselības apdrošināšanas prēmija sasniedz maksimālo apmēru, t. i., ar ienākuma nodokli neapliekamo limitu 750 *euro*;<sup>141</sup>
- ❖ 80 % jeb 32 iestādēs veselības apdrošināšanas prēmija bija no 391 līdz 716 *euro* jeb vidēji 450 *euro*.
- ❖ 7,5 % jeb trīs iestādēs (Prokuratūra<sup>142</sup>, LNA, VVD) veselības polises prēmija nesasniedz 50 % no maksimālā limita 2024. gadā.



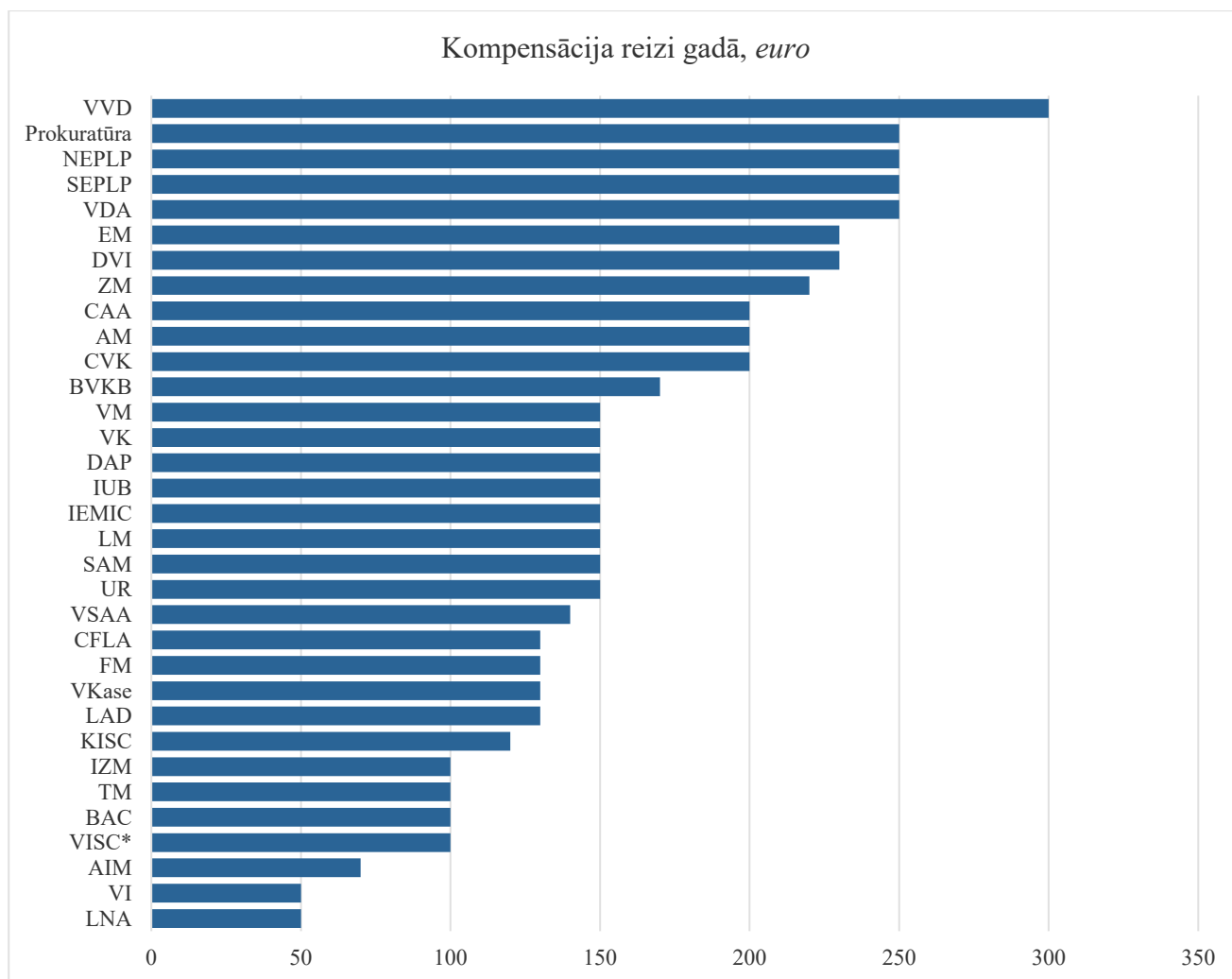
#### 4. Vai iestādē pastāv veselības apdrošināšanas polises prēmiju atšķirības atkarībā no ieņemamā amata?

Kopumā izlasē iekļautajās iestādēs nepastāv veselības apdrošināšanas polises prēmiju apmēra atšķirības atkarībā no ieņemamā amata. Izņēmums ir Prokuratūra, jo prokuroriem veselības apdrošināšanas polises prēmija tiek noteikta maksimāli pieļaujamajā apmērā, savukārt Prokuratūras darbinieku veselības apdrošināšana tiek nodrošināta pieejamo valsts budžeta līdzekļu ietvaros.

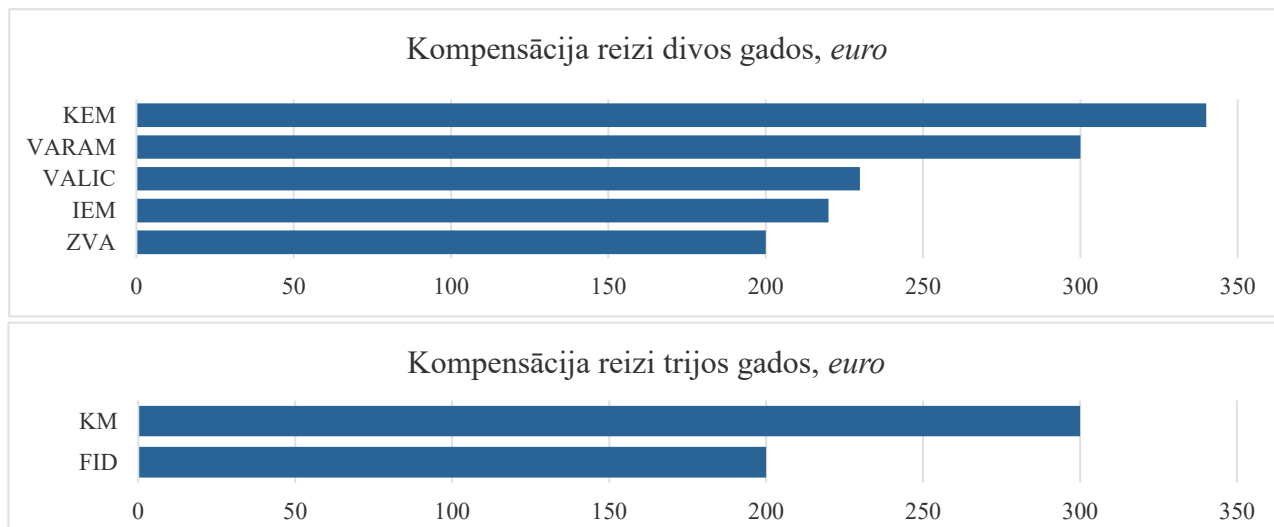
#### 5. Vai iestāde nodarbinātajiem kompensē redzes korekcijas līdzekļu (brīļļu) iegādi?

Kopumā visās izlasē iekļautajās iestādēs nodarbinātajiem ir iespēja saņemt kompensāciju par redzes korekcijas līdzekļu iegādi. Kompensācijas apmērs tiek noteikts gadam vai divu līdz trīs gadu periodam robežās no 50 līdz 340 *euro*.

Zemkopības ministrijā 220 *euro* un Lauku atbalsta dienestā 130 *euro* apmērā redzes korekcijas līdzekļu (brīļļu) iegādes kompensācija ir iekļauta veselības apdrošināšanas polisē.

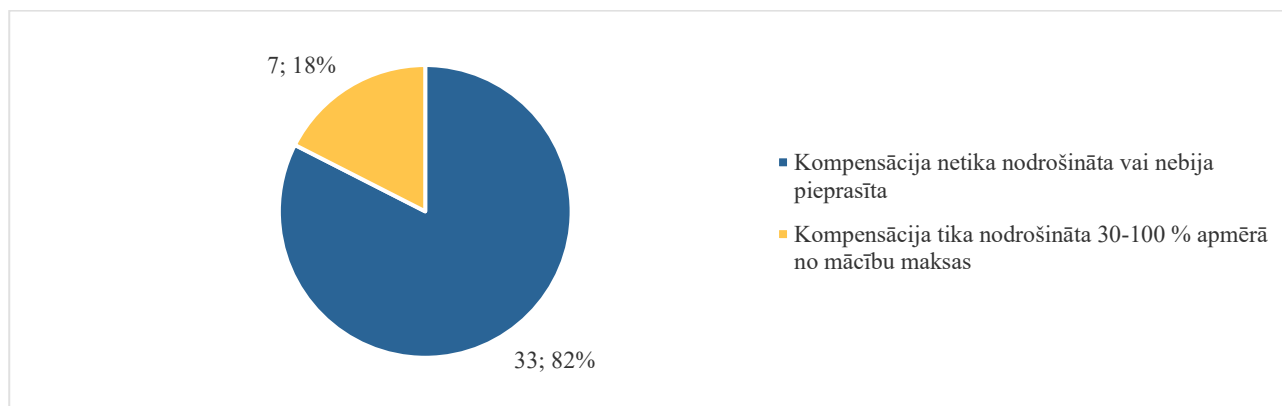


\* no 01.01.2025. iestāde likvidēta, to pievienojot VIAA

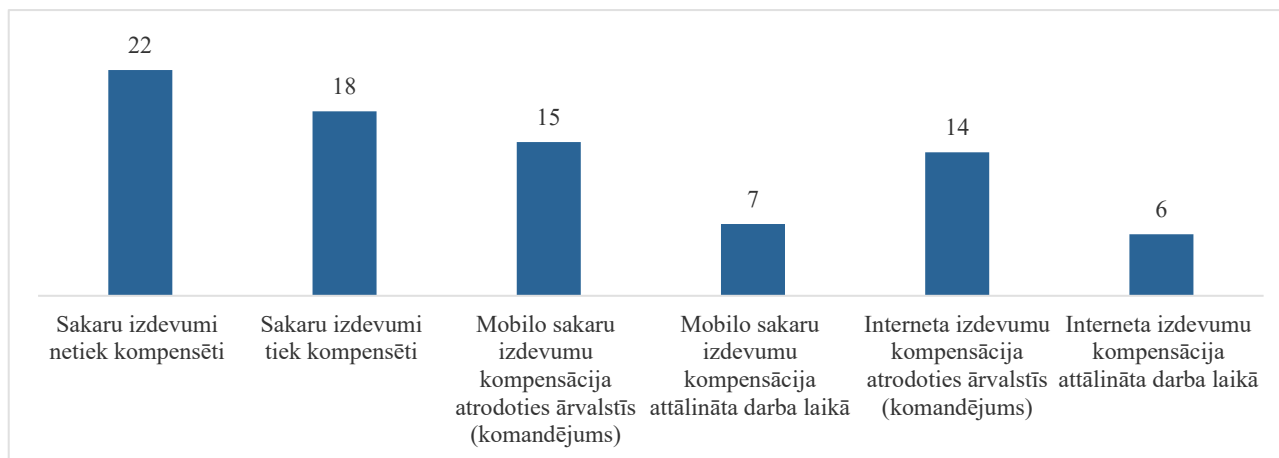


**6. Cik liela ir kompensācija mācību (studijas valsts akreditētā augstākās izglītības iestādē vai ārvalstu mācību iestādē) izdevumu segšanai vienam nodarbinātajam 2024. gadā, *euro* vai % no gada mācību maksas?**

Iestādēs, kuras piedāvā kompensēt mācību maksas izdevumus (studijas valsts akreditētā augstākās izglītības iestādē vai ārvalstu mācību iestādē), kompensācijas apmērs ir no 30 % (Finanšu ministrija, Finanšu izlūkošanas dienests, Ārlietu ministrija) līdz 100% (Zāļu valsts aģentūra) no mācību maksas. Iestādes norādījušas, ka 2024. gadā mācību izdevumi tika kompensēti ne vairāk kā vienam nodarbinātajam vai arī šāda izdevumu kompensācija netika pieprasīta.



## 7. Vai iestāde kompensē nodarbinātajiem sakaru izdevumus (iestāžu skaits)?



*Iestādēs, kuras norādījušas, ka sakaru pakalpojumi tiek kompensēti, tiek nodrošināti mobilie sakari darba vajadzībām.*

Attālinātā darba laikā septiņās iestādēs (LAD, VARAM, AM, NEPLP, IEM, DAP un VK) jeb 18 % tiek kompensēti mobilo sakaru, bet interneta izdevumi tiek kompensēti sešās iestādēs (LAD, VARAM, NEPLP, IEM, DAP un VK) jeb 15 % no izlasē iekļauto iestāžu skaita.

## 8.–16. Vidējais iestādē nodarbināto skaits, darbā pieņemto (amatā iecelto) nodarbināto skaits, no darba (amata) atbrīvoto nodarbināto skaits 2022., 2023. un 2024. gadā (neiekļaujot datus par nodarbinātajiem uz uzņēmuma līguma pamata)

Informācija par vidējo iestādē nodarbināto skaitu, darbā pieņemto (amatā iecelto) nodarbināto skaitu (neiekļaujot datus par nodarbinātajiem uz uzņēmuma līguma pamata), no darba (amata) atbrīvoto nodarbināto skaitu (neiekļaujot datus par nodarbinātajiem uz uzņēmuma līguma pamata) 2022., 2023. un 2024. gadā izmantota revīzijas izlasē iekļauto valsts pārvaldes iestāžu personāla mainības koeficienta aprēķinā (3. pielikums)

## 17.–20. Vakanto amata vietu skaits iestādē 2022. gada 30. jūnijā, no tām vakantas pusgadu un ilgāk, un vakanto amata vietu skaits 2025. gada 1. janvārī, no tām vakantas pusgadu un ilgāk

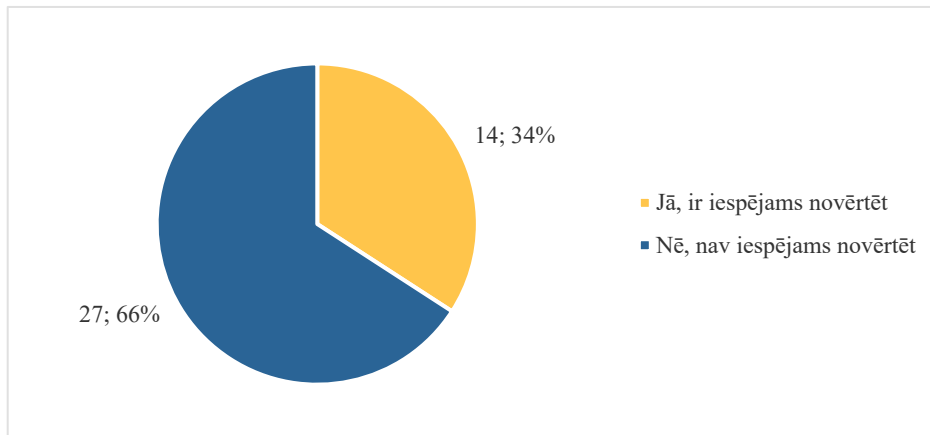
| Iestāde                                                    | Vakanto amata vietu skaits 2022. gada 30. jūnijā | Vakanto amata vietu skaits pusgadu un ilgāk | Vakanto amata vietu skaits 2025. gada 1. janvārī | Vakanto amata vietu skaits pusgadu un ilgāk |
|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Uzņēmumu reģistrs                                          | 23                                               | 5                                           | 10                                               | 2                                           |
| Bērnu aizsardzības centrs                                  | 15                                               | 6                                           | 17                                               | 15                                          |
| Lauku atbalsta dienests                                    | 95                                               | 62                                          | 41                                               | 10                                          |
| Centrālā vēlēšanu komisija                                 | 1                                                | 0                                           | 1                                                | 0                                           |
| Valsts dzelzceļa administrācija                            | 0                                                | 0                                           | 2                                                | 1                                           |
| Tieslietu ministrija                                       | 25                                               | 13                                          | 19                                               | 4                                           |
| Viedās administrācijas un reģionālās attīstības ministrija | 47                                               | 11                                          | 31                                               | 7                                           |
| Satiksmes ministrija                                       | 10                                               | 2                                           | 18                                               | 4                                           |
| Veselības inspekcija                                       | 37                                               | 31                                          | 16                                               | 4                                           |



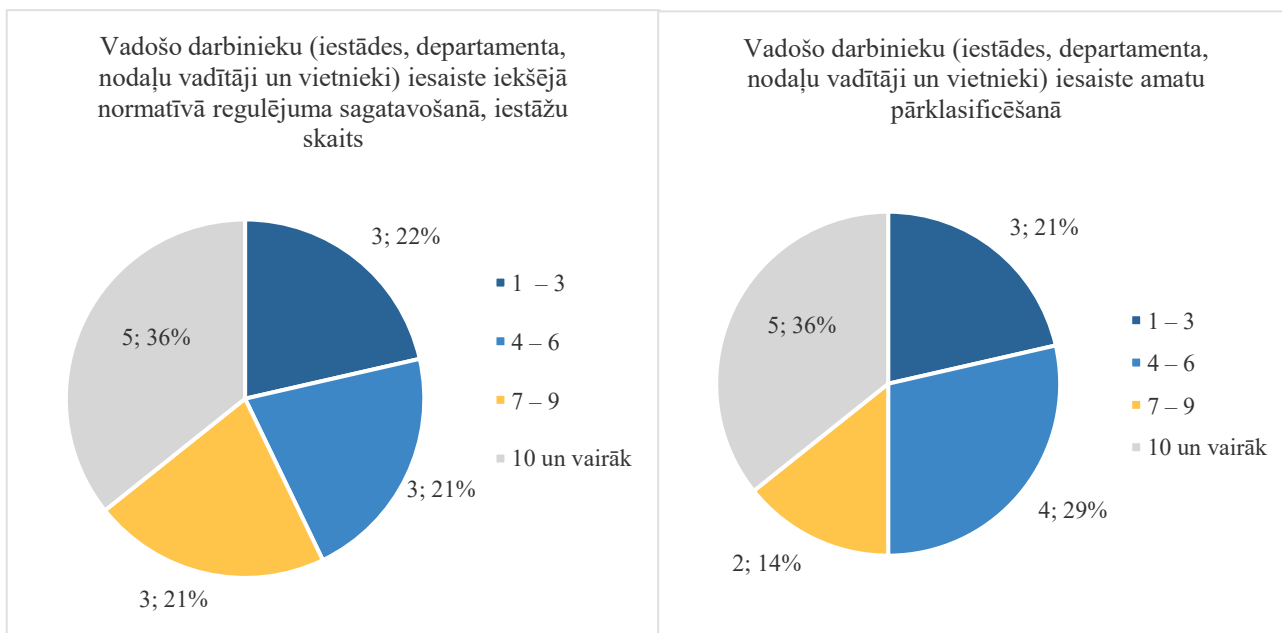
| Iestāde                                              | Vakanto amata<br>vietu skaits<br>2022. gada<br>30. jūnijā | Vakanto amata<br>vietu skaits<br>pusgadu un<br>ilgāk | Vakanto amata<br>vietu skaits<br>2025. gada<br>1. janvārī | Vakanto amata<br>vietu skaits<br>pusgadu un<br>ilgāk |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Sabiedrisko elektronisko plašsaziņas līdzekļu padome | 0                                                         | 0                                                    | 0,5                                                       | 0                                                    |
| Valsts kase                                          | 23                                                        | 13                                                   | 45                                                        | 12                                                   |
| Finanšu izlūkošanas dienests                         | 6                                                         | 0                                                    | 5                                                         | 0                                                    |
| Aizsardzības ministrija                              | 19                                                        | 1                                                    | 42                                                        | 0                                                    |
| Labklājības ministrija                               | 40                                                        | 11                                                   | 49                                                        | 11                                                   |
| Iekšlietu ministrijas Informācijas centrs            | 43                                                        | 30                                                   | 34                                                        | 6                                                    |
| Iepirkumu uzraudzības birojs                         | 9                                                         | 1                                                    | 5                                                         | 1                                                    |
| Klimata un enerģētikas ministrija                    |                                                           |                                                      | 24                                                        | 1                                                    |
| Finanšu ministrija                                   | 23                                                        | 0                                                    | 19                                                        | 0                                                    |
| Zemkopības ministrija                                | 20                                                        | 13                                                   | 18                                                        | 2                                                    |
| Ārlietu ministrija                                   | 10                                                        | 0                                                    | 6                                                         | 0                                                    |
| Valsts vides dienests                                | 19                                                        | 2                                                    | 19                                                        | 0                                                    |
| Datu valsts inspekcija                               | 5                                                         | 1                                                    | 0                                                         | 0                                                    |
| Nacionālā elektronisko plašsaziņas līdzekļu padome   | 2                                                         | 0                                                    | 0                                                         | 0                                                    |
| Valsts aizsardzības loģistikas un iepirkumu centrs   | 38                                                        | 9                                                    | 12                                                        | 6                                                    |
| Prokuratūra                                          | 26                                                        | 6                                                    | 32,5                                                      | 9                                                    |
| Iekšlietu ministrija                                 | 16                                                        | 3                                                    | 16                                                        | 0                                                    |
| Dabas aizsardzības pārvalde                          | 6                                                         | 0                                                    | 3                                                         | 0                                                    |
| Valsts kanceleja                                     | 5                                                         | 0                                                    | 11                                                        | 1                                                    |
| Valsts izglītības satura centrs *                    | 5                                                         | 6                                                    | 62,6                                                      | 5                                                    |
| Centrālā finanšu un līgumu aģentūra                  | 18                                                        | 0                                                    | 11                                                        | 0                                                    |
| Būvniecības valsts kontroles birojs                  | 14                                                        | 8                                                    | 15                                                        | 0                                                    |
| Ekonomikas ministrija                                | 38                                                        | 5                                                    | 0                                                         | 0                                                    |
| Civilās aviācijas aģentūra                           | 10                                                        | 7                                                    | 6                                                         | 0                                                    |
| Kultūras ministrija                                  | 5                                                         | 5                                                    | 2                                                         | 0                                                    |
| Latvijas Nacionālais arhīvs                          | 14                                                        | 0                                                    | 15                                                        | 0                                                    |
| Kultūras informācijas sistēmu centrs                 | 3                                                         | 2                                                    | 10                                                        | 10                                                   |
| Zāļu valsts aģentūra                                 | 13                                                        | 8                                                    | 7                                                         | 3                                                    |
| Veselības ministrija                                 | 19                                                        | 0                                                    | 32                                                        | 0                                                    |
| Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra              | 33,5                                                      | 8                                                    | 17                                                        | 4                                                    |
| Izglītības un zinātnes ministrija                    | 40                                                        | Vairāk par 5                                         | 50                                                        | Vairāk par 10,<br>t. sk. projektos                   |

\* no 01.01.2025. iestāde likvidēta, to pievienojot Valsts izglītības attīstības aģentūrai

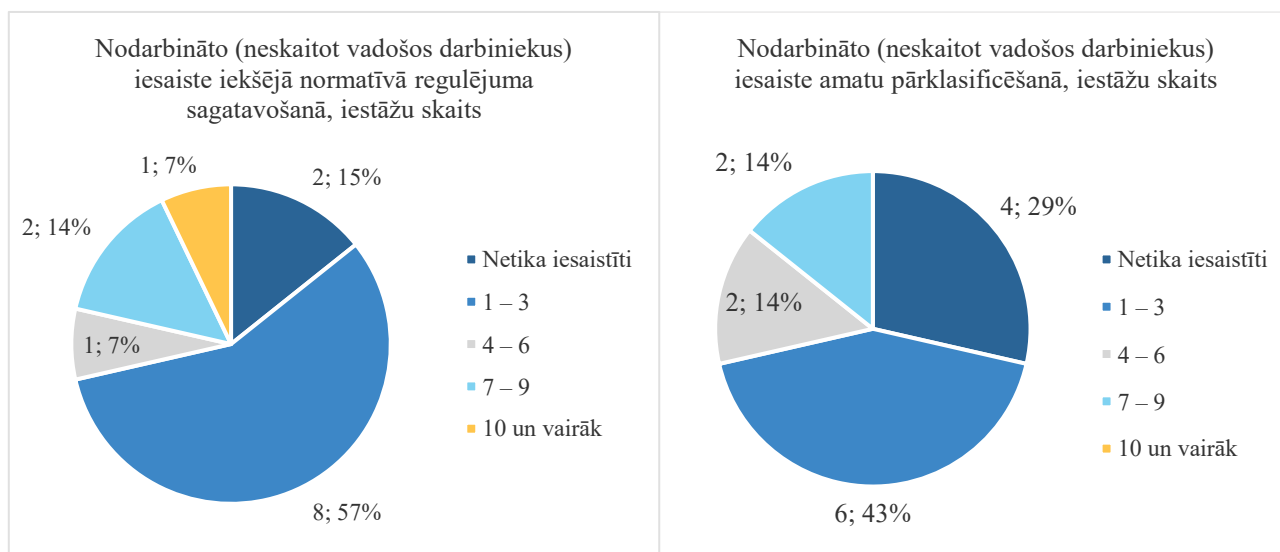
**21. Iestādes nodarbināto iesaiste Atlīdzības sistēmas reformas īstenošanā – iekšējā normatīvā regulējuma sagatavošanā un amatu pārklassificēšanā. Vai ir iespējams novērtēt ieguldītos cilvēkresursus un laika resursu**



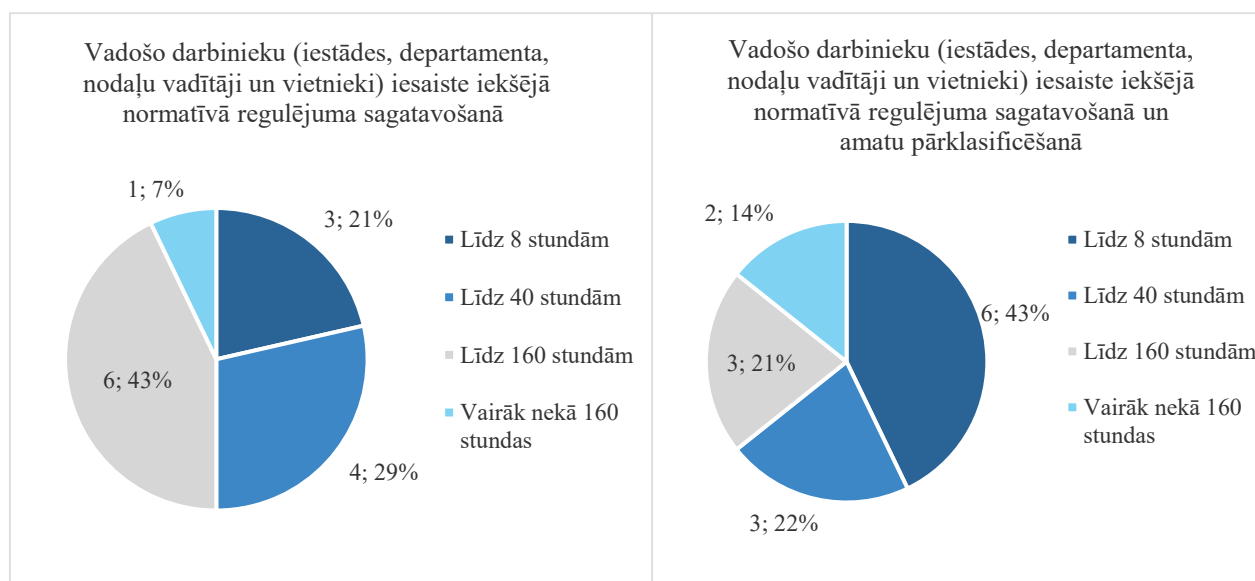
**22.–23. Lūdzam novērtēt ieguldītos cilvēkresursus Atlīdzības sistēmas reformas ietvaros. Cik vadošo darbinieku (iestādes, departamenta, nodaļu vadītāji un vietnieki) piedalījās iekšējā normatīvā regulējuma sagatavošanā un amatu pārklassificēšanā?**



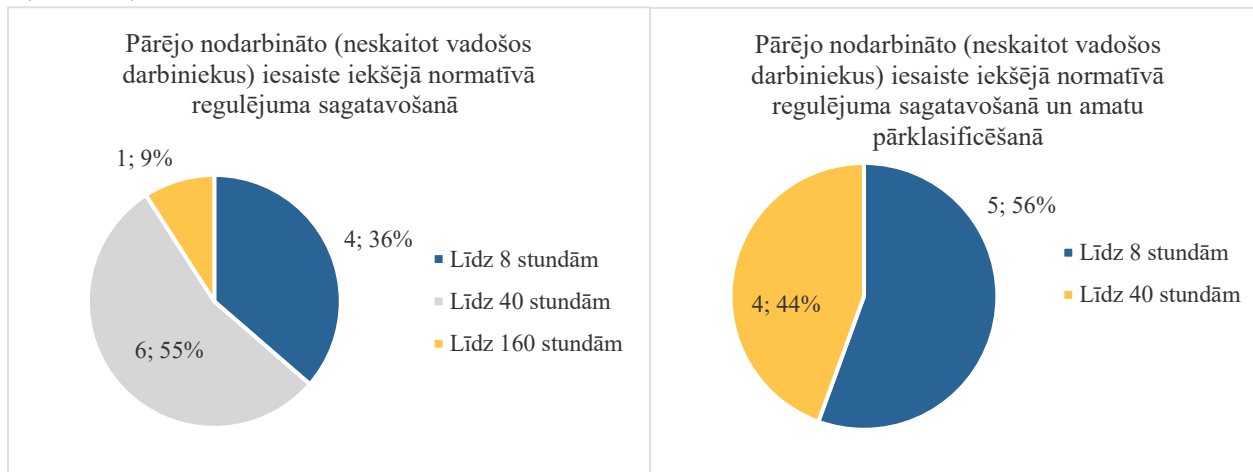
**24.–25. Cik nodarbināto (neskaitot vadošos darbiniekus) piedalījās iekšējā normatīvā regulējuma sagatavošanā un amatu pārklassificēšanā?**



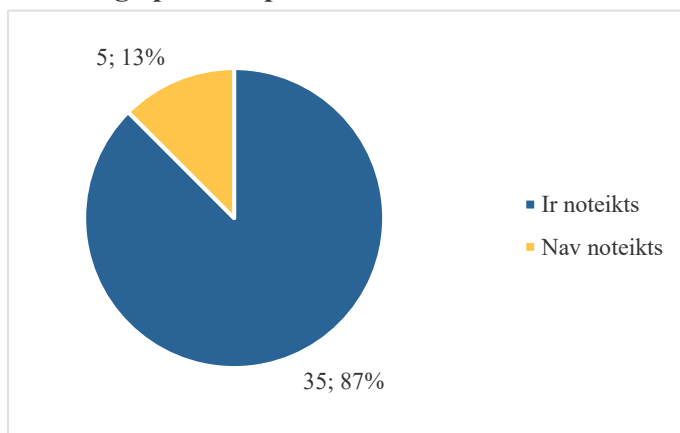
**26.–27. Lūdzam novērtēt ieguldīto laiku Atlīdzības sistēmas reformas ietvaros. Vadošo darbinieku (iestādes, departamenta, nodaļu vadītāji un vietnieki) iesaiste iekšējā normatīvā regulējuma sagatavošanā un amatu pārklassificēšanā – viena nodarbinātā vidēji patērētais laiks (stundās).**



**28.–29. Pārējo nodarbināto (neskaitot vadošos darbiniekus) iesaiste iekšējā normatīvā regulējuma sagatavošanā un amatu pārklassificēšanā – viena nodarbinātā vidēji patērētais laiks (stundās)**



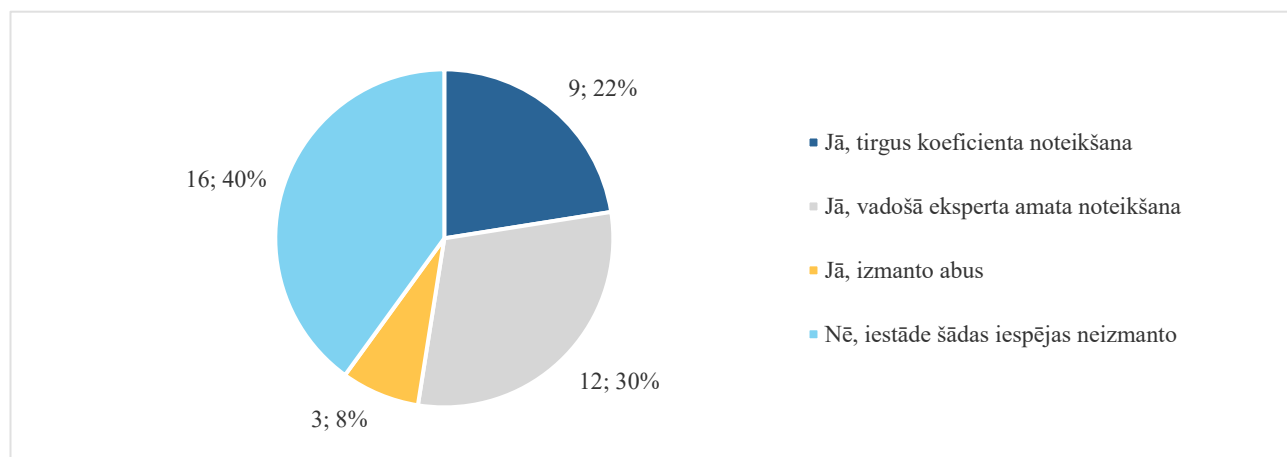
**30. Vai iestādē ir noteikta atbildīgā persona par datu ievadi Atlīdzības uzskaites sistēmā (AUS)?**



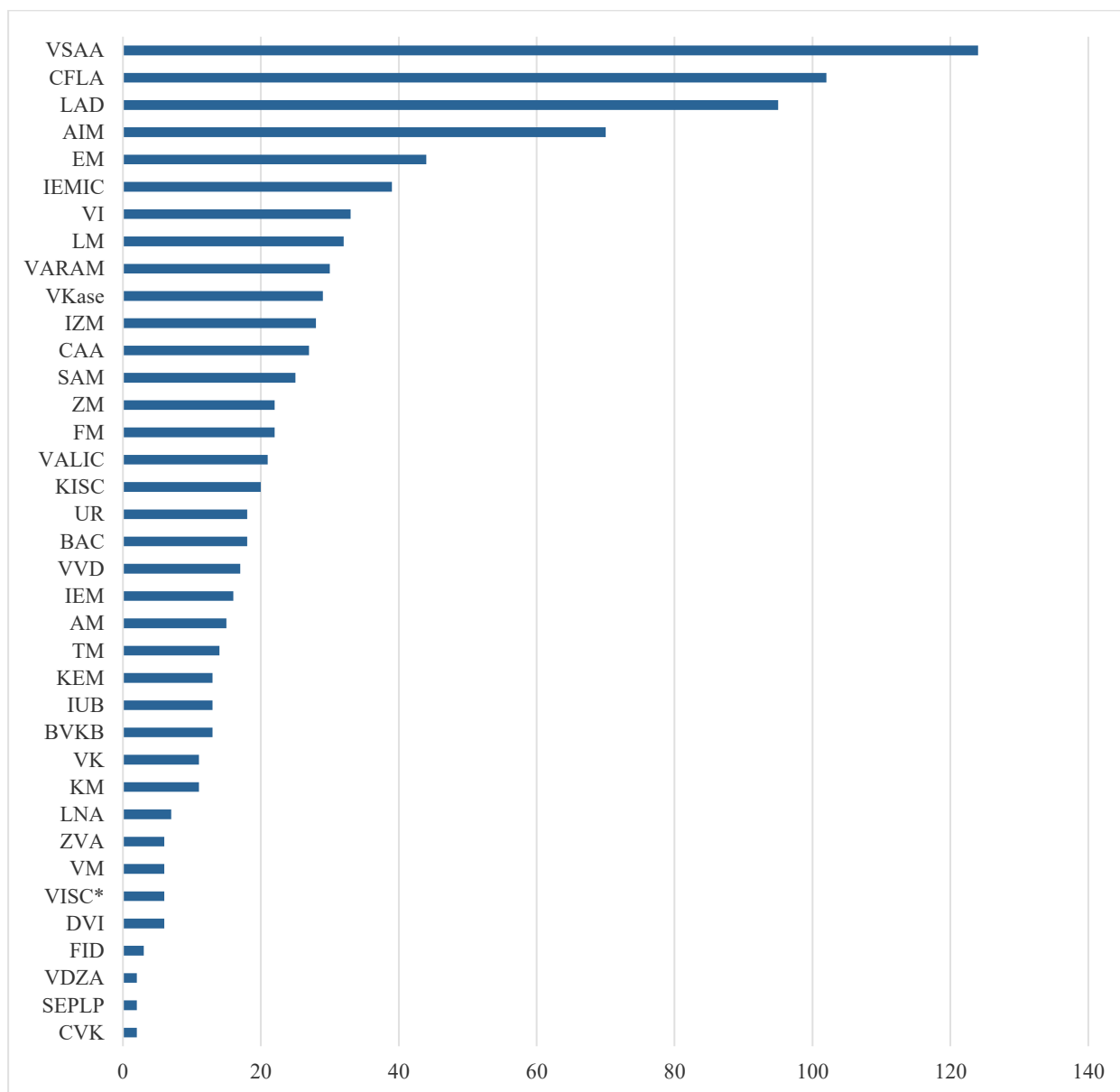
*Valsts kancelejas viedoklis 143:*

*Attēlā ir norāde, ka iestādē nav noteikta persona, kura ir atbildīga par datu iesniegšanu AUS. Norādām, ka šāda situācija praksē nav iespējama, jo datu iesniegšana AUS notiek interneta vietnē tikai ar autorizēta datu sniedzēja tiesībām, pieslēdzoties datu noliktavai ar lietotājvārdu un paroli. Piekļuve datu iesniegšanai tiek piešķirta konkrētam nodarbinātajam pēc iestādes pārstāvja elektroniska pieprasījuma.*

**31. Vai iestāde, nosakot mēnešalgas, izmanto kādu no turpmāk uzskaitītajām mēnešalgu paaugstināšanas iespējām?**



### 32. Cik iestādē nodarbinātajiem uz 2025. gada 1. janvāri ir spēkā rakstveida atļauja amatu savienošanai?



\* no 01.01.2025. iestāde likvidēta, to pievienojot VIAA

### 33. Vai iestādē pēdējo trīs gadu laikā (2022.–2024.) saņemti trauksmes cēlēju ziņojumi par atlīdzības jautājumiem?

Pēdējo trīs gadu laikā (2022.–2024.) par atlīdzības jautājumiem ir saņemts viens trauksmes cēlēju ziņojums (Izglītības un zinātnes ministrija).

### 3. pielikums. Revīzijas izlasē iekļauto valsts pārvaldes iestāžu personāla mainības koeficients<sup>144</sup>

| Iestādes nosaukums                                         | Personāla mainības koeficients (30.06.2022.) | Personāla mainības koeficients (31.12.2024.) | Personāla mainības koeficienta pieaugums/samazinājums |
|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Kultūras informācijas sistēmu centrs                       | 37,5                                         | 62,5                                         | 25,0                                                  |
| Veselības ministrija                                       | 21,0                                         | 43,2                                         | 22,2                                                  |
| Iepirkumu uzraudzības birojs                               | 25,5                                         | 37,3                                         | 11,8                                                  |
| Valsts kanceleja                                           | 26,5                                         | 38,3                                         | 11,8                                                  |
| Izglītības un zinātnes ministrija                          | 36,1                                         | 45,7                                         | 9,5                                                   |
| Dabas aizsardzības pārvalde                                | 23,3                                         | 32,6                                         | 9,3                                                   |
| Sabiedrisko elektronisko plašsaziņas līdzekļu padome       | 45,5                                         | 54,5                                         | 9,1                                                   |
| Būvniecības valsts kontroles birojs                        | 30,3                                         | 36,8                                         | 6,4                                                   |
| Iekšlietu ministrijas Informācijas centrs                  | 14,8                                         | 19,5                                         | 4,6                                                   |
| Latvijas Nacionālais arhīvs                                | 22,5                                         | 26,9                                         | 4,4                                                   |
| Bērnu aizsardzības centrs                                  | 65,5                                         | 69,4                                         | 3,9                                                   |
| Lauku atbalsta dienests                                    | 9,9                                          | 12,4                                         | 2,4                                                   |
| Zemkopības ministrija                                      | 14,4                                         | 17,2                                         | 2,8                                                   |
| Valsts kase                                                | 16,8                                         | 19,5                                         | 2,7                                                   |
| Aizsardzības ministrija                                    | 35,2                                         | 36,7                                         | 1,4                                                   |
| Labklājības ministrija                                     | 39,6                                         | 40,3                                         | 0,7                                                   |
| Prokuratūra                                                | 16,7                                         | 17,3                                         | 0,5                                                   |
| Centrālā finanšu un līgumu aģentūra                        | 25,8                                         | 25,7                                         | -0,1                                                  |
| Ārlietu ministrija                                         | 16,2                                         | 15,8                                         | -0,5                                                  |
| Viedās administrācijas un reģionālās attīstības ministrija | 34,8                                         | 33,6                                         | -1,2                                                  |
| Zāļu valsts aģentūra                                       | 23,6                                         | 22,3                                         | -1,3                                                  |
| Valsts aģentūra "Civīlās aviācijas aģentūra"               | 9,6                                          | 7,8                                          | -1,8                                                  |
| Tieslietu ministrija                                       | 35,6                                         | 33,0                                         | -2,5                                                  |
| Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra                    | 19,2                                         | 16,3                                         | -3,0                                                  |
| Veselības inspekcija                                       | 22,2                                         | 18,2                                         | -3,9                                                  |
| Centrālā vēlēšanu komisija                                 | 69,6                                         | 65,2                                         | -4,3                                                  |
| Finanšu ministrija                                         | 21,7                                         | 17,2                                         | -4,5                                                  |
| Satiksmes ministrija                                       | 32,5                                         | 27,3                                         | -5,2                                                  |
| Kultūras ministrija                                        | 31,3                                         | 25,8                                         | -5,4                                                  |
| Ekonomikas ministrija                                      | 46,9                                         | 40,4                                         | -6,4                                                  |
| Iekšlietu ministrija                                       | 25,6                                         | 14,8                                         | -10,7                                                 |
| Uzņēmumu reģistrs                                          | 28,8                                         | 17,0                                         | -11,8                                                 |
| Valsts dzelzceļa administrācija                            | 42,9                                         | 30,8                                         | -12,1                                                 |

| Iestādes nosaukums                                    | Personāla<br>mainības<br>koeficients<br>(30.06.2022.) | Personāla<br>mainības<br>koeficients<br>(31.12.2024.) | Personāla mainības<br>koeficienta<br>pieaugums/<br>samazinājums |
|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Datu valsts inspekcija                                | 35,5                                                  | 20,6                                                  | -14,9                                                           |
| Nacionālā elektronisko plašsaziņas<br>līdzekļu padome | 47,8                                                  | 28,0                                                  | -19,8                                                           |
| Valsts vides dienests                                 | 46,7                                                  | 25,0                                                  | -21,7                                                           |
| Valsts aizsardzības loģistikas un<br>iepirkumu centrs | 88,8                                                  | 60,7                                                  | -28,1                                                           |



## 4. pielikums. Aplēse finansējuma apmēram mēnešalgu skalas viduspunkta sasniegšanai

**Aplēses mērķis:** aplēst nepieciešamo finansējumu mēnešalgu skalas viduspunkta sasniegšanai.

**Aplēses ietvars:** revīzijas izlasē iekļautās 27 tiešās valsts pārvaldes iestādes, izņemot Valsts kasi (grāmatvedības funkciju pārņemšana, 2025. gadā salīdzinājumā ar 2024. gadu par 28 % pieaudzis nodarbināto skaits), Valsts izglītības satura centru (no 2025. gada 1. janvāra funkcijas pārņēma Valsts izglītības attīstības aģentūra), Aizsardzības ministriju (pamatbudžeta tāmē iekļauts arī militārpersonu atalgojums) un Valsts kanceleju (pamatbudžeta tāmē 2025. gadā būtisks izdevumu pieaugums saistīts ar Krīzes vadības centra pievienāšanu Valsts kancelejai).

**Pieļaujamā novirze** (kļūdas robeža): 5 %

**Datu avoti:**

- ❖ 2025. gada valsts budžeta tāmēs<sup>145</sup> iekļautie dati par plānotajiem izdevumiem atalgojumam (izņemot Ministru kabineta locekļu, valsts ministru un ministriju parlamentāro sekretāru mēnešalgas; piemaksas par speciālo dienesta pakāpi un diplomātisko rangu; piemaksas par izdienu)
- ❖ revīzijas laikā iegūtā informācija par iestādēs nodarbināto skaitu<sup>146</sup> sadalījumā pa mēnešalgu grupām.

**Aprēķins:**

- ❖ aprēķināts nepieciešamais finansējums vienam mēnesim, reizinot mēnešalgas grupā nodarbināto skaitu ar attiecīgajā mēnešalgu grupā noteikto 2025. gada mēnešalgas viduspunktu;
- ❖ aprēķinātais finansējums vienam mēnesim reizināts ar 13 mēnešiem (papildu mēnesis, ņemot vērā dažādas piemaksas, prēmijas un naudas balvas un to izņēmuma raksturu);
- ❖ iegūtais rezultāts (kopsumma) salīdzināts ar plānotajiem izdevumiem atalgojumam un aprēķināta finansējuma pietiekamība mēnešalgu skalas viduspunkta sasniegšanai.

| Iestādes nosaukums                                            | Mēnešalgu skala<br>viduspunkta sasniegšanai<br>nepieciešamie līdzekļi*,<br>euro | Plānotie<br>izdevumi<br>2025. gadā,<br>euro** | Iespēja sasniegt<br>viduspunktu ar<br>esošajiem<br>līdzekļiem, % |
|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Klimata un enerģētikas ministrija                             | 3 520 768                                                                       | 4 662 605                                     | 24,5                                                             |
| Valsts aizsardzības loģistikas un<br>iepirkumu centrs         | 4 444 425                                                                       | 5 351 836                                     | 16,9                                                             |
| Satiksmes ministrija                                          | 5 604 935                                                                       | 6 586 297                                     | 14,9                                                             |
| Ekonomikas ministrija                                         | 6 959 406                                                                       | 7 728 694                                     | 9,9                                                              |
| Zemkopības ministrija                                         | 8 381 438                                                                       | 8 809 186                                     | 4,9                                                              |
| Bērnu aizsardzības centrs                                     | 3 129 579                                                                       | 3 251 734                                     | 3,7                                                              |
| Veselības ministrija                                          | 5 636 149                                                                       | 5 638 822                                     | 0,1                                                              |
| Finanšu ministrija                                            | 15 749 932                                                                      | 15 596 962                                    | -1,0                                                             |
| Iekšlietu ministrijas Informācijas<br>centrs                  | 7 880 458                                                                       | 7 674 471                                     | -2,7                                                             |
| Iepirkumu uzraudzības birojs                                  | 1 943 177                                                                       | 1 890 496                                     | -2,8                                                             |
| Viedās administrācijas un<br>reģionālās attīstības ministrija | 11 472 034                                                                      | 11 029 041                                    | -4,0                                                             |

| Iestādes nosaukums                         | Mēnešalgu skala<br>viduspunkta sasniegšanai<br>nepieciešamie līdzekļi*,<br>euro | Plānotie<br>izdevumi<br>2025. gadā,<br>euro** | Iespēja sasniegt<br>viduspunktu ar<br>esošajiem<br>līdzekļiem, % |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Labklājības ministrija                     | 8 335 444                                                                       | 7 989 684                                     | -4,3                                                             |
| Iekšlietu ministrija                       | 4 944 986                                                                       | 4 695 959                                     | -5,3                                                             |
| Izglītības un zinātnes ministrija          | 7 917 317                                                                       | 7 211 959                                     | -9,8                                                             |
| Veselības inspekcija                       | 4 540 498                                                                       | 4 133 575                                     | -9,8                                                             |
| Lauku atbalsta dienests                    | 18 173 746                                                                      | 15 303 352                                    | -18,8                                                            |
| Centrālā finanšu un līgumu aģentūra        | 15 104 731                                                                      | 12 504 542                                    | -20,8                                                            |
| Ārlietu ministrija                         | 21 021 974                                                                      | 16 911 854                                    | -24,3                                                            |
| Kultūras ministrija                        | 4 263 891                                                                       | 3 417 146                                     | -24,8                                                            |
| Tieslietu ministrija                       | 8 619 448                                                                       | 6 893 777                                     | -25,0                                                            |
| Dabas aizsardzības pārvalde                | 3 406 893                                                                       | 2 567 635                                     | -32,7                                                            |
| Kultūras informācijas sistēmu centrs       | 1 611 700                                                                       | 1 214 415                                     | -32,7                                                            |
| Uzņēmumu reģistrs                          | 5 318 502                                                                       | 3 930 814                                     | -35,3                                                            |
| Valsts sociālās apdrošināšanas<br>aģentūra | 20 346 009                                                                      | 14 875 631                                    | -36,8                                                            |
| Latvijas Nacionālais arhīvs                | 8 804 147                                                                       | 6 001 000                                     | -46,7                                                            |
| Valsts vides dienests                      | 8 527 911                                                                       | 5 721 223                                     | -49,1                                                            |
| Būvniecības valsts kontroles birojs        | 3 236 362                                                                       | 1 993 297                                     | -62,4                                                            |

\*pēc 01.10.2024. datiem, nodarbināto skaits pa mēnešalgu grupām

\*\*2025. gada plānoto izdevumu tāmes, pieejamas: <https://e2.kase.gov.lv/budzettames-publicesana/>,  
skatīts 2025. gada 27. maijā.

## 5. pielikums. AUS dati par novērtēšanas prēmiju, naudas balvu un piemaksu par stratēģiski svarīgu mērķu īstenošanu 2024. gadā, *euro*

| Resora nosaukums                                           | Prēmijas par<br>novērtēšanu | Naudas<br>balvas  | Piemaksa par iestādei<br>būtisko funkciju<br>nodrošināšanu vai<br>stratēģiski svarīgu<br>mērķu īstenošanu |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Valsts prezidenta kanceleja                                | 100 944                     | 143 432           | 39 363                                                                                                    |
| Saeima                                                     | 596 027                     | 0                 | 354 844                                                                                                   |
| Valsts kanceleja                                           | 172 865                     | 238 552           | 220 234                                                                                                   |
| Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojs                | 221 131                     | 349 638           | 72                                                                                                        |
| Tiesībsarga birojs*                                        | 0                           | 0                 | 0                                                                                                         |
| Sabiedrības integrācijas fonds                             | 60 065                      | 3 500             | 0                                                                                                         |
| Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas komisija               | 235 375                     | 103 535           | 0                                                                                                         |
| Aizsardzības ministrija                                    | 1 575 849                   | 2 075 437         | 2 670 957                                                                                                 |
| Ārlietu ministrija                                         | 781 242                     | 583 601           | 296 565                                                                                                   |
| Ekonomikas ministrija                                      | 968 655                     | 933 511           | 902 854                                                                                                   |
| Konkurences padome                                         | 102 609                     | 176 372           | 28 907                                                                                                    |
| Finanšu ministrija                                         | 4 412 148                   | 1 310 256         | 1 591 278                                                                                                 |
| Iekšlietu ministrija                                       | 2 528 276                   | 7 037 540         | 2 266 705                                                                                                 |
| Izglītības un zinātnes ministrija                          | 1 018 061                   | 747 314           | 2 589                                                                                                     |
| Zemkopības ministrija                                      | 1 616 617                   | 1 418 356         | 748 336                                                                                                   |
| Satiksmes ministrija                                       | 271 335                     | 105 984           | 0                                                                                                         |
| Labklājības ministrija                                     | 3 056 974                   | 1 819 834         | 103 734                                                                                                   |
| Tieslietu ministrija                                       | 3 113 675                   | 1 467 774         | 637 239                                                                                                   |
| Datu valsts inspekcija                                     | 38 970                      | 14 118            | 12 776                                                                                                    |
| Klimata un enerģētikas ministrija                          | 397 349                     | 209 064           | 62 905                                                                                                    |
| Viedās administrācijas un reģionālās attīstības ministrija | 1 021 448                   | 555 506           | 1 348 210                                                                                                 |
| Kultūras ministrija                                        | 1 279 249                   | 915 582           | 19 500                                                                                                    |
| Valsts kontrole                                            | 192 657                     | 3 411             | 0                                                                                                         |
| Augstākā tiesa                                             | 179 232                     | 200 132           | 57 834                                                                                                    |
| Veselības ministrija                                       | 3 621 088                   | 4 375 172         | 1 506 200                                                                                                 |
| Satversmes tiesa                                           | 83 880                      | 11 140            | 2 650                                                                                                     |
| Prokuratūra                                                | 315 610                     | 432 449           | 104 762                                                                                                   |
| Centrālā vēlēšanu komisija                                 | 1 950                       | 0                 | 0                                                                                                         |
| Sabiedrisko elektronisko plašsaziņas līdzekļu padome*      | 0                           | 0                 | 0                                                                                                         |
| Nacionālā elektronisko plašsaziņas līdzekļu padome         | 28 061                      | 51 972            | 3 661                                                                                                     |
| <b>Kopā</b>                                                | <b>27 991 342</b>           | <b>25 283 182</b> | <b>12 982 175</b>                                                                                         |

\* *Dati nav ievadīti AUS*

## Atsauces

- <sup>1</sup> Briede, J., Danovskis, E., Kovaļevska, A. "Administratīvās tiesības". Rīga, Tiesu namu aģentūra, 2021, 41., 42. lpp.
- <sup>2</sup> Ministriju un centrālo valsts iestāžu pārskati (gada pārskatu sadaļā norādīta valsts budžeta iestāžu, no valsts budžeta daļēji finansētu atvasinātu publisku personu un budžeta nefinansētu iestāžu finanšu pārskatu informācija un budžeta izpilde). Budžeta izpildes pārskati – Ministrijas un centrālās valsts iestādes pamatbudžets, speciālais budžets un pamatdarbība 2021. gads un 2024. gads, pieejams: <https://e2.kase.gov.lv/min-publicesana/>. Skatīts 2025. gada 29. oktobrī.
- <sup>3</sup> SIGMA Paper No. 71 "Salary systems in public administration and their reforms, OECD (2024), 6., 27.–28. lpp.
- <sup>4</sup> "Baltic Institute of Social Sciences", SIA "O.D.A.". "Pētījums par valsts pārvaldes lomu un attīstību nākotnē". 2015., 6.–7. lpp. Pieejams: [https://ppdb.mk.gov.lv/datubaze/?\\_sf\\_s=par%20valsts%20p%C4%81rvaldes%20lomu](https://ppdb.mk.gov.lv/datubaze/?_sf_s=par%20valsts%20p%C4%81rvaldes%20lomu)) Skatīts: 2024. gada 30. oktobrī.
- <sup>5</sup> Termins "Atlīdzības fonds" šeit un turpmāk revīzijas ziņojumā – finansējums, kas ar ikgadējā budžeta likumu piešķirts valsts pārvaldes iestādei nodarbināto atlīdzībai, proti, darba samaksai (mēnešalga, piemaksas, prēmijas un naudas balvas), sociālajām garantijām (pabalsti, kompensācijas, apdrošināšana un citi Atlīdzības likumā noteiktie izdevumi) un atvaļinājumiem.
- <sup>6</sup> Konceptija par vienotu darba samaksas sistēmu valsts sektorā nodarbinātajiem (apstiprināta ar Ministru kabineta 2006. gada 6. marta rīkojumu Nr. 150), spēkā līdz 31.12.2020.
- <sup>7</sup> Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepcija (apstiprināta ar Ministru kabineta 2013. gada 6. februāra rīkojumu Nr. 48), spēkā līdz 23.11.2017.
- <sup>8</sup> Valsts pārvaldes politikas attīstības pamatnostādnes 2014.–2020. gadam (apstiprinātas ar Ministru kabineta 2014. gada 30. decembra rīkojumu Nr. 827), spēkā līdz 23.11.2017.
- <sup>9</sup> Valsts pārvaldes reformu plāns 2020 (apstiprināts ar Ministru kabineta 2017. gada 24. novembra rīkojumu Nr. 701).
- <sup>10</sup> Valsts pārvaldes modernizācijas plāns 2023.–2027. gadam (apstiprināts ar Ministru kabineta 2023. gada 8. maija rīkojumu Nr. 240).
- <sup>11</sup> Valsts pārvaldes modernizācijas plāna 2023.–2027. gadam 6.2. punkts.
- <sup>12</sup> 2021. gada 16. novembra likums "Grozījumi Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā" (spēkā no 2022. gada 1. jūlija).
- <sup>13</sup> Ministru kabineta 2003. gada 20. maija noteikumu Nr. 263 "Valsts kancelejas nolikums" (spēkā līdz 11.07.2023.) 3.4.<sup>1</sup> apakšpunkts un Ministru kabineta 2023. gada 4. jūlija noteikumu Nr. 358 "Valsts kancelejas nolikums" (spēkā no 12.07.2023.) 3.3. apakšpunkts.
- <sup>14</sup> 2021. gada 16. novembra likuma "Grozījumi Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā" (spēkā no 2022. gada 1. jūlija) anotācija. Pieejams: <https://titania.saeima.lv/LIVS13/SaeimaLIVS13.nsf/0/706D13A3F45095C3C225876800457067?OpenDocument>
- <sup>15</sup> Ministru kabineta 2016. gada 13. decembra noteikumi Nr. 806 "Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm mēnešalgu un speciālo piemaksu noteikšanas kārtību un to apmēru", Ministru kabineta 2024. gada 18. decembra noteikumi Nr. 899 "Grozījumi Ministru kabineta 2016. gada 13. decembra noteikumos Nr. 806 "Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm mēnešalgu un speciālo piemaksu noteikšanas kārtību un to apmēru"", Ministru kabineta 2016. gada 13. decembra noteikumi Nr. 810 "Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm amatu klasifikāciju", Ministru kabineta 2014. gada 26. augusta noteikumi Nr. 509 "Noteikumi par karavīra mēnešalgas un speciālo piemaksu noteikšanas kārtību un to apmēru" un Ministru kabineta 2023. gada 27. jūnija noteikumi Nr. 328 "Grozījums Ministru kabineta 2014. gada 26. augusta noteikumos Nr. 509 "Noteikumi par karavīra mēnešalgas un speciālo piemaksu noteikšanas kārtību un to apmēru"" (spēkā no 01.07.2023.); Ministru kabineta 2021. gada 31. augusta noteikumi Nr. 600 "Grozījums Ministru kabineta 2014. gada 26. augusta noteikumos Nr. 509 "Noteikumi par karavīra mēnešalgas un speciālo piemaksu noteikšanas kārtību un to apmēru"" (spēkā no 01.06.2022.); Ministru kabineta 2018. gada 30. oktobra noteikumi Nr. 653 "Grozījumi Ministru kabineta 2014. gada 26. augusta noteikumos Nr. 509 "Noteikumi par karavīra mēnešalgas un speciālo piemaksu noteikšanas kārtību un to apmēru"" (spēkā no 01.08.2019.) u. c.
- <sup>16</sup> Nav ietvertas izglītības iestādes (Kultūras ministrija, Aizsardzības ministrija un Izglītības un zinātnes ministrija) un Nacionālie bruņotie spēki (Aizsardzības ministrija).
- <sup>17</sup> Valsts kancelejas tīmekļvietne <https://data.gov.lv/dati/dataset/valsts-parvaldes-iestazu-amatu-un-nodarbinato-statistika>. Skatīts 2025. gada 6. jūnijā; Nacionālās elektronisko plašsaziņas līdzekļu padomes 2025. gada 21. februārī sniegtā informācija.

- <sup>18</sup> Valsts kontroles 2024. gada 18. aprīļa finanšu revīzijas ziņojums Nr. 2.4.1-49/2024 “Par Satversmes tiesas 2023. gada pārskata sagatavošanu”; Valsts kontroles 2023. gada 17. maija finanšu revīzijas ziņojums Nr. 2.4.1-13/2022 “Par Tieslietu ministrijas 2022. gada pārskata sagatavošanu”; Valsts kontroles 2024. gada 18. aprīļa finanšu revīzijas ziņojums Nr. 2.4.1-15/2023; “Par Tieslietu ministrijas 2023. gada pārskata sagatavošanu”; Valsts kontroles 2022. gada 9. februāra atbilstības/lietderības revīzija Nr. 2.4.1-28/2020 “Vai Valsts pārvaldes reformu plāns 2020 norit saskaņā ar plānoto un tiek panākts iecerētais efekts?”; Valsts kontroles 2010. gada 7. oktobra finanšu revīzijas ziņojums Nr. 5.1-2-29/2009 “Par Latvijas Republikas 2009. gada pārskatu par valsts budžeta izpildi un par pašvaldību budžetiem” u. c.
- <sup>19</sup> Valsts pārvaldes reformu plāns 2020 (apstiprināts ar Ministru kabineta 2017. gada 24. novembra rīkojumu Nr. 701).
- <sup>20</sup> 2021. gada 16. novembra likuma “Grozījumi Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā” (spēkā no 2022. gada 1. jūlija) anotācija. Pieejams: <https://titania.saeima.lv/LIVS13/SaeimaLIVS13.nsf/0/706D13A3F45095C3C225876800457067?OpenDocument>.
- <sup>21</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 4. pants.
- <sup>22</sup> Likuma “Par valsts budžetu 2023. gadam un budžeta ietvaru 2023., 2024. un 2025. gadam” 73. pants.
- <sup>23</sup> Likuma “Par valsts budžetu 2025. gadam un budžeta ietvaru 2025., 2026. un 2027. gadam” 80. pants.
- <sup>24</sup> Likuma “Par valsts budžetu 2026. gadam un budžeta ietvaru 2026., 2027. un 2028. gadam” 79. panta 1. punkts.
- <sup>25</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 4. pants un Ministru kabineta 2010. gada 10. augusta noteikumi Nr. 741 “Noteikumi par ostas valdes locekļu mēnešalgu un speciālo piemaksu” 5. un 6.<sup>1</sup> punkts.
- <sup>26</sup> Ministru kabineta 2010. gada 10. augusta noteikumi Nr. 741 “Noteikumi par ostas valdes locekļu mēnešalgu un speciālo piemaksu” 2. punkts.
- <sup>27</sup> Likuma “Par valsts pensijām” 26. pants.
- <sup>28</sup> Sanāksmju ar Valsts kancelejas pārstāvjiem un SIA “Figure Baltic Advisory” pārstāvjiem kopsavilkumi.
- <sup>29</sup> Satversmes tiesas 2017. gada 26. oktobra spriedums lietā Nr. 2016-31-01.
- <sup>30</sup> Centrālās statistikas pārvaldes oficiālās statistikas portāla datu bāze. Pieejams: [Strādājošo mēneša vidējā darba samaksa un mediāna – Bruto/ Neto, Sektors, Rādītāji, Eiro, pārmaiņas un Laika periods. PxWeb](#). Skatīts 29.08.2025.
- <sup>31</sup> Igaunijas statistikas pārvalde. Pieejams: [Vidējā darba samaksa pērn palielinājās par 8,1% | Igaunijas statistika, PA111: KESKMINE BRUTOKUUPALK, MEDIAAN, DETSIILID JA TÖÖTAJATE ARV | Näitaja, Tegevusala ning Vaatlusperiood. Statistika andmebaas, Mēneša vidējā bruto darba samaksa | Igaunijas statistika](#). Skatīts 29.08.2025.
- <sup>32</sup> Lietuvas oficiālā statistikas datu bāze. Pieejams: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=95f48793-1dd8-49fd-b4a5-50cf3e3ffe99#/>. Skatīts 07.05.2025.
- <sup>33</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 5., 5.<sup>1</sup>, 6., 6.<sup>1</sup>, 6.<sup>2</sup> un 6.<sup>3</sup> pants.
- <sup>34</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 4.<sup>3</sup> panta otrā daļa, 5.<sup>1</sup> panta piektā daļa, 6. panta piektā daļa, 6.<sup>1</sup> panta septītā daļa.
- <sup>35</sup> Aprēķinātais amatpersonu reprezentācijas izdevumu apmērs 2024. gadā 352 440 *euro*. Valsts prezidenta, Saeimas priekšsēdētājas, Ministru prezidentes, 14 ministru, Augstākās tiesas priekšsēdētāja un Satversmes tiesas priekšsēdētājas reprezentācijas izdevumu apmērs mēnesī reizināts ar 12 mēnešiem.
- <sup>36</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 3. pielikums.
- <sup>37</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 13.<sup>3</sup>, 13.<sup>5</sup>, 13.<sup>6</sup> un 13.<sup>7</sup> pants.
- <sup>38</sup> Valsts kancelejas 2025. gada 11. decembra vēstule Nr. 7.8.5./2025-DOC-2346-IP-3788 “Par revīzijas ziņojuma projektu Revīzijas lietā Nr. 2.4.1-76/2024 (Atlīdzības sistēmas reformas īstenošana valsts pārvaldē).
- <sup>39</sup> Finanšu izlūkošanas dienesta priekšnieka mēnešalgas apmērs 2024. gadā netika pārskatīts. Mēnešalgas apmērs saglabāts atbilstoši 2023. gada bāzes līmenim – 2187,08, kas reizināts ar koeficientu 4,95, t. i., 10 826 *euro*.
- <sup>40</sup> 2022. gada 19. maija likuma “Grozījumi Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā” 6. punkts (spēkā no 2022. gada 13. jūnija).
- <sup>41</sup> Valsts kancelejas 2025. gada 11. decembra vēstule Nr. 7.8.5./2025-DOC-2346-IP-3788 “Par revīzijas ziņojuma projektu Revīzijas lietā Nr. 2.4.1-76/2024 (Atlīdzības sistēmas reformas īstenošana valsts pārvaldē).
- <sup>42</sup> Datu valsts inspekcijā nodarbināto mēnešalgu noteikšanā iestāde izmanto pašas definētus mēnešalgu intervāla koeficientus ar nosacījumu, ka darbinieka mēnešalga nedrīkst pārsniegt iestādes vadītāja atlīdzību.
- <sup>43</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 6.<sup>1</sup> pants.
- <sup>44</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 4. panta astotā daļa un 13.1 pants.
- <sup>45</sup> Ministru kabineta 2022. gada 21. jūnija noteikumi Nr. 361 “Noteikumi par valsts institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu un tās noteikšanas kārtību, kā arī par profesijām un specifiskajām jomām, kurām piemērojams tirgus koeficients” 1. pielikums.
- <sup>46</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 4. panta 2.<sup>1</sup>, desmitā un vienpadsmitā daļa, 13.<sup>3</sup> un 13.<sup>6</sup> pants.
- <sup>47</sup> Ministru kabineta 2022. gada 26. aprīļa noteikumi Nr. 262 “Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs, amatu klasifikācijas un amatu apraksta izstrādāšanas kārtība”.
- <sup>48</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 4. panta otrā daļa un 3. pielikums.



- <sup>49</sup> Mēnešalga, kuru nosaka, piemērojot koeficientu pret bāzes mēnešalgu, nedrīkst būt zemāka par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros – 1. un 2. mēnešalgu grupai paaugstināts koeficients.
- <sup>50</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma Pārejas noteikumu 52. punkts (spēkā no 2022. gada 1. jūlija).
- <sup>51</sup> Mēnešalga, kuru nosaka, piemērojot koeficientu pret bāzes mēnešalgu, nedrīkst pārsniegt Ministru prezidenta mēnešalgu – augstākajām mēnešalgu grupām pazemināti koeficienti.
- <sup>52</sup> Ministru kabineta 2022. gada 21. jūnija noteikumu Nr. 361 “Noteikumi par valsts institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu un tās noteikšanas kārtību, kā arī par profesijām un specifiskajām jomām, kurām piemērojams tirgus koeficients” 5. pielikums.
- <sup>53</sup> Ministru kabineta 2022. gada 26. aprīļa noteikumu Nr. 262 “Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs, amatu klasifikācijas un amatu apraksta izstrādāšanas kārtība” 30. punkts.
- <sup>54</sup> Valsts kancelejas elektroniski sniegtā informācija: AUS dati par 2022., 2023. un 2024. gadu.
- <sup>55</sup> Ministru kabineta 2017. gada 7. novembra noteikumu Nr. 662 “Noteikumi par valsts tiešās pārvaldes iestāžu un citu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu (darbinieku) atlīdzības un personu uzskaites sistēmu” 2. un 6. punkts.
- <sup>56</sup> Likums “Par valsts budžetu 2023. gadam un budžeta ietvaru 2023., 2024. un 2025. gadam” stājas spēkā 2023. gada 22. martā.
- <sup>57</sup> Informatīvā ziņojuma “Par priekšlikumiem valsts budžeta prioritārajiem pasākumiem 2023. gadam un budžeta ietvaram 2023.–2025. gadam” (skatīts Ministru kabineta 2023. gada 13. janvāra ārkārtas sēdē, protokols Nr. 2, 1.§) 4. pielikums “Papildu finansējums Valsts pārvaldes kapacitātes stiprināšanai, nodrošinot stratēģiski svarīgo amata grupu atlīdzību, *euro*”.
- <sup>58</sup> 2024. gada 13. novembra sanāksmes ar Valsts kancelejas pārstāvjiem kopsavilkums; Valsts kancelejas 2024. gada 13. novembrī elektroniski sniegtā informācija: prezentācija “Atlīdzības reforma, plānotais un paveiktais 1,5 gadu laikā”.
- <sup>59</sup> Informatīvā ziņojuma “Par priekšlikumiem valsts budžeta prioritārajiem pasākumiem 2023. gadam un budžeta ietvaram 2023.–2025. gadam” (skatīts Ministru kabineta 2023. gada 13. janvāra ārkārtas sēdē, protokols Nr. 2, 1. §) 4. pielikums “Papildu finansējums Valsts pārvaldes kapacitātes stiprināšanai, nodrošinot stratēģiski svarīgo amata grupu atlīdzību, *euro*”.
- <sup>60</sup> Informatīvā ziņojuma “Par priekšlikumiem valsts budžeta prioritārajiem pasākumiem 2024. gadam un budžeta ietvaram 2024.–2026. gadam” (skatīts Ministru kabineta 2023. gada 26. septembra sēdē, protokols Nr. 47, 43. § 15. punkts) 4. pielikums “Papildu finansējums valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbināto atlīdzības palielināšanai, *euro*”. Pieejams: <https://tapportals.mk.gov.lv/meetings/protocols/02f3d595-3472-4005-883f-f6f1a18a10c8#meeting-protocol-preview-47>
- <sup>61</sup> Turpat 15. punkts.
- <sup>62</sup> Informatīvā ziņojuma “Par priekšlikumiem valsts budžeta prioritārajiem pasākumiem 2023. gadam un budžeta ietvaram 2023.–2025. gadam” (skatīts Ministru kabineta 2023. gada 13. janvāra ārkārtas sēdē, protokols Nr. 2, 1. §) 4. pielikums “Papildu finansējums Valsts pārvaldes kapacitātes stiprināšanai, nodrošinot stratēģiski svarīgo amata grupu atlīdzību, *euro*”. Pieejams: [https://tapportals.mk.gov.lv/legal\\_acts/fb9650b2-56ee-4585-92dd-ccc499cea446](https://tapportals.mk.gov.lv/legal_acts/fb9650b2-56ee-4585-92dd-ccc499cea446)
- <sup>63</sup> Nav ņemtas vērā neatkarīgās iestādes, no budžeta nefinansētas iestādes un iestādes ar īpašu regulējumu darbinieku atlīdzības noteikšanā.
- <sup>64</sup> Informatīvā ziņojuma “Par priekšlikumiem valsts budžeta prioritārajiem pasākumiem 2024. gadam un budžeta ietvaram 2024.–2026. gadam” (skatīts Ministru kabineta 2023. gada 26. septembra sēdē, protokols Nr. 47, 43. §) 4. pielikums “Papildu finansējums valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbināto atlīdzības palielināšanai, *euro*”. Pieejams: [https://tapportals.mk.gov.lv/legal\\_acts/74b6c98f-e133-4d51-a59b-b47e3ec9de95](https://tapportals.mk.gov.lv/legal_acts/74b6c98f-e133-4d51-a59b-b47e3ec9de95)
- <sup>65</sup> Likuma par budžetu un finanšu vadību 16.<sup>1</sup> pants.
- <sup>66</sup> Informatīvā ziņojuma “Par priekšlikumiem valsts budžeta prioritārajiem pasākumiem 2023. gadam un budžeta ietvaram 2023.–2025. gadam” (skatīts Ministru kabineta 2023. gada 13. janvāra ārkārtas sēdē, protokols Nr. 2, 1. §) 2. pielikums “Papildu finansējums prioritārajiem pasākumiem neatkarīgajām iestādēm 2023. gadam un budžeta ietvaram 2023.–2025. gadam, *euro*”. Pieejams: [https://tapportals.mk.gov.lv/legal\\_acts/fb9650b2-56ee-4585-92dd-ccc499cea446](https://tapportals.mk.gov.lv/legal_acts/fb9650b2-56ee-4585-92dd-ccc499cea446)
- <sup>67</sup> Informatīvā ziņojuma “Par priekšlikumiem valsts budžeta prioritārajiem pasākumiem 2024. gadam un budžeta ietvaram 2024.–2026. gadam” (skatīts Ministru kabineta 2023. gada 26. septembra sēdē, protokols Nr. 47, 43. §) 2. pielikums “Papildu finansējums prioritārajiem pasākumiem neatkarīgajām iestādēm 2024. gadam un budžeta ietvaram 2024.–2026. gadam, *euro*”. Pieejams: [https://tapportals.mk.gov.lv/legal\\_acts/74b6c98f-e133-4d51-a59b-b47e3ec9de95](https://tapportals.mk.gov.lv/legal_acts/74b6c98f-e133-4d51-a59b-b47e3ec9de95)
- <sup>68</sup> Informatīvais ziņojums “Par valsts budžeta likumprojektā iekļaujamiem prioritārajiem pasākumiem 2025., 2026., 2027. un 2028. gadam” 2. pielikums “Papildu finansējums prioritārajiem pasākumiem neatkarīgajām iestādēm 2025., 2026., 2027. un 2028. gadam\*, *euro* (\*Prioritārie pasākumi ar samazinātiem izdevumiem EKK Atlīdzība). Pieejams: [https://tapportals.mk.gov.lv/legal\\_acts/4b64813a-3464-47ab-b910-33b059e7f284](https://tapportals.mk.gov.lv/legal_acts/4b64813a-3464-47ab-b910-33b059e7f284).
- <sup>69</sup> 2025. gada 16. februāra sanāksmes ar Valsts kancelejas pārstāvjiem kopsavilkums.

<sup>70</sup> Nav iekļauta informācija par Klimata un enerģētikas ministriju (izveidota 2023. gada 1. janvārī); Viedās administrācijas un reģionālās attīstības ministriju, Valsts vides dienestu, Kultūras informācijas sistēmu centru, Valsts izglītības attīstības aģentūru un Bērnu aizsardzības centru, jo izdevumu palielinājums/samazinājums saistīts ar iestāžu strukturālām izmaiņām.

<sup>71</sup> Budžeta izpildes pārskati par 2022., 2023. un 2024. gadu, pieejami: <https://e2.kase.gov.lv/min-publicesana/>, skatīts 2025. gada 31. jūlijā.

<sup>72</sup> 2025. gada plānoto izdevumu tāmes (izņemot Zāļu valsts aģentūru), pieejamas: <https://e2.kase.gov.lv/budzettames-publicesana/>, skatīts 2025. gada 31. jūlijā.

<sup>73</sup> Izņemot Valsts kasi (grāmatvedības funkciju pārņemšana, 2025. gadā salīdzinājumā ar 2024. gadu par 28 % pieaudzis nodarbināto skaits), Valsts izglītības satura centru (no 2025. gada 1. janvāra funkcijas pārņēma Valsts izglītības attīstības aģentūra), Aizsardzības ministriju (pamatbudžeta tāmē iekļauts arī militārpersonu atalgojums) un Valsts kanceleju (pamatbudžeta tāmē 2025. gadā būtisks izdevumu pieaugums saistībā ar Krīzes vadības centra pievienošanu (Nacionālās drošības likuma 15.<sup>3</sup> pants (spēkā no 2025. gada 1. jūlija)).

<sup>74</sup> Izņemot neatkarīgās un no budžeta nefinansētās iestādes.

<sup>75</sup> Valsts pārvaldes reformu plāns 2020 (apstiprināts ar Ministru kabineta 2017. gada 24. novembra rīkojumu Nr. 701).

<sup>76</sup> Valsts pārvaldes reformu plāna 2020 sadaļas “Pasākumi mērķu sasniegšanai” 2. punkts.

<sup>77</sup> Valsts kontroles 2022. gada 9. februāra atbilstības/lietderības revīzijas ziņojums Nr. 2.4.1–28/2020 “Vai Valsts pārvaldes reformu plāns 2020 norit saskaņā ar plānoto un tiek panākts iecerētais efekts?”.

<sup>78</sup> Valsts kancelejas tīmekļvietne <https://www.mk.gov.lv/lv/dati-par-darba-samaksu-un-nodarbinatajiem-valsts-parvalde>. Skatīts 2025. gada 6. jūnijā. Amata vietu skaits ietver arī amatus, kas iesaistīti ārvalstu projektu īstenošanā.

<sup>79</sup> Ministru kabineta tīmekļvietne un “Vadlīnijas ilgstoši vakanto amata vietu skaita apkopošanai un izmantošanai valsts budžeta iestādēs – “vakanču banka””, Valsts kanceleja. Pieejams: <https://www.mk.gov.lv/lv/vakancu-banka>. Skatīts 2025. gada 3. janvārī.

<sup>80</sup> Nav iekļauta Klimata un enerģētikas ministrija. Izveidota 2023. gada 1. janvārī ar Ministru kabineta 2022. gada 20. decembra noteikumiem Nr. 817 “Klimata un enerģētikas ministrijas nolikums”, spēkā no 2023. gada 1. janvāra.

<sup>81</sup> Nacionālās elektronisko plašsaziņas līdzekļu padomes 2025. gada 21. februārī sniegtā informācija un Valsts kancelejas tīmekļvietne <https://data.gov.lv/dati/dataset/valsts-parvaldes-iestazu-amatu-un-nodarbinato-statistika>. Skatīts 2025. gada 6. jūnijā.

<sup>82</sup> Nacionālās elektronisko plašsaziņas līdzekļu padomes 2025. gada 21. februārī sniegtā informācija un Valsts kancelejas tīmekļvietne <https://data.gov.lv/dati/dataset/valsts-parvaldes-iestazu-amatu-un-nodarbinato-statistika>. Skatīts 2025. gada 6. jūnijā.

<sup>83</sup> Mainības (personāla rotācijas) koeficients rāda, par cik procentiem iestādē ir nomainīties personāls. To aprēķina, summējot pieņemto un atbrīvoto personu skaitu un dalot ar faktiski nodarbināto vidējo skaitu gadā.

<sup>84</sup> Promocijas darba kopsavilkums “Personāla mainības problēmas un vadīšanas risinājumi uzņēmumos”, Iveta Ozoliņa-Ozola, 2017. Pieejams: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.rtu.lv/writable/public\_files/RTU\_ivetas\_ozolinas\_ozolas\_promocijas\_darba\_kopsavilkums.pdf, skatīts 2025. gada 6. jūnijā; [☑ Personāla mainība un mainība: rādītāji un analīze](#), skatīts 2025. gada 6. jūnijā.

<sup>85</sup> Nav iekļauta informācija par Valsts izglītības satura centru, jo no 2025. gada 1. janvāra funkcijas pārņēma Valsts izglītības attīstības aģentūra, Klimata un enerģētikas ministriju, kura izveidota 2023. gada 1. janvārī un Finanšu izlūkošanas dienestu, jo 2024. gadā piešķirtas 19 jaunas amata vietas.

<sup>86</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 4. panta trešā daļa.

<sup>87</sup> Ministru kabineta 2022. gada 26. aprīļa noteikumu Nr. 262 “Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs, amatu klasifikācijas un amatu apraksta izstrādāšanas kārtība” 9. un 10. punkts.

<sup>88</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 4. panta trešā daļa.

<sup>89</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 3. pielikums.

<sup>90</sup> Ministru kabineta 2022. gada 26. aprīļa noteikumu Nr. 262 “Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs, amatu klasifikācijas un amatu apraksta izstrādāšanas kārtība” 3. un 4. nodaļa.

<sup>91</sup> Valsts kancelejas Valsts pārvaldes politikas departamenta Cilvēkresursu attīstības nodaļas konsultantes – atlīdzības politikas grupas vadītājas 2024. gada 24. oktobrī elektroniski sniegtā informācija “Informācija par amatu klasificēšanu 2022-2024”; Statistikas informācija par amatu pārklasifikācijas gaitu – 06.10.2022. Pieejams: <https://www.mk.gov.lv/lv/amatu-klasifikācijas-process>.

<sup>92</sup> 2025. gada 16. februāra sanāksmes ar Valsts kancelejas pārstāvjiem kopsavilkums.

<sup>93</sup> 40 iestāžu iesniegtā informācija.

<sup>94</sup> Neatkarīgās institūcijas, publiskie nodibinājumi, zinātniskie institūti, Latvijas Zinātņu akadēmija, Augstākās izglītības padome, pašvaldības, plānošanas reģioni un pastarpinātās pārvaldes iestādes, valsts dibinātu augstskolu vispārējais

augstskolas personāls, kas neieņem pedagogu amatu sarakstā noteiktos amatus, un zinātniskajos institūtos nodarbinātie, kas neieņem akadēmiskos amatus.

<sup>95</sup> Valsts kontroles finanšu revīzija Nr. 2.4.1-49/2024 “Par Satversmes tiesas 2023. gada pārskata sagatavošanu”.

<sup>96</sup> Informatīvā ziņojuma “Par priekšlikumiem valsts budžeta prioritārajiem pasākumiem 2023. gadam un budžeta ietvaram 2023.–2025. gadam” (skatīts Ministru kabineta 2023. gada 13. janvāra ārkārtas sēdē, protokols Nr., 2 1. §) 4. pielikums “Papildu finansējums Valsts pārvaldes kapacitātes stiprināšanai, nodrošinot stratēģiski svarīgo amata grupu atlīdzību, euro”.

<sup>97</sup> Nav ņemtas vērā neatkarīgās iestādes, no budžeta nefinansētas iestādes un iestādes ar īpašu regulējumu darbinieku atlīdzības noteikšanā.

<sup>98</sup> Lauku atbalsta dienesta 2025. gada 3. septembra e-pasta vēstule Valsts kontrolei.

<sup>99</sup> Viedās administrācijas un reģionālās attīstības ministrijas 2025. gada 9. septembra e-pasta vēstule Valsts kontrolei.

<sup>100</sup> Iekšlietu ministrijas Informācijas centra 2025. gada 10. septembra e-pasta vēstule Valsts kontrolei.

<sup>101</sup> Informatīvais ziņojums “Par priekšlikumiem valsts budžeta prioritārajiem pasākumiem 2024. gadam un budžeta ietvaram 2024. – 2026. gadam” (Ministru kabineta 2023. gada 26. septembra sēdes protokola Nr. 47 43. § 15. punkts).

Pieejams: <https://tapportals.mk.gov.lv/meetings/protocols/02f3d595-3472-4005-883f-f6fla18a10c8#meeting-protocol-preview-47>

<sup>102</sup> Nav ņemtas vērā neatkarīgās iestādes, no budžeta nefinansētas iestādes un iestādes ar īpašu regulējumu darbinieku atlīdzības noteikšanā.

<sup>103</sup> Nav iekļauta informācija par Finanšu izlūkošanas dienestā nodarbinātajiem.

<sup>104</sup> Valsts aģentūras “Civīlās aizsardzības aģentūra” atalgojuma analīzē iekļauta informācija tikai par tiem darbiniekiem, kuru mēnešalgu intervāli noteikti Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 3. pielikumā.

<sup>105</sup> Informatīvais ziņojums “Par priekšlikumiem valsts budžeta prioritārajiem pasākumiem 2024. gadam un budžeta ietvaram 2024.–2026. gadam” (Ministru kabineta 2023. gada 26. septembra sēdes protokola Nr. 47 43. § 15. punkts).

Pieejams: <https://tapportals.mk.gov.lv/meetings/protocols/02f3d595-3472-4005-883f-f6fla18a10c8#meeting-protocol-preview-47>

<sup>106</sup> Iestādē vidēji (mediāna) augstākās mēnešalgas mēnešalgu grupā.

<sup>107</sup> Revīzijas izlasē iekļautās iestādes, izņemot ministrijas, neatkarīgās iestādes, budžeta nefinansētās iestādes un iestādes ar īpašu regulējumu.

<sup>108</sup> Iestādē vidēji (mediāna) augstākās mēnešalgas mēnešalgu grupā.

<sup>109</sup> Nav iekļauta informācija par Finanšu izlūkošanas dienestā nodarbinātajiem.

<sup>110</sup> Valsts aģentūras “Civīlās aizsardzības aģentūra” atalgojuma analīzē iekļauta informācija tikai par tiem darbiniekiem, kuru mēnešalgu intervāli noteikti Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 3. pielikumā.

<sup>111</sup> Valsts ieņēmumu dienesta datubāzē publicēta informācija par visu valsts iestāžu (gan privāto, gan valsts pārvaldes) profesiju atalgojumu no šādiem nodokļu pārskatiem: “Darba devēja ziņojums” un “Ziņas par darba ņēmējiem”. Pieejams: <https://www.vid.gov.lv/lv/informacija-par-darba-vietam-2024gada-atbilstosi-profesiju-klasifikatoram> Skatīts: 2025. gada 2. septembrī.

<sup>112</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 11. pants.

<sup>113</sup> Valsts kontroles 2022. gada 9. februāra atbilstības/ lietderības revīzijas ziņojums Nr. 2.4.1–28/2020 “Vai Valsts pārvaldes reformu plāns 2020 norit saskaņā ar plānoto un tiek panākts iecerētais efekts?”. Pieejams: [Vai Valsts pārvaldes reformas plāns 2020 norit saskaņā ar plānoto un tiek panākts iecerētais efekts? | Valsts Kontrole](#)

<sup>114</sup> Valsts pārvaldes reformu plāns 2020 (apstiprināts ar Ministru kabineta 2017. gada 24. novembra rīkojumu Nr. 701) un Valsts pārvaldes modernizācijas plāns 2023.–2027. gadam (apstiprināts ar Ministru kabineta 2023. gada 8. maija rīkojumu Nr. 240).

<sup>115</sup> 2021. gada 16. novembra likuma “Grozījumi Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā” (spēkā no 2022. gada 1. jūlija) anotācija. Pieejams:

<https://titania.saeima.lv/LIVS13/SaeimaLIVS13.nsf/0/706D13A3F45095C3C225876800457067?OpenDocument>

<sup>116</sup> Mēnešalgu skalas minimums ir par 30 % zemāks nekā viduspunkts, bet mēnešalgu skalas maksimums ir par 30 % augstāks nekā viduspunkts.

<sup>117</sup> 2024. gadā Izglītības un zinātnes ministrijas valsts sekretāra amats bija vakants.

<sup>118</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 14. pants (likuma redakcijā, kas bija spēkā līdz 30.06.2022.).

<sup>119</sup> Nav ietverta Klimata un enerģētikas ministrija, jo izveidota 2023. gada 1. janvārī (Ministru kabineta 2022. gada 20. decembra noteikumi Nr. 817 “Klimata un enerģētikas ministrijas nolikums”, spēkā no 2023. gada 1. janvāra).

<sup>120</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 3. panta ceturtdaļa.

<sup>121</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 16. panta otrā daļa.



- <sup>122</sup> Novērtējums var būt “pārsniedz prasības”, “daļēji pārsniedz prasības”, “atbilst prasībām”, “daļēji atbilst prasībām” vai “neatbilst prasībām”.
- <sup>123</sup> Ministru kabineta 2012. gada 10. jūlija noteikumu Nr. 494 “Noteikumi par valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbināto darba izpildes novērtēšanu” 38. punkts.
- <sup>124</sup> Statistiski normālā sadalījuma likne, kur lielākā daļa vērtību koncentrējas ap vidējo. *Human Performance Technology by DTS. “Understanding Bell Curve Performance Appraisal: A Comprehensive Guide”* <https://www.hono.ai/blog/bell-curve-performance-appraisal>, skatīts 09.09.2025.
- <sup>125</sup> “*Vitality curve*”, kur darbinieki tiek sadalīti trīs fiksētās grupās pēc snieguma. *Human Performance Technology by DTS. “In a Nutshell: Forced Ranking (Vitality Curve, Bell Curve)”*. 04.02.2015. <https://blog.hptbydts.com/in-a-nutshell-forced-ranking-vitality-curve-bell-curve>, skatīts 09.09.2025.
- <sup>126</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 3. panta ceturtās daļas piektais punkts, 14. panta divpadsmitā daļa un 16. panta pirmā un otrā daļa.
- <sup>127</sup> Ja amatpersona (darbinieks) saņem vienu vai vairākas piemaksas, to kopsumma nedrīkst pārsniegt 30 % no mēnešalgas.
- <sup>128</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 37. panta otrā daļa.
- <sup>129</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 3. panta ceturtās daļas 8. punkts.
- <sup>130</sup> Valsts kancelejas 2025. gada 11. decembra vēstule Nr. 7.8.5./2025-DOC-2346-IP-3788 “Par revīzijas ziņojuma projektu Revīzijas lietā Nr. 2.4.1-76/2024 (Atlīdzības sistēmas reformas īstenošana valsts pārvaldē).”
- <sup>131</sup> Valsts kontrole. Revīziju standarti. Pieejams: <https://lrvk.gov.lv/lv/par-mums/valsts-kontrole/normativie-akti/reviziju-standarti>
- <sup>132</sup> Ministru kabineta 2022. gada 26. aprīļa noteikumu Nr. 262 “Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs, amatu klasifikācijas un amatu apraksta izstrādāšanas kārtība” 3. nodaļa.
- <sup>133</sup> 2021. gada 16. novembra likuma “Grozījumi Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā” (spēkā no 2022. gada 1. jūlija) anotācija. Pieejams: <https://titania.saeima.lv/LIVS13/SaeimaLIVS13.nsf/0/706D13A3F45095C3C225876800457067?OpenDocument>.
- <sup>134</sup> Ministru kabineta 2022. gada 26. aprīļa noteikumi Nr. 262 “Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs, amatu klasifikācijas un amatu apraksta izstrādāšanas kārtība”.
- <sup>135</sup> Satversmes tiesas 2017. gada 26. oktobra spriedums lietā Nr. 2016-31-01.
- <sup>136</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 4. panta otrā daļa un 2.<sup>1</sup> daļa.
- <sup>137</sup> Valsts kancelejas sadarbības līguma Nr. 2023/043 ar SIA “*Figure Baltic Advisory*” 2023. gada 21. jūlija nodevums “Pētījums par atlīdzības (mēnešalgas) apmēru par līdzīgas vērtības darbu privātajā darba tirgū, salīdzinot ar valsts pārvaldes mēnešalgu skalu 2023. gadā”.
- <sup>138</sup> Nav iekļauta informācija par Klimata un enerģētikas ministriju (izveidota 2023. gada 1. janvārī); Viedās administrācijas un reģionālās attīstības ministriju, Valsts vides dienestu, Kultūras informācijas sistēmu centru, Valsts izglītības attīstības aģentūru un Bērnu aizsardzības centru, jo izdevumu palielinājums/samazinājums saistīts ar iestāžu strukturālām izmaiņām.
- <sup>139</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 4. panta 1.<sup>1</sup> daļa.
- <sup>140</sup> Ministru kabineta 2022. gada 26. aprīļa noteikumu Nr. 262 “Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs, amatu klasifikācijas un amatu apraksta izstrādāšanas kārtība” 30. punkts.
- <sup>141</sup> No 2024. gada 1. janvāra amatpersonas (darbinieka) veselības apdrošināšanas prēmijas maksimālais apmērs ir 750 euro.
- <sup>142</sup> Izņemot prokurorus.
- <sup>143</sup> Valsts kancelejas 2025. gada 11. decembra vēstule Nr. 7.8.5./2025-DOC-2346-IP-3788 “Par revīzijas ziņojuma projektu Revīzijas lietā Nr. 2.4.1-76/2024 (Atlīdzības sistēmas reformas īstenošana valsts pārvaldē).”
- <sup>144</sup> Nav iekļauta informācija par:
- Valsts izglītības satura centru, jo no 2025. gada 1. janvāra funkcijas pārņēma Valsts izglītības attīstības aģentūra (Ministru kabineta 2024. gada 30. jūlija rīkojums Nr. 635 “Par Valsts izglītības attīstības aģentūras pārveidošanu un Valsts izglītības satura centra un Jaunatnes starptautisko programmu aģentūras likvidāciju”);
  - Klimata un enerģētikas ministriju, kas izveidota 2023. gada 1. janvārī (Ministru kabineta 2022. gada 20. decembra noteikumi Nr. 817 “Klimata un enerģētikas ministrijas nolikums”);
  - Finanšu izlūkošanas dienestu, kam piešķirtas jaunas 19 amata vietas, lai nodrošinātu prioritārā pasākuma “Par Eiropas Savienības tiesību aktos atļautajiem izņēmumiem sankciju piemērošanā un Latvijas kompetentajām iestādēm šo izņēmumu piemērošanā” īstenošanu (Ministru kabineta 2023. gada 26. septembra sēdes prot. Nr. 47, 43. § 2. punkts).
- <sup>145</sup> Plānotie izdevumi skatīti 2025. gada 27. maijā.
- <sup>146</sup> 2024. gada 1. oktobrī.