**Likumprojekta "Grozījumi Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā"
sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija)**

|  |
| --- |
| **Tiesību akta projekta anotācijas kopsavilkums** |
| Mērķis, risinājums un projekta spēkā stāšanās laiks (500 zīmes bez atstarpēm) | Likumprojekta mērķis ir pilnveidot valsts pārvaldes atlīdzības sistēmu, lai viecinātu valsts pārvaldes konkurētspēju un produktivitāti. Grozījumi ietver mēnešalgas maksimālā apmēra palielināšanu 10.–16. mēnešalgu grupai valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbinātajiem pēc nodarbināto skaita samazinājuma, elastīgākas personāla politikas risinājumus un mēneša vidējās darba samaksas koeficientu palielināšanu Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas komisijai un Finanšu un kapitāla tirgus komisijai. Valsts pārvaldes atlīdzības sistēma ir kompleksa, līdz ar to tās pilnveidošana turpināsies |

|  |
| --- |
| **I. Tiesību akta projekta izstrādes nepieciešamība** |
| 1. | Pamatojums | Likumprojekts "Grozījumi Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā" (turpmāk – likumprojekts) izstrādāts, lai izpildītu Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma (turpmāk – Atlīdzības likums) pārejas noteikumu 32. punktā doto uzdevumu Ministru kabinetam iesniegt Saeimā likumprojektu par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības sistēmas pilnveidošanu, kā arī lai izpildītu Ministru kabineta 2016. gada 30. augusta sēdes protokollēmuma (prot Nr. 43 32. §) "Likumprojekts "Grozījumi Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā"" 4. punktā doto uzdevumu, kurā noteikts Valsts kancelejai izvērtēt Atlīdzības likuma grozījumu ietekmi un sasniegtos rezultātus un iesniegt priekšlikumus par vienotās atlīdzības sistēmas pilnveidi valsts pārvaldē. Ņemot vērā, ka likumprojekta grozījumi ietver priekšlikumus vienotās atlīdzības sistēmas pilnveidei, informatīvais ziņojums netika virzīts izskatīšanai Ministru kabinetā.Likumprojekts ir izstrādāts, lai izpildītu arī "Valsts pārvaldes reformu plāna 2020" (turpmāk – reformu plāns) uzdevumu – sagatavot un iesniegt Ministru kabinetā likumprojektu par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzību un Ministru kabineta 2017. gada 14. novembra sēdes protokollēmumā (prot. Nr. 57 54. §) 4. punktā doto uzdevumu, kurā noteikts Valsts kancelejai sagatavot un iesniegt izskatīšanai Ministru kabinetā priekšlikumus par grozījumiem Valsts civildienesta likumā vai citos jomu regulējošos normatīvajos aktos, lai noteiktu elastīgāku pieeju civildienesta ierēdņu personāla politikas īstenošanai.Likumprojekta izstrādes gaitā tika analizēts Ministru kabineta 2016. gada 31. maija sēdes protokollēmuma (prot Nr. 26 39. §) "Informatīvais ziņojums "Par valsts budžeta izdevumu pārskatīšanu 2017., 2018. un 2019. gadam rezultātiem un priekšlikumi par šo rezultātu izmantošanu likumprojekta "Par vidēja termiņa budžetu 2017., 2018. un 2019. gadam" un likumprojekta "Par valsts budžetu 2017. gadam" izstrādes procesā"" (turpmāk – protokollēmums) 6.33. apakšpunktā dotais uzdevums Valsts kancelejai iesniegt Ministru kabinetā priekšlikumus par amatu saskaņošanas kārtības optimizēšanu |
| 2. | Pašreizējā situācija un problēmas, kuru risināšanai tiesību akta projekts izstrādāts, tiesiskā regulējuma mērķis un būtība | Ņemot vērā, ka vienotā atlīdzības sistēma ir kompleksa, kas ietver dažādus elementus un skar plašu valstī nodarbināto loku, tā ir jāpilnveido secīgi, līdz ar to likumprojekts iekļauj sākotnējos priekšlikumus vienotās atlīdzības sistēmas pilnveidošanai. Ņemot vērā to ieviešanas rezultātus, Ministru prezidenta izveidotā darba grupa valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības sistēmas pilnveidošanai Valsts kancelejas vadībā turpinās pilnveidot vienoto atlīdzības sistēmu un izstrādās priekšlikumus turpmākajiem Atlīdzības likuma grozījumiem. Kopš vienotās darba samaksas sistēmas ieviešanas 2005. gadā ir izvirzīts mērķis valsts pārvaldē nodarbināto mēnešalgas tuvināt 80 % no līdzīgā amatā nodarbināto vidējām mēnešalgām privātajā sektorā[[1]](#footnote-1). Pēc Valsts kancelejas pasūtījuma 2017. gadā tika veikts salīdzinošs pētījums par atalgojuma apmēru, kurā tika salīdzināts līdzvērtīgu amatu atalgojuma apmērs privātajā un publiskajā sektorā. Pētījuma rezultāti liecina, ka lielākās atšķirības ir tieši augstākajām mēnešalgu grupām (augstākā, vidējā, zemākā līmeņa vadītāji, augsti kvalificēti eksperti), tāpēc amati, kas atrodas augstākajās mēnešalgu grupās, vismazāk spēj konkurēt ar privāto sektoru. Kopš 2010. gada mēnešalgu grupu maksimālie apmēri ir paaugstināti no 1. līdz 10. mēnešalgu grupai, bet augstākajām mēnešalgu grupām tie nav grozīti.Ņemot vērā jaunākās darba tirgus tendences, ik gadu palielinās vidējās darba samaksas apjoms privātajā sektorā. 2017. gadā vidējā mēnešalga privātajā sektorā ir paaugstinājusies par 6,3 %, kas ir lielākais darba samaksas kāpums kopš 2008. gada (SIA "Fontes Vadības konsultācijas" pētījuma dati)[[2]](#footnote-2). Tuvākajos gados tiek prognozēts vēl lielāks darba samaksas pieaugums. Tāpat katru gadu palielinās nodarbināto skaits, kas pamet darbu valsts pārvaldē (2016. gadā darbu ministrijās pārtrauca 18,5 % jeb 593 nodarinātie, 2017. gada oktobrī atsevišķās ministrijās jau 16–18 % nodarbināto pārtraukuši darbu). Viens no reformu plānā iekļautajiem uzdevumiem ir nodarbināto skaita samazinājums valsts tiešās pārvaldes iestādēs par 6 %. Ņemot vērā, ka nodarbināto skaita samazinājuma rezultātā ieekonomētie līdzekļi tiks atstāti iestāžu rīcībā, lai palielinātu atlīdzību pārējiem iestādē nodarbinātajiem, likumprojekts paredz palielināt 10.–16. mēnešalgu grupas maksimālos apmērus valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbinātajiem. Priekšnoteikums maksimālo mēnešalgu apmēru palielināšanai ir nodarbināto skaita samazinājums atbilstoši reformu plānā noteiktajam. Lēmumu par 10.–16. mēnešalgu grupas maksimālo mēnešalgu apmēru palielināšanu atbilstoši likumprojekta 5. pielikumam pieņem Ministru kabinets, pamatojoties uz Valsts kancelejas sniegto informāciju par reformu plāna ietvaros veikto nodarbināto skaita samazinājumu. Līdz Ministru kabineta lēmuma pieņemšanai valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbināto mēnešalgu grupu maksimālo mēnešalgu apmēru nosaka atbilstoši Atlīdzības likuma 3. pielikumam. Mēnešalgu grupu maksimālo apmēru palielināšana nav pamats papildu finansējuma pieprasīšanai, nodarbināto mēnešalgas pārskata iestāde, izmantojot ietaupītos finanšu līdzekļus. Reformu plānā noteikts, ka nodarbināto skaita samazinājums neattiecas uz Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroju, līdz ar to maksimālo mēnešalgu apmēru palielinājums uz Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroju tiks attiecināts no likuma spēkā stāšanās dienas. Lai īstenotu Reformu plānā iekļauto uzdevumu, likumprojekta pārejas noteikumos paredzēti vienoti kritēriji amatpersonu (darbinieku) salīdzināšanai, ja tiek samazināts nodarbināto skaits vai likvidēts amats. Tie ir darba izpildes rezultāts un augstāka kvalifikācija. Ekonomiskās lejupslīdes laikā 2010. un 2011. gadā Atlīdzības likuma pārejas noteikumos bija iekļauta šāda norma. Arī tiesa savos spriedumos par nodarbināto salīdzināšanu turpina izmantot šos salīdzināšanas kritērijus. Lai amata (dienesta, darba) tiesiskās attiecības izbeigtu bez konfliktiem un sniegtu atbalstu nodarbinātajam pārmaiņu periodā, labā prakse ir izmantot aprūpēto darba uzteikumu elementus. Viena no tā daļām ir finansiāls pabalsts, pārtraucot amata (dienesta, darba) tiesiskās attiecības. Tas ir kā sākotnējs atbalsts, kamēr nodarbinātais atrod jaunas iespējas darba tirgū. Nereti ir problemātiski panākt vienošanos par amata (dienesta, darba) tiesisko attiecību izbeigšanu, tādejādi radot ilgstošas tiesvedības, kas veido papildu izdevumus un administratīvo slogu. Likumprojekts paredz, ka, izbeidzot amata (dienesta, darba) tiesiskās attiecības pēc savstarpējas vienošanās, nodarbinātajam var piešķirt atlaišanas pabalstu līdz triju mēnešu vidējas izpeļņas apmēram. Iestādēm, lemjot par atlaišanas pabalstu, ir jāņem vērā amata vērtība (atbildības līmenis un sarežģītība), proti, augstākas vērtības amatiem nosakot lielāku pabalsta apmēru. Šādā gadījumā atlaišanas pabalsta apmēru saskaņo ar augstāku iestādi vai amatpersonu (ja tāda ir). Reformu plāna ietvaros Valsts kanceleja plāno turpināt darbu arī pie citu aprūpētā darba laika uzteikuma elementu ieviešanas.Ņemot vērā konkurenci ar privātā sektora darba devējiem par augstas kvalifikācijas profesionāļiem finanšu un apdrošināšanas nozarē un elektronisko sakaru un enerģētikas nozarē, likumprojekts paredz palielināt mēneša vidējās darba samaksas koeficientus Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas komisijā un Finanšu un kapitāla tirgus komisijā nodarbinātajiem. Mēneša vidējās darba samaksas koeficienta palielināšana nav pamats papildu finansējuma pieprasīšanai. Ņemot vērā Ministru kabineta 2016. gada 31. maija sēdes protokollēmuma 6.33. apakšpunktā doto uzdevumu, vienotās atlīdzības sistēmas izvērtējuma ietvaros tika analizētas iestāžu iesniegtās amatu klasifikācijas. Tās liecina, ka valsts tiešās pārvaldes iestādēs nav izveidojusies vienota izpratne par galvenajiem amatu klasificēšanas principiem. Ņemot vērā, ka amatu klasificēšana ir tiešā veidā saistīta ar nodarbinātā mēnešalgas apmēru, sākotnēji ir nepieciešams sakārtot valsts pārvaldē nodarbināto atlīdzības sistēmu, tai skaitā risināt jautājumu par iestāžu dažādajiem atlīdzības fondiem. Lai Valsts ieņēmumu dienestā (turpmāk – VID) spētu piesaistīt un noturēt augsta līmeņa speciālistus, Saeima 2016. gada 15. septembrī pieņēma grozījumus Atlīdzības likumā par mēnešalgu grupu maksimālo apmēru palielināšanu VID amatpersonām un darbiniekiem. Lai vismaz daļēji mazinātu risku par augsta līmeņa speciālistu aizplūšanu no valsts pārvaldes, tika ieviesta speciāla piemaksa nodarbinātajiem, kas nodrošina iestādes būtiskākās funkcijas. Mēnešalgu grupu maksimālo apmēru palielināšana bija jāveic, uzlabojot un efektivizējot iestādē veiktos procesus, tādejādi samazinot amatu vietu skaitu iestādē un izlīdzinot mēnešalgas pārējiem nodarbinātajiem. VID ir uzsākta atlīdzības sistēmas reforma, kuras mērķis ir mazināt profesionālāko, spējīgāko un pieredzējušāko darbinieku aizplūšanu, veicināt jaunu, augsti kvalificētu nodarbināto piesaisti, lai darbinieki būtu atbilstoši motivēti augstu darba rezultātu sasniegšanā, jaunu inovatīvu darba metožu ieviešanā, produktivitātes paaugstināšanā, nodrošinot, ka atlīdzība ir samērojama ar amatpersonu atbildību par pieņemtajiem lēmumiem.VID atlīdzības reformā paveiktais 2017. gadā:* + VID vadītāju mēnešalga noteikta 72%, 74%, 77%, 90%, 95% vai 100% apmērā no Ministru kabineta 2013.gada 29.janvāra noteikumu Nr.66 “Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu un tās noteikšanas kārtību” 4.1 pielikumā “Valsts ieņēmumu dienesta amatpersonu un darbinieku mēnešalgas” (turpmāk- MK noteikumos) norādītā mēnešalgas maksimuma, tādējādi ieviesta vienota pieeja vadītāju un vietnieku atlīdzības noteikšanai;
	+ finansējums no likvidētajām VID amata vietām novirzīts esošo darbinieku atlīdzības paaugstināšanai kā rezultātā vairāk nekā 90% VID darbinieku 2017.gadā paaugstināta mēnešalga (sasniedzot 69% no MK noteikumos norādītā mēnešalgas maksimuma) un paaugstinājusies darbinieku apmierinātība ar atlīdzību;
	+ papildu piešķirtie finanšu līdzekļi izmantoti, lai noteiktai grupai paaugstinātu mēnešalgu vai noteiktu piemaksas, kā rezultātā radīta materiālā bāze VID kapacitātes stiprināšanai atsevišķu VID prioritāro pasākumu veikšanai (Nelegāli iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršanas jomā, Maksājumu administrēšanas informācijas sistēmas ieviešanas projekts u.c.);
	+ struktūrvienībās identificēti amata pienākumi, kas ir ar paaugstinātu sarežģītību vai atbildību, kā rezultātā rasts risinājums šiem amatiem noteikt paaugstinātu mēnešalgu (3.kategorijas otrais līmenis- mēnešalga noteikta 71% apmērā no MK noteikumos norādītā mēnešalgas maksimuma);
	+ pamatojoties uz noteiktiem kritērijiem, ir piešķirtas piemaksas (par īpašo risku, par personiskā darba ieguldījumu un darba kvalitāti, par būtisku funkciju nodrošināšanu vai stratēģiski svarīgu mērķu īstenošanu u.tml.) kā rezultātā darbinieki ne vien saņem papildu atlīdzību par papildu ieguldīto darbu, bet arī ir saprotams piemaksu piešķiršanas pamatojums un nepieciešamā rīcība, iesaiste papildu atlīdzības saņemšanai;
	+ tā kā atlīdzībai ir ļoti cieša korelācija ar korupcijas risku novēršanu, VID atlīdzības politika 2017.gadā paredz atsevišķu piemaksu noteikšanu par tādu uzdevumu izpildi, kas saistīti ar likumu izpildes uzraudzību, administratīvo aktu izdošanu un lēmumu pieņemšanu. Piemaksa, pamatojoties uz VID korupcijas riskam visvairāk pakļauto amatu novērtējumu, tiek noteikta amatiem, kuri pakļauti korupcijas riskiem ar ļoti augstu, augstu un vidēju prioritāti (10%, 7% un 4% apmērā no mēnešalgas);

2017.gada septembrī SKDS veica VID darbinieku aptauju par apmierinātību ar darbu, kurā darbinieki tika lūgti novērtēt arī VID atlīdzības sistēmu. Pētījumā kā galvenais darbības rezultāts VID atlīdzības un motivācijas sistēmai tika izvirzīts – “VID darbinieki ir apmierināti ar noteikto atlīdzības un motivācijas sistēmu”. Tā novērtēšanai tika izvirzīti 2 rezultatīvie rādītāji:* VID darbinieku apmierinātība ar atlīdzības un motivācijas sistēmu,
* VID aizgājušo darbinieku īpatsvars, kuri par iemeslu min atlīdzības un/vai motivācijas sistēmu.

Aptaujas rezultāti rāda, ka 75% aptaujāto pozitīvi vērtē jauno atlīdzības sistēmu, kura tika ieviesta 2017.gada 1.aprīlī un tas ir par 23% vairāk nekā 2015.gada aptaujā. Arī VID piemaksu un motivācijas sistēma tiek vērtēta augstāk nekā 2015.gadā : 69% aptaujāto ir kopumā apmierināti ar esošo motivācijas politiku, kas ir par 7% vairāk kā 2015.gadā. Tādejādi var secināt, ka darbinieku apmierinātība ar atlīdzību ir augusi un ir novērojama tieša korelācija starp atlīdzības paaugstināšanu un darbinieku apmierinātības uzlabošanos. Tuvākajā laikā VID analizēs atlīdzības reformas ieviešanas ietekmi uz darbiniekiem noteikto individuālo mērķu izpildi.VID turpina meklēt veidus, kā efektīvāk izmantot piešķirtos resursus. Šobrīd ir uzsākts darbs pie VID procesu vadības sistēmas pilnveides plāna 2018.-2019. gadam izstrādes, ar mērķi identificēt procesu īpašniekus (atbildīgie par procesu rezultātiem), izvērtēt procesus, tos optimizējot, vienkāršojot darbības, veicot aprēķinus par VID procesu izmaksām un meklējot iespējas, kā tās samazināt u.tml.Valsts kanceleja turpinās pilnveidot vienoto atlīdzības sistēmu un līdz 2018. gada 1. jūnijam veiks analīzi par atlīdzības apmēriem tiešās valsts pārvaldes institūcijās. Pamatojoties uz ekonomisko situāciju valstī, kā arī uz privātā sektora darba samaksas tendencēm, Ministru kabinets izvērtēs un līdz 2019. gada 1. aprīlim iesniegs Saeimā likumprojekta grozījumus par 3. un 5. pielikuma mēnešalgu maksimālo apmēru pārskatīšanu un apvienošanu, kā arī priekšlikumus darba samaksas mainīgās daļas pilnveidošanai |
| 3. | Projekta izstrādē iesaistītās institūcijas un publiskas personas kapitālsabiedrības | Valsts kanceleja un darba grupa (izveidota ar Ministru prezidenta 2017. gada 13. aprīļa rīkojumu Nr. 107. "Par darba grupu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības sistēmas pilnveidošanai"), kā arī pārstāvji no Finanšu ministrijas, Iekšlietu ministrijas, Labklājības ministrijas, Aizsardzības ministrijas, Valsts ieņēmumu dienesta un Tieslietu ministrijas |
| 4. | Cita informācija | Nav |

|  |
| --- |
| **II. Tiesību akta projekta ietekme uz sabiedrību, tautsaimniecības attīstību un administratīvo slogu** |
| 1. | Sabiedrības mērķgrupas, kuras tiesiskais regulējums ietekmē vai varētu ietekmēt | Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonas un darbinieki |
| 2. | Tiesiskā regulējuma ietekme uz tautsaimniecību un administratīvo slogu | Likumprojekts šo jomu neskar |
| 3. | Administratīvo izmaksu monetārs novērtējums | Likumprojekts šo jomu neskar |
| 4. | Atbilstības izmaksu monetārs novērtējums | Likumprojekts šo jomu neskar |
| 5. | Cita informācija | Nav |

|  |
| --- |
| **III. Tiesību akta projekta ietekme uz valsts budžetu un pašvaldību budžetiem** |
| Projekts šo jomu neskar |

|  |
| --- |
| **IV. Tiesību akta projekta ietekme uz spēkā esošo tiesību normu sistēmu** |
| 1. | Saistītie tiesību aktu projekti | Ņemot vērā, ka valsts tiešās pārvaldes iestādēs tiks palielināti maksimālo mēnešalgu grupu apmēri, būs nepieciešams pārskatīt Ministru kabineta 2013. gada 29. janvāra noteikumos Nr. 66 "Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu un tās noteikšanas kārtību" noteiktie maksimālie mēnešalgu apmēri katrai kategorijai, vienlaicīgi vērtējot, vai ir saglabājamas kategorijas |
| 2. | Atbildīgā institūcija | Finanšu ministrija |
| 3. | Cita informācija | Nav |

|  |
| --- |
| **V. Tiesību akta projekta atbilstība Latvijas Republikas starptautiskajām saistībām** |
| Projekts šo jomu neskar |

|  |
| --- |
| **VI. Sabiedrības līdzdalība un komunikācijas aktivitātes** |
| Projekts šo jomu neskar |

|  |
| --- |
| **VII. Tiesību akta projekta izpildes nodrošināšana un tās ietekme uz institūcijām** |
| 1. | Projekta izpildē iesaistītās institūcijas | Valsts un pašvaldību institūcijas |
| 2. | Projekta izpildes ietekme uz pārvaldes funkcijām un institucionālo struktūru.Jaunu institūciju izveide, esošu institūciju likvidācija vai reorganizācija, to ietekme uz institūcijas cilvēkresursiem | Pasākumi ir īstenojami esošo valsts budžeta līdzekļu ietvaros un iestādēm nav pamata pieprasīt papildu finansējumu no valsts budžeta. Projekta izpilde nav saistīta ar jaunu institūciju izveidi, esošo institūciju likvidēšanu vai reorganizāciju |
| 3. | Cita informācija | Nav |

Ministru prezidents Māris Kučinskis

Vizē:

Valsts kancelejas direktors Jānis Citskovskis

1826

Gaile 67082977

Egita.gaile@mk.gov.lv

1. #####  Koncepcija par valsts sektorā nodarbināto vienoto darba samaksas sistēmu 5.–6.lpp, pieejams - chrome-extension://hehijbfgiekmjfkfjpbkbammjbdenadd/nhc.htm#url=http://polsis.mk.gov.lv/documents/1716

 [↑](#footnote-ref-1)
2. SIA Fontes vadības konsultācijas mājas lapa. Pieejams - http://fontes.lv/visparejais-atalgojuma-petijums-2017/ [↑](#footnote-ref-2)