****

Projekts

**Informatīvais ziņojums**

**„Par iespējām pakāpeniski izlīdzināt atlīdzības fondus valsts tiešās pārvaldes iestādēm, lai nodrošinātu līdzvērtīgu atlīdzību līdzīgiem amatiem dažādās iestādēs”**

2013. gada maijs

**Saturs**

Lp.

Ievads 3

1. Esošā situācija 4
2. Pastāvošās problēmas mēnešalgas noteikšanā 13
   1. Pastāvošās problēmas līdzvērtīgas mēnešalgas noteikšanai līdzīgiem amatiem valsts tiešās pārvaldes iestādēs 13
   2. Pastāvošās problēmas konkurētspējīgas darba samaksas noteikšanai kvalificētiem speciālistiem valsts tiešās pārvaldes iestādēs 18
3. Piedāvātais risinājums vidējam termiņam 2014. līdz 2016.gadam 22
   1. Virzība uz konkurētspējīgu mēnešalgu kvalificētiem speciālistiem 22
   2. Pakāpeniska mēnešalgu izlīdzināšana līdzīgu darbu veicējiem – sasaistot to ar minimālās algas paaugstināšanu un mēnešalgu skalas diapazonu pakāpenisku sašaurināšanu 24
4. Finansiālās ietekmes novērtējums mēnešalgu izlīdzināšana līdzīgu darbu veicējiem 25
   1. Papildu nepieciešamais finansējums mēnešalgu izlīdzināšanai 25
   2. Finansiālo iespēju nodrošināšanas iespējamie varianti 29
5. Sociālās garantijas valsts tiešās pārvaldes iestādēs 30
6. Kopsavilkums – piedāvājums 2014. līdz 2016.gadam 31

**Ievads**

Finanšu ministrija, izpildot Ministru kabineta 2013.gada 8.janvāra sēdē uzdoto (protokola Nr.2 26.§ 5.punkts): likumprojekta "Par vidēja termiņa budžeta ietvaru 2014., 2015. un 2016.gadam" sagatavošanas procesā izvērtēt iespējas pakāpeniski izlīdzināt atlīdzības fondus valsts tiešās pārvaldes iestādēm, lai nodrošinātu līdzvērtīgu atlīdzību līdzīgiem amatiem dažādās iestādēs, tai skaitā izskatot arī iespēju iestādēm nodrošināt sociālās garantijas līdzvērtīgos apmēros, un sagatavot informatīvo ziņojumu, kā arī aprēķinus par papildu nepieciešamo finansējumu, ir sagatavojusi informatīvo ziņojumu.

Informatīvais ziņojums ietver arī uzdevumu izpildi, kas noteikti ar:

* Ministru kabineta 2012.gada 13.februāra rīkojuma Nr.72 "Par Koncepciju par korupcijas risku samazināšanu valsts pārvaldes iestādēs un pašvaldībās" 9.punktu – sagatavot informāciju par iespēju piešķirt papildu budžeta līdzekļus koncepcijā ietvertā risinājuma 3.varianta īstenošanai turpmākajos trijos gados: tas attiecas uz iespēju palielināt atalgojumu korupcijas riskam pakļautajos amatos nodarbinātajām amatpersonām, kuru atalgojums ir kritiski zems un nepietiekošs mājsaimniecības pamatvajadzību nodrošināšanā.
* Ministru kabineta 2013.gada 6.februāra rīkojumu Nr.48 "Par Valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības koncepciju" un ietver koncepcijā plānotos pasākumus par mēnešalgu diapazonu sašaurināšanu un mēnešalgu skalas zemākās robežas pārskatīšanu.
* Valsts kontroles revīzijas Nr.5.1-2-32/2011 „Par Latvijas Republikas 2011.gada pārskatu par valsts budžeta izpildi un par pašvaldību budžetiem” ieteikumu -Finanšu ministrijai apzināt valsts iestādēm 2012.gadā apstiprinātos izdevumus atalgojumam un, ņemot vērā iestādē noteikto darba samaksas politiku, izvērtēt valsts budžeta iestāžu līdzvērtīgās finansiālās iespējas piemērot normatīvos aktos noteiktās piemaksas (atalgojuma mainīgo daļu) darbinieku motivācijai. Par izvērtējuma rezultātiem informēt Ministru kabinetu, atbilstoši 2014.gada budžeta izstrādes laika grafikam.

Informatīvā ziņojuma mērķis – izvērtēt esošo situāciju atlīdzības jomā valsts tiešās pārvaldes iestādēs, tai skaitā salīdzināt līdzīgu darbu veicēju darba samaksu (mēnešalgu, piemaksas) dažādās iestādēs, kā arī piedāvāt risinājumu pakāpeniskai atlīdzības izlīdzināšanai starp dažādām iestādēm. Datu analīzei izmantota informācija, kuru iestādes ir iesniegušas Finanšu ministrijai saskaņā ar Ministru kabineta 2010.gada 21.jūnija noteikumiem Nr.541 „Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmu” par 2013.gada 1.ceturksni un 2012.gadu. Ir analizēti dati par 228 iestādēm, tajā skaitā par 55762 nodarbinātajiem, iekļaujot arī neatkarīgo iestāžu darbiniekus, piem., tiesu un prokuratūras darbiniekus, jo arī viņu atlīdzības jautājums ir aktuāls un pastāvošās problēmas ir līdzīgas.

Informatīvajā ziņojumā nav iekļauti pedagogi (tiek veikta pedagogu atalgojumu reforma saskaņā ar izglītības un zinātnes ministra parakstīto memorandu ar LIZDA), kā arī valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās nodarbinātie.

**Darba samaksas politikas mērķis –** darba efektivitātes paaugstināšana valsts pārvaldē, nodrošinot vienādas iespējas valsts tiešās pārvaldes iestādēm noteikt līdzvērtīgu darba samaksu līdzīgiem amatiem, kā arī virzoties uz konkurētspējīgu darba samaksu kvalificētiem speciālistiem.

Darba samaksas politikas mērķis skatāms kontekstā ar **virsmērķi valsts pārvaldes attīstībā- maza, efektīva, profesionāla un uz klientu orientēta valsts pārvalde** un virsmērķa sasniegšanai veicamajiem pasākumiem:

- pārskatīt iestādes funkcijas un procesus, kā arī nepieciešamos resursus, atbilstoši Ministru prezidenta 2012.gada 28.decembra rezolūcijai Nr. 2012-REZ-111-1/127-2481;

- ieviest iestādes darbības efektivitāti monitorējošos pasākumus, piemēram, kvalitātes vadības procesu, darba laika uzskaiti;

- ievērot valsts pārvaldē noteiktos pamatprincipus, piemēram, vienas pieturas principu, tiesību normu saprātīgas piemērošanas principu.

1. **Esošā situācija**

Valsts budžeta iestādēs ir nodarbināti 24% no sabiedriskajā sektorā nodarbināto kopskaita, bet pašvaldību budžeta iestādēs – 46%. Savukārt valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās strādā 30% no sabiedriskajā sektorā nodarbinātajiem (skat. 1.attēlu).

1.attēls

**Sabiedriskajā sektorā nodarbināto skaits 2013.gada janvārī**

Datu avots: Finanšu ministrija

Valsts budžeta iestādes aptver valsts tiešās pārvaldes iestādes (Valsts kanceleja, ministrijas un to padotības iestādes) un neatkarīgās iestādes. Ministrijās un Valsts kancelejā nodarbinātie veido 5,2% no nodarbināto kopskaita valsts budžeta iestādēs, savukārt pārējās valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbinātie veido 91,3%, bet neatkarīgajās iestādēs – 3,5% no nodarbināto kopskaita valsts budžeta iestādēs.

2.attēls

**Nodarbināto skaita īpatsvars valsts budžeta iestādēs sadalījumā pa nodarbināto grupām 2013.gada janvārī**

Datu avots: Finanšu ministrija

Sadalījumā pa nodarbināto grupām (2.attēls) lielu īpatsvaru veido amatpersonas ar speciālo dienesta pakāpi (Valsts policija, Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests, Valsts robežsardze un Ieslodzījumu vietu pārvalde) – 22% no nodarbināto kopskaita. Savukārt ierēdņi ir 20% no valsts budžeta iestādēs nodarbinātajiem.

Valsts budžeta iestādēs, tai skaitā valsts tiešās pārvaldes iestādēs, sākot ar 2009.gadu, ievērojami samazinājās nodarbināto skaits (skat. 3.attēlu).

Pirmām kārtām 2009. un 2010.gadā tika samazināts ierēdņu skaits – par 25,4% salīdzinājumā ar 2008.gadu. Nodarbināto skaita samazināšanos, īpaši 2009. gadā, ietekmēja valdības 2009. gada 11. jūnija lēmums par nodarbināto skaita samazināšanu ministrijās, kā arī valsts aģentūrās.

2013. gada janvārī, salīdzinot ar 2008. gadu, valsts budžeta iestādēs nodarbināto skaits kopumā ir samazinājies par 21 tūkst. darbinieku (-26,8%).

2011.–2012.gadā darbinieku skaita izmaiņas ietekmēja ne tikai veiktie optimizācijas pasākumi valsts pārvaldē, bet arī motivācijas trūkums, ko radīja gan krīzes laikā veiktais darba samaksas samazinājums, gan arī noteiktie ierobežojumi motivācijas sistēmai, tai skaitā aizliegums prēmēt darbiniekus.

3.attēls

**Nodarbināto skaita izmaiņas valsts budžeta iestādēs, tai skaitā valsts tiešās pārvaldes iestādēs, 2008.gads līdz 2013.gada janvārim**

Datu avots: Finanšu ministrija

Valsts konsolidētā kopbudžeta izdevumi atlīdzībai, tai skaitā valsts budžeta izdevumi atlīdzībai, (skat. 4. un 5.attēlu) 2009. un 2010.gadā strauji samazinājās un kopš 2010. gada stabili saglabājas konsolidētajā līmenī ar mērenu pieaugumu. Izdevumu atlīdzībai pieaugums sākot ar 2011. gadu pamatā skaidrojams ar minimālās mēneša darba algas pieaugumu no 180 līdz 200 latiem, tiesnešu un prokuroru atalgojuma pieaugumu (vidēji par 43%), kā arī iespēju motivēt kompetentākās amatpersonas un darbiniekus piemaksu veidā par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti, ar naudas balvu, ko nosaka Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 2011. gada 16. jūnija grozījumi, bet no 2012. gada 1. janvāra arī iespēju izmaksāt atvaļinājuma pabalstu un iespēju darba devējam apdrošināt darbinieku veselību, apmaksājot veselības polisi līdz Ls 150.

4.attēls

**Latvijas valsts konsolidētā kopbudžeta izdevumi atlīdzībai (finanšu plūsma) 2008–2013.gadā un salīdzinājumā ar iepriekšējo periodu, % un milj. LVL**

Datu avots: Valsts kase

5.attēls

**Valsts budžeta izdevumi atlīdzībai, milj. LVL**

Datu avots: Valsts kase

Salīdzinot vispārējās valdības izdevumus (valsts un pašvaldību budžeta izdevumi) atlīdzībai no iekšzemes kopprodukta (IKP) dažādās Eiropas Savienības dalībvalstīs, var secināt, ka Latvija, Čehija, Rumānija, Slovākija un Igaunija veido valstu grupu, kurās izdevumi atlīdzībai sastāda 6,5% – 7,5% no IKP un ir zemāki salīdzinot ar citām valstīm. Īrijā, Ungārijā, Polijā, Lietuvā un Nīderlandē šie izdevumi ir 9,1% – 11,2%, savukārt Somijā – 13,7% no IKP (skat. 6.attēlu).

6.attēls

**Vispārējās valdības izdevumi (valsts un pašvaldību budžeta izdevumi) atlīdzībai % no IKP**

Datu avots: SVF

7.attēlā atspoguļoti izdevumi atlīdzībai valsts budžetā procentos no IKP, un redzams, ka 2014. – 2016.gadā, saglabājot izdevumus atlīdzībai bāzes līmenī, šo izdevumu procentuālais īpatsvars no IKP samazinās. Uzskatām, ka atlīdzības izdevumu izmaiņas būtu jāskata kontekstā ar IKP izmaiņām.

7.attēls

**Izdevumi atlīdzībai valsts budžetā % no IKP, Latvija**

Datu avots: Finanšu ministrija

Valsts tiešās pārvades iestādēs un citās valsts iestādēs nodarbināto atlīdzību nosaka Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums (turpmāk – Atlīdzības likums). Šī likuma mērķis ir panākt, ka valsts un pašvaldību institūcijās amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanā tiek ievēroti līdzvērtīgi nosacījumi. Atlīdzības likums nosaka, ka valsts institūciju amatpersonu un darbinieku mēnešalgas nedrīkst pārsniegt Ministru prezidentam noteikto mēnešalgu (2013.gadā 1920 lati), kuru, tāpat kā citām vēlētajām amatpersonām, nosaka, piemērojot konkrētu koeficientu, kas piesaistīts valstī strādājošo aizpagājušā gada vidējai darba samaksai. 2013. gadam mēnešalgas noteikšanai piemēro Centrālās statistikas pārvaldes publicēto valstī strādājošo mēneša vidējās darba samaksas apmēru 2012. gada pirmajā pusgadā – 474 lati.

Atlīdzības likums nosaka valsts tiešās pārvaldes iestāžu amatpersonu un darbinieku mēnešalgu noteikšanas pamatprincipus, mēnešalgu maksimālos apmērus, bet detalizēti mēnešalgu noteikšanas kārtību un tās apmērus regulē Ministru kabineta noteikumi:

* laika periodā no 2013.gada 1.februāra līdz 2014.gada 1.janvārim mēnešalgu noteikšanai piemēro 22.12.2009. noteikumus Nr.1651 „Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu, kvalifikācijas pakāpēm un to noteikšanas kārtību” (turpmāk – noteikumi Nr.1651), bet sākot ar 2014.gada 1.janvāri –mēnešalgas noteiks saskaņā ar 29.01.2013.noteikumiem Nr.66 “Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu un tās noteikšanas kārtību” (turpmāk – noteikumi Nr.66).

Atlīdzības likums valsts tiešās pārvaldes iestādēs identificē arī tādas amatu grupas, kurām darba (dienesta) specifiskas dēļ ir noteikti īpaši mēnešalgu noteikšanas principi, un tāpēc ir noteikti atsevišķi Ministru kabineta noteikumi:

* 21.06.2010. noteikumi Nr. 568 “Noteikumi par Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm mēnešalgu un speciālajām piemaksām”
* 15.03.2011. noteikumi Nr. 190 “Noteikumi par karavīra mēnešalgas un speciālo piemaksu noteikšanas kārtību un to apmēru”.

Iepriekšminētie Ministru kabineta noteikumi mēnešalgu apmērus nosaka vai nu kā mēnešalgu diapazonus (zemākās un augstākās mēnešalgas) – valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbinātajiem, kā arī Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm, vai nu kā konkrētas mēnešalgas – karavīriem, vai kā mēnešalgu augstākās robežas piem., tiesu un prokuratūras darbiniekiem (skat. piemērus 8.attēlā).

8.attēls

**Piemēri mēnešalgu skalām**

Konkrētas mēnešalgas

Mēnešalgu diapazoni

Šobrīd normatīvajos aktos noteikto mēnešalgu apmērus ir ietekmējuši lēmumi, kas tika pieņemti iepriekšējos gados, kad valdībai bija jāveic visstingrākie taupības pasākumi, lai nodrošinātu valsts budžeta konsolidāciju: 2009.gada vidū mēnešalgas valsts tiešās pārvaldes iestādēs tika samazinātas par 20% un ar 2010.gada 1.janvāri vēl par 5%. Uzlabojoties ekonomiskajai situācijai, ar 2013.gada 1.janvāri tika pārskatīta mēnešalgu skala Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm (mēnešalgās integrēta uzturdevas kompensācija un piešķirts papildu finansējums), bet ar 2012.gada 1.septembri – pedagogiem (piešķirts papildu finansējums mēnešalgu paaugstināšanai). 9.attēlā redzams, ka 2013.gada janvārī, salīdzinot ar 2012.gadu, ir samazinājies darbinieku skaits, kuru mēnešalgas ir zem 300 latiem, un būtiski ir palielinājies darbinieku skaits, kuru mēnešalgas ir 400-500 latu robežās. Darbinieku skaits, bet ne tik būtiski) ir palielinājies arī mēnešalgu grupās 500-600 lati un 600-700 lati. Tai pat laikā 68% darbinieku mēnešalga nepārsniedz 500 latus.

Mēnešalgu palielināšanās izskaidrojama ar uzturdevas kompensācijas (120 lati) integrēšanu mēnešalgā policistiem, robežsargiem, ugunsdzēsējiem un Ieslodzījumu vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm, papildu finansējuma novirzīšanu Valsts probācijas dienesta darbinieku algām, sociālās aprūpes centriem.

9.attēls

**Valsts budžeta iestādēs nodarbināto skaita sadalījums atbilstoši mēnešalgas (bruto) apmēram**Datu avots: Finanšu ministrija

1. **Pastāvošās problēmas mēnešalgas noteikšanā**
   1. **Pastāvošās problēmas līdzvērtīgas mēnešalgas noteikšanai līdzīgiem amatiem valsts tiešās pārvaldes iestādēs**

Valsts tiešās pārvaldes iestādēs mēnešalga tiek noteikta, ņemot vērā divus kritērijus – mēnešalgu grupu un kvalifikācijas pakāpi (nosaka iestāde, pamatojoties uz darbinieka ikgadējo darba izpildes novērtējumu un nostrādāto laiku valsts dienestā), no 2014.gada 1.janvāra kvalifikācijas pakāpi aizstās kategorija. Būtiskākā ietekme mēnešalgas noteikšanā ir mēnešalgu grupai (100%-67%), kuru nosaka amatiem atbilstoši amatu klasifikācijai amatu saimēs un līmeņos, ņemot vērā darba saturu, atbildību un sarežģītību.

10.attēlā redzams, kā Valsts kancelejā, Pārresoru koordinācijas centrā un ministrijās nodarbināto amati procentuāli sadalās pa mēnešalgu grupām. Redzams, ka amatu sadalījums pa mēnešalgu grupām dažādās ministrijās ir atšķirīgs, kā rezultātā arī vidējā mēnešalga dažādās ministrijās ir atšķirīga (skat. 11.attēlu) un nav viennozīmīgi salīdzināma.

10.attēls

**Amati procentuālais sadalījums pa mēnešalgu grupām Valsts kancelejā, Pārresoru koordinācijas centrā un ministrijās**

Datu avots: Finanšu ministrija

11.attēls

**Vidējā mēnešalga un darba samaksa (mēnešalga un piemaksas) 2013.gada 1.ceturksnī Valsts kancelejā, Pārresoru koordinācijas centrā un ministrijās**

Mēnešalgu noteikšanai 2013.gadā valsts tiešās pārvaldes iestādēs piemēro Ministru kabineta noteikumus Nr.1651, kas nosaka divas mēnešalgu skalas – vienu – ministrijām un otru – to padotības iestādēm. Katrai mēnešalgu grupai atbilst noteikts mēnešalgu diapazons, kas veidojas starp mēnešalgas minimālo un maksimālo robežu, skat. 10.attēlu. Mēnešalgu grupām atbilstošās maksimālās mēnešalgas gan ministrijām, gan padotības iestādēm ir noteiktas vienādā apmērā, ievērojot nosacījumu, ka mēnešalgas nedrīkst pārsniegt Ministru prezidentam noteikto mēnešalgu.

10.attēls

**Valsts tiešās pārvaldes iestāžu mēnešalgu skalas – ministriju skala un padotības iestāžu skala**

Šobrīd ministriju mēnešalgu skalā lielākais diapazons ir 33% (izņēmums – Ārlietu ministrijas speciālās 13A un14A mēnešalgu grupas, kuras noteiktas diplomātu amatiem) 12.mēnešalgu grupas 5. un 6.kvalifikācijas pakāpei – tas nozīmē, ka šajās pakāpēs zemākā mēnešalga sastāda 67% no augstākās mēnešalgas, bet padotības iestāžu skalā – 67% 12.mēnešalgu grupas 2. un 3.kvalifikācijas pakāpei – attiecīgi zemākā mēnešalga sastāda 33% no augstākās mēnešalgas.

Katra konkrētā darbinieka mēnešalga tiek noteikta diapazona ietvaros, ņemot vērā iestādes budžeta iespējas, kā arī iestādes atlīdzības politiku. 11.attēlā redzams, kā darbiniekiem noteiktās mēnešalgas sadalās diapazonu ietvaros atbilstoši mēnešalgu grupām.

11.attēls

**Darbiniekiem noteiktās mēnešalgas diapazonu ietvaros – piemēri**

**Ministrijas**

**Padotības iestādes**

\*izkliede zem diapazoniem skaidrojama ar nepilnām slodzēm.

Datu avots: Finanšu ministrija

Ņemot vērā darbiniekiem noteikto mēnešalgu izkliedi diapazona ietvaros, Finanšu ministrija valsts pārvaldes iestādēs noteikto mēnešalgu salīdzināšanai izmantoja rādītāju – darbinieka vieta mēnešalgu skalā, kas raksturo, vai darbiniekam noteiktā mēnešalga ir tuvāk diapazona maksimālajai mēnešalgai vai minimālajai mēnešalgai (ja darbiniekam noteiktā mēnešalga ir tuvāk diapazona minimālajai mēnešalgai, tad vieta mēnešalgu skalā tuvinās 0; ja tuvāk diapazona maksimālajai mēnešalgai, tad vieta mēnešalgu skalā tuvinās 1). Pamatojoties uz katra iestādes darbinieka vietu mēnešalgu skalā, tika aprēķināta arī katras iestādes vieta mēnešalgu skalā – gan pēc mēnešalgu apmēra, gan pēc mēnešalgu un piemaksu (par papildu darbu, aizvietošanu, vakanta amata pienākumu pildīšanu, par personisko darba ieguldījumu un kvalitāti, par diplomātisko rangu) apmēra (skat. 12.attēlu).

12.attēls

**Valsts kancelejas, Pārresoru koordinācijas centra un ministriju vieta mēnešalgu skalā (aprēķināta pēc 2013.gada 1. ceturkšņa vidējās mēnešalgas un piemaksām)**

Datu avots: Finanšu ministrija

Šobrīd normatīvajā aktā noteiktie mēnešalgu diapazoni no vienas puses nodrošina pietiekami lielu elastību iestādes vadītājam, nosakot darbinieku mēnešalgu un pielietojot iestādes izvēlētu mēnešalgu noteikšanas politiku, piemēram, nosakot darbiniekiem augstākas mēnešalgas un mazāku darba samaksas mainīgo daļu vai arī otrādi. **No otras puses plašie mēnešalgu diapazoni un iestāžu rīcībā esošie atšķirīgie atlīdzības fondi ir radījuši šādas problēmas:**

1. Dažādās iestādēs mēnešalgas apmērs līdzīgiem amatiem var atšķirties. Informācija par 2013.gada martā parāda, ka, piemēram, inspektoram (26.3. Privātpersonu kontrole III līmenis - 9.mēnešalgu grupa 6.kvalifikācijas pakāpe) mēnešalga ir noteikta 334 līdz 698 latu robežās;
2. tā kā dažādu mēnešalgu grupu mēnešalgu diapazoni savstarpēji pārklājas, tad pastāv iespēja darbiniekam, kura amats atbilst zemākai mēnešalgu grupai, noteikt augstāku mēnešalgu, salīdzinot ar darbinieku, kura amats atbilst augstākai mēnešalgu grupai.
3. turpinās darbinieku aizplūšana uz privāto sektoru, kā arī darbinieku migrēšana starp valsts iestādēm, ņemot vērā atšķirības darba samaksā.
   1. **Pastāvošās problēmas konkurētspējīgas darba samaksas noteikšanai kvalificētiem speciālistiem valsts tiešās pārvaldes iestādēs**

Ņemot vērā 2009. un 2010.gadā veiktos mēnešalgu samazinājumus, kad tika pārskatītas mēnešalgu skalas un no 2010.gada līdz 2013.gadam – iesaldētas, ir izveidojusies situācija, ka valsts pārvaldē nodarbināto algas ir zaudējušas konkurētspēju ar privātā sektora algām, īpaši krasas atšķirības vērojamas vadības līmeņa amatos (skat. 13.attēlu). Valsts sekretāram noteiktā mēnešalga sastāda aptuveni 45% no privātā sektora līdzvērtīgu amatu algas mediānas (algu viduspunkts). Savukārt speciālistu amatos – 52-54% no privātā sektora līdzvērtīgu amatu algas mediānas.

14.attēlā atspoguļota situācija 2007.gadā, kad mēnešalgu skalā noteiktās mēnešalgas deva iespēju noteikt darbiniekiem līdzvērtīgas algas ar privāto sektoru.

13.attēls

**Valsts pārvaldes maksimālo mēnešalgu un mediānas (2013.gads) salīdzinājums ar privātā sektora mēnešalgu mediānu (2012.gads)**

Valsts pārvaldes mediāna

Valsts pārvaldes skalas maksimums

Vecākais referents

Departamenta direktors

Valsts sekretārs

Mēnešalgu grupa

Valsts sekretāra mēnešalga = 45% no privātā sektora līdzvērtīgu amatu algas mediānas

Privātā sektora mediāna

Ls

14.attēls

**Valsts pārvaldes maksimālo mēnešalgu un mediānas salīdzinājums ar privātā sektora mēnešalgu mediānu (2007.gads)**

Valsts sekretārs

Departamenta direktors

Vecākais referents

Mēnešalgu grupa

Privātā sektora mediāna

Valsts pārvaldes skalas maksimums

Datu avots: Finanšu ministrija; SIA Fontes Latvija

Tā kā valsts tiešās pārvaldes iestāžu amatpersonu (darbinieku) mēnešalga nedrīkst pārsniegt Ministru prezidenta mēnešalgu, tad mēnešalgu skalas diapazonu maksimālās mēnešalgas izmaiņas iespējamas tikai tad, ja izmainās Ministru prezidenta mēnešalga. 2014.gadā Ministru prezidentam aprēķinātā mēnešalga ir 1948 lati (2012.gada vidējā darba samaksa valstī – 481 lats reizināts ar koeficientu 4,05), skat. 15.attēlu, tātad pieaugums pret 2012.gadu ir 28 lati jeb 1,46%. Līdz ar to, ja tiks pārskatīta mēnešalgu skala, tad diapazonu maksimālo mēnešalgu pieaugums būs simbolisks kā rezultātā augsti kvalificētiem speciālistu mēnešalgas vēl vairāk zaudēs konkurētspēju ar privāto sektoru. Tas nozīmē, ka **nepieciešamas darba samaksas politikas izmaiņas, lai ilgstoši noturētu augsti kvalificētus speciālistus valsts pārvaldē.** 2012.gadā ministrijās un Valsts kancelejā amatus atstājušo darbinieku skaits bija 409 darbinieki (13.7% no kopējā darbinieku skaita).

15.attēls

**Ministru prezidenta un ministru prognozētās mēnešalgas**

**(līdz 2016.gadam), piemērojot spēkā esošos koeficientus vidējai darba samaksai valstī**

Datu avots: Finanšu ministrija

16.attēlā attēlots Eiropas Komisijas ierēdņu mēnešalgu salīdzinājums ar Ministru kabineta locekļu Latvijā mēnešalgām, bet 17.attēlā Latvijas valsts augstāko amatpersonu mēnešalgas 2013.gadā.

16.attēls

**EK ierēdņu un Latvijas Ministru kabineta locekļu mēnešalgas 2013.gadā, latos**

Datu avots: Finanšu ministrija

17.attēls

**Latvijas augstāko amatpersonu mēnešalgas 2013.gadā, latos**

\* kopā ar reprezentācijas piemaksu

Datu avots: Finanšu ministrija

1. **Piedāvātais risinājums vidējam termiņam 2014. līdz 2016.gadam**

Piedāvātais risinājums ietver divus galvenos pasākumus:

1. Prioritāri virzīties uz konkurētspējīgu mēnešalgu speciālistiem noteikšanu esošā finansējuma ietvaros.
2. Pakāpeniski izlīdzināt mēnešalgas līdzīgu darbu veicējiem, sašaurinot mēnešalgu skalas diapazonus un paredzot papildu finansējumu, tai skaitā arī saistībā ar minimālās algas paaugstināšanu.

Amatpersonu (darbinieku) mērķa grupas:

1. valsts tiešās pārvaldes iestāžu darbinieki, kuru mēnešalgas nosaka saskaņā ar noteikumiem Nr.1651 (no 2014.gada 1.janvāra noteikumiem Nr.66):
   1. ministrijās nodarbinātie;
   2. padotības iestādēs nodarbinātie.

2) valsts tiešās pārvaldes iestāžu darbinieki, kuru mēnešalgas nosaka saskaņā ar citiem darba samaksas noteikumiem - Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm, karavīri.

3) neatkarīgo iestāžu darbinieki (piem., tiesu un prokuratūras darbinieki).

* 1. **Virzība uz konkurētspējīgu mēnešalgu kvalificētiem speciālistiem**

Lai motivētu kvalificētus speciālistus turpināt darbu valsts pārvaldē, kā arī piesaistītu jaunus speciālistus, nepieciešams sasaistīt darba samaksu valsts pārvaldē ar darba samaksu privātajā sektorā.

Mērķis – valsts pārvaldē speciālistiem mēnešalgu apmērs sastāda 80% no līdzvērtīgu amatu privātajā sektorā mēnešalgu apmēra, ko nodrošina turpmāk ik gadu pārskatot valsts tiešās pārvaldes mēnešalgu skalu, pamatojoties uz darba tirgus atalgojuma pētījuma datiem.

**Finansējums speciālistu mēnešalgu izmaiņām nodrošināms esošā atlīdzības fonda ietvaros, veicot optimizācijas pasākumus un ceļot darba efektivitāti.**

Mēnešalgu skalas pārskatīšanas piemērs, kas nodrošinātu iespēju noteikt konkurētspējīgas mēnešalgas augsti kvalificētiem speciālistiem, ir attēlots 18.attēlā.

18.attēls

**Mēnešalgu skalas pārskatīšanas piemērs**

Ir iespēja paaugstināt mēnešalgas augsti kvalificētiem speciālistiem

Iespējamais risinājums konkurētspējīgu mēnešalgu noteikšanai kvalificētiem speciālistiem:

1. Atlīdzības likumā:

1.variants – mainīt nosacījumu par valsts iestāžu darbinieku mēnešalgu sasaisti ar Ministru prezidenta mēnešalgu;

2.variants – pārskatīt Ministru kabineta locekļu mēnešalgu aprēķināšanai piemērojamos koeficientus (piem., Ministru prezidentam uz 10, ministriem uz 8). Šajā gadījumā jāpārskata arī citu vēlēto amatpersonu mēnešalgu noteikšanas koeficientus (papildu nepieciešamais finansējums ≈2 milj. Ls).

1. Atlīdzības likumā turpmāk nenoteikt mēnešalgu skalas maksimumus, un paredzēt deleģējumu tos noteikt Ministru kabinetam. Vienlaicīgi jārod risinājums attiecībā uz:
   1. tiesnešu mēnešalgām (ir piesaistītas valsts pārvaldes juridiskās struktūrvienības vadītāja maksimālajai mēnešalgai);
   2. pašvaldību darbinieku mēnešalgām (nedrīkst pārsniegt tiešās pārvaldes iestāžu amatpersonām (darbiniekiem), kuri pilda līdzīgas atbildības un sarežģītības amatus, noteiktās maksimālās mēnešalgas).
   3. **Pakāpeniska mēnešalgu izlīdzināšana līdzīgu darbu veicējiem – sasaistot to ar minimālās algas paaugstināšanu un mēnešalgu skalas diapazonu pakāpenisku sašaurināšanu**

Līdzīgu darbu veicēju mēnešalgu izlīdzināšanā jāņem vērā:

1. mēnešalgu skalas diapazonus sašaurināšanas iespējas;
2. minimālas algas paaugstināšana – no 200 uz 225 latiem ar 2014.gada1.janvāri;
3. iestāžu atlīdzības līmeņa izlīdzināšanas iespējas, prioritāri piešķirot papildus līdzekļus tām iestādēm, kuru vieta algu skalā ir viszemākā.

Mēnešalgu skalas diapazonu sašaurināšana nozīmē samazināt starpību starp katra diapazona zemāko un augstāko mēnešalgu. Ja diapazonus aizstātu ar konkrētu skaitli, tad būtu nodrošinātas pilnīgi vienādas mēnešalgas līdzīgu darbu veicējiem. Tomēr jāņem vērā, ka darbinieku darba atdeve, ieguldījums, rezultāta sasniegšanas ātrums un kvalitāte ir atšķirīgi, tāpēc būtu saglabājami mēnešalgu diapazoni ierobežotā apmērā, kas nodrošinātu zināmu elastību mēnešalgu noteikšanā. Atšķirībai starp zemāko un augstāko mēnešalgu diapazona ietvaros nebūtu jāpārsniedz 10%, t.i., diapazona zemākā mēnešalga sastāda ne mazāk kā 90% no diapazona augstākās mēnešalgas. Tā kā ministriju mēnešalgu skalā mēnešalgu atšķirības diapazonu ietvaros salīdzinājumā ar padotības iestādēm ir ievērojami mazākas, tad ministriju mēnešalgu skalā diapazonu sašaurināšanu varētu veikt īsākā laika periodā salīdzinot ar padotības iestādēm.

**Mērķis - mēnešalgu skalas diapazonus 2014. līdz 2016.gadā ministrijām sašaurināt līdz 15%, padotības iestādēm – līdz 40%** (skat.19.attēlu), turpinot turpmākajos gados padotības iestāžu mēnešalgu skalu sašaurināšanu.

19.attēls

**Mēnešalgu skalas diapazonu sašaurināšanas piemērs**

Ministrijas - diapazona atšķirība 15%

Padotības iestādes - diapazona atšķirība 40%

1. **Finansiālās ietekmes novērtējums mēnešalgu izlīdzināšana līdzīgu darbu veicējiem**

**4.1. Papildu nepieciešamais finansējums mēnešalgu izlīdzināšanai**

Papildu nepieciešamā finansējuma aprēķinam piemērota šāda metodika:

1. Ņemta vēra minimālas algas iespējamā paaugstināšana – no 200 uz 225 Ls.
2. Salīdzinātas mēnešalgas un piemaksas valsts tiešas pārvaldes iestāžu griezumā sadalījumā pa mēnešalgu grupām (3013.gada marta mēnešalga un vidējās piemaksas materiālai stimulēšanai 2013.gada 1.ceturksnī).
3. Noteikta katra darbinieka vieta mēnešalgu skalā.
4. Noteikta katras iestādes vieta mēnešalgu skalā.
5. Modelētas mēnešalgu skalas diapazonu sašaurināšanas iespējas, saglabājot darbinieku vietu mēnešalgu skalā (20.attēls). Rezultātā vairāk līdzekļus iegūst tās iestādes, kuru darbinieku vieta mēnešalgu skalā ir zemāka.
6. Veikti aprēķini, lai izlīdzinātu darbinieku atlīdzību, piešķirot finansējumu tām iestādēm, kuru vieta mēnešalgu skalā ir zem noteikta līmeņa.
7. Aprēķinos ņemts vērā, ka iestādēm ir vakantie amati, par 5% paaugstinot aprēķināto finansējumu.
8. Darbiniekiem, kuru mēnešalgas nosaka saskaņā ar citiem darba samaksas noteikumiem un neatkarīgo iestāžu darbiniekiem mēnešalgas salīdzinātas ar valsts tiešas pārvaldes iestāžu darbinieku mēnešalgām un aprēķināts papildu nepieciešamais finansējums.

20.attēls

**Darbinieku vieta mēnešalgu skalā tiek saglabāta**

1.tabulā atspoguļotas dažādas kombinācijas mēnešalgu skalas diapazonu sašaurināšanai, pārskatot arī iestādes vietu mēnešalgu skalā.

1.tabula

**Papildu nepieciešamais finansējums atalgojumam dažādām mēnešalgu skalas diapazona sašaurināšanas un iestādes vietas mēnešalgu skalā izlīdzināšanas kombinācijām, milj. Ls**

1. **ministrijas**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Vietas mēnešalgu skalā izlīdzināšanas līmenis | | | | |
| **0,6** | **0,7** | **0,8** | **0,9** | **1** |
| Diapazonu starpība (%) | **40%** | 0,37 | 0,43 | 0,66 | 1,2 | 1,93 |
| **30%** | 0,41 | 0,46 | 0,7 | 1,23 | 1,95 |
| **20%** | 1,05 | 1,08 | 1,19 | 1,49 | 2,03 |
| **15%** | 1,67 | 1,68 | 1,75 | 1,9 | 2,13 |
| **10%** | 2,32 | 2,32 | 2,36 | 2,43 | 2,54 |

1. **padotības iestādes un neatkarīgās iestādes**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Vietas mēnešalgu skalā izlīdzināšanas līmenis | | | | |
| **0,3** | **0,4** | **0,5** | **0,6** | **0,7** |
| Diapazonu starpība (%) | **60%** | 7,15 | 8,43 | 10,28 | 13,43 | 18,69 |
| **50%** | 15,65 | 16,82 | 18,46 | 21,29 | 25,91 |
| **40%** | 27,66 | 28,61 | 29,95 | 32,29 | 36 |
| **30%** | 40,69 | 41,39 | 42,41 | 44,22 | 47,02 |
| **20%** | 54,11 | 54,55 | 55,25 | 56,49 | 58,36 |

Pamatojoties uz 1.tabulā iekļautajām kombinācijām, iespējams modelēt dažādus variantus, ņemot vērā pieejamos finanšu resursus. 2.tabulā atspoguļoti trīs varianti pakāpeniskai mēnešalgu izlīdzināšanai sadalījumā pa gadiem. Visiem variantiem finansējums 2014.gadam iekļauj arī finansējumu minimālās algas paaugstināšanai no 200 līdz 225 latiem.

1.variants – nodrošinās pamatā minimālās algas palielināšanu, nedaudz paaugstinot mēnešalgas darbiniekiem ar viszemāko vietu mēnešalgu skalā;

2.variants – nodrošinās pamatā minimālās algas palielināšanu, tomēr uzsākt algu izlīdzināšanu varēs, iekļaujot lielāku darbinieku skaitu;

3.variants – optimālāks salīdzinot ar 1.un 2.variantu, taču nepieciešams vislielākais finansējums.

2.tabula

**Trīs varianti diapazonu pakāpeniskas sašaurināšanas finansiālai ietekmei uz valsts budžetu 2014. - 2016.gadam, milj.Ls**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **1.variants** | | **2.variants** | | **3.variants** | |
| **2014.gads** | Diapazonu starpība | Iestādes vieta skalā | Diapazonu starpība | Iestādes vieta skalā | Diapazonu starpība | Iestādes vieta skalā |
| Ministrijas | 40% | 0,7 | 30% | 0,8 | 30% | 0,8 |
| Padotības iestādes | 60% | 0,3 | 60% | 0,5 | 50% | 0,4 |
| Papildus atlīdzībai pret 2013.g. | **9,4** | | **13,61** | | **21,73** | |
| (t.sk. 7,37 minim. algai) | | (t.sk. 7,37 minim. algai) | | (t.sk. 7,37 minim. algai) | |
| Neto ietekme pret 2013.g. | **-4,5** | | **-6,52** | | **-10,41** | |
| **2015.gads** |  |  |  |  |  |  |
| Ministrijas | 30% | 0,8 | 20% | 0,9 | 20% | 0,9 |
| Padotības iestādes | 50% | 0,4 | 50% | 0,6 | 40% | 0,5 |
| Papildus atlīdzībai pret 2014.g. | **12,33** | | **14,66** | | **17,29** | |
| Neto ietekme pret 2014.g. | **-5,91** | | **-7,02** | | **-8,27** | |
| **2016.gads** |  |  |  |  |  |  |
| Ministrijas | 20% | 0,9 | 15% | 1 | 15% | 1 |
| Padotības iestādes | 40% | 0,5 | 40% | 0,7 | 30% | 0,6 |
| Papildus atlīdzībai pret 2015.g. | **17,29** | | **19,04** | | **18,5** | |
| Neto ietekme pret 2015.g. | **-18,27** | | **-9,12** | | **-8,86** | |

Finanšu ministrija piedāvā atbalstīt 2.variantu.

Pie jebkura varianta papildu nepieciešamais finansējums 2015. un 2016.gadam būs jākoriģē, ņemot vērā:

* iespējamo minimālās algas pārskatīšanu turpmākajos gados;
* pārskatītās amatu saimes un līmeņus, ja būs nepieciešams, pēc Valsts kancelejas pasūtītā SIA „Ernst & Young Baltic” pētījuma par Amatu kataloga pilnveidošanu pabeigšanas. 
  1. **Finansiālo iespēju nodrošināšanas iespējamie varianti**

**Nosacījums** – mēnešalgu izlīdzināšanas rezultātā netiek samazinātas amatpersonu (darbinieku) mēnešalgas, nemainoties veicamajiem pienākumiem.

**1.variants** – nepiešķirt papildu finansējumu atlīdzības izlīdzināšanai, bet, veicot optimizācijas pasākumus, nodrošināt iespēju paaugstināt darbinieku atlīdzību. Tomēr jāņem vērā, ka iepriekšējos gados tika būtiski samazināts darbinieku skaits (no 76 tūkst. 2008.gadā līdz 52 tūkst. 2013.gada janvārī).

|  |  |
| --- | --- |
| **Pozitīvais** | **Negatīvais** |
| Nav nepieciešams papildu finansējums valsts budžetā. | - mēnešalgu paaugstināšanai iespējams būs vēl vairāk jāsamazina darbinieku skaits, kā rezultātā var tikt apdraudēta iestādes funkciju izpilde, kā arī darbinieku pārslodze – „izdegšanas sindroms”.  - ieekonomētais finansējums var būt nepietiekams atlīdzības izlīdzināšanai vai arī izlīdzināšanas iespējas būs nenozīmīgas. |

**2.variants** – pārdalīt atlīdzības fondus starp dažādām iestādēm, par labu tām iestādēm, kurās nodarbinātajiem ir salīdzinoši zema atlīdzība.

|  |  |
| --- | --- |
| **Pozitīvais** | **Negatīvais** |
| Nav nepieciešams papildu finansējums valsts budžetā. | - iespējams būs jāsamazina darba samaksa tās iestādes darbiniekiem, kuras atlīdzības fonds tiks pārdalīts citai iestādei par labu;  - pārdalāmais finansējums būs nepietiekams atlīdzības izlīdzināšanai vai arī izlīdzināšanas iespējas būs nenozīmīgas;  - var izraisīt demotivāciju starp ministrijām. |

**3.variants** – piešķirt iestādēm papildu finansējumu. Jautājums ir skatāms vismaz kā vidēja termiņa jautājums, piemērojot vienotu pieeju – lielāks papildu finansējums piešķirams tām iestādēm, kurās līdzīgu darba veicēju mēnešalgas ir ievērojami zemākas salīdzinot ar citām iestādēm.

|  |  |
| --- | --- |
| **Pozitīvais** | **Negatīvais** |
| Atlīdzības izlīdzināšana vidējā termiņā atbilstoši plānotajam, nodrošinot līdzvērtīgu atlīdzību līdzīgiem amatiem dažādās iestādēs. | Palielināsies valsts budžeta izdevumi atlīdzībai. |

Ņemot vērā, ka Latvijā vispārējās valdības izdevumi (valsts un pašvaldību budžeta izdevumi) atlīdzībai no iekšzemes kopprodukta (IKP), salīdzinot ar citām Eiropas Savienības dalībvalstīm, ir no zemākajiem (skatīt 6.attēlu), piedāvājam, ievērojot makroekonomiskos un fiskālos nosacījumus, valsts budžeta izdevumus atlīdzībai noteikt, virzoties uz sabalansētu proporciju pret IKP (vidēji 2013.gada līmenī, bet to nepārsniedzot), skatīt 7.attēlu.

**V. Sociālās garantijas valsts tiešās pārvaldes iestādēs**

Valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbināto sociālās garantijas nosaka saskaņā ar Atlīdzības likumu, un tās iedalās – tieši ar amata (darba, dienesta) pienākumu veikšanu saistītajās, piem., pabalsts ievainojuma un sakropļojuma gadījumā, kas radies pildot ar apdraudējumu veselībai un dzīvībai saistītus amata pienākumus, ka arī vispārēja rakstura sociālajās garantijas, kas nav saistītas ar amata (darba, dienesta) pienākumu izpildi un nav obligātas, bet institūcijas tās var paredzēt savu finanšu līdzekļu ietvaros, piemēram, veselības apdrošināšanas polise.

Saskaņā ar Atlīdzības likumu iestādes obligāti apdrošina tās amatpersonas (darbiniekus), kuras pildot dienesta (darba) pienākumus ir pakļautas dzīvības vai veselības apdraudējumam (riskam), piemēram, tiesneši, prokurori, Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja amatpersonas, tiesu eksperti, Valsts meža dienesta amatpersonas (darbinieki), valsts vides inspektori, diplomāti, diplomātiskā un konsulārā dienesta amatpersonas (darbinieki), specializētie atašeji, Valsts probācijas dienesta amatpersonas (darbinieki). Sākot ar 2012.gadu tika atjaunota iespēja apdrošināt arī pārējo darbinieku veselību iestādei piešķirtā finansējuma ietvaros. Informācija par 2012.gadu liecina, ka veselības apdrošināšanas polises bija iegādājusies 51 valsts budžeta finansēta iestāde, jeb 44% no kopējā iestāžu skaita.

2013.gada 19.martā valdības sēdē tika skatīts jautājums par karavīru un amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm sociālajām garantijām un to iespējamu pilnveidošanu (Ministru kabineta protokols Nr.15. 36.§), un nolemts jautājumu par papildu finansējuma piešķiršanu sociālajām garantijām skatīt Ministru kabinetā kopā ar visu ministriju un citu centrālo valsts iestāžu prioritāšu pieteikumiem valsts budžeta likumprojekta izstrādes gaitā.

**Izvērtējot situāciju valsts tiešās pārvaldes iestādēs, Finanšu ministrija uzskata, ka primāri - tuvākajā laika periodā ir jārisina jautājums par darba samaksas izlīdzināšanu, līdz ar to piedāvā pie jautājuma par sociālo garantiju izlīdzināšanu atgriezties 2015.gadā.**

1. **Kopsavilkums - piedāvājums 2014. līdz 2016.gadam**
2. Prioritāri virzīties uz konkurētspējīgu mēnešalgu speciālistiem, sasaistot to ar privātā sektora algām (80% apmērā) un turpmāk ik gadu pārskatot valsts tiešās pārvaldes mēnešalgu skalu, pamatojoties uz darba tirgus atalgojuma pētījuma datiem. Nodrošināms esošā atlīdzības fonda ietvaros, veicot optimizācijas pasākumus un virzoties uz efektīvāku procesu veikšanu valsts pārvaldē.

Nepieciešamie pasākumi:

* 1. mēnešalgu skalas maksimumus turpmāk noteikt tikai Ministru kabineta noteikumos;
  2. lai nodrošinātu iespēju noteikt konkurētspējīgu mēnešalgu:

1.variants – mainīt nosacījumu par valsts iestāžu darbinieku mēnešalgu sasaisti ar Ministru prezidenta mēnešalgu;

2.variants – pārskatīt Ministru kabineta locekļu un citu vēlēto amatpersonu mēnešalgu aprēķināšanai piemērojamos koeficientus.

1. Pakāpeniski izlīdzināt mēnešalgas līdzīgu darbu veicējiem, sasaistot to ar minimālas algas paaugstināšanu un mēnešalgu skalas diapazonu sašaurināšanu, un paredzot attiecīgu papildu finansējumu.

Atbalstīt papildu finansējuma piešķiršanu mēnešalgu izlīdzināšanai:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2014.gads / 2013.** | | **2015.gads / 2014.** | | **2016.gads / 2015.** | |
|  | Papildu atlīdzībai | neto ietekme | Papildu atlīdzībai | neto ietekme | Papildu atlīdzībai | neto ietekme |
| 1. variants | 9,40\* | -4,50 | 12,33 | -5,91 | 17,29 | -8,27 |
| 2. variants | 13,61\* | -6,52 | 14,66 | -7,02 | 19,04 | -9,12 |
| 3. variants | 21,73\* | -10,41 | 17,29 | -8,27 | 18,5 | -8,86 |

\*2014.gadā papildu finansējums atlīdzībai ietver arī 7,37 milj.Ls minimālās algas paaugstināšanai.

Finanšu ministrija piedāvā atbalstīt 2.variantu.

1. Pie jautājuma par sociālo garantiju izlīdzināšanu atgriezties 2015.gadā un primāri risināt jautājumu par mēnešalgu izlīdzināšanu.

Finanšu ministrs A.Vilks

24.05.2013 10:12

I.Ošiņa

4509

tālr.67095662; fakss 67095541

Inga.Osina@fm.gov.lv