

Izmaiņas atlīdzības sistēmā

Māra Jurevska

Latvijas Nacionālās bibliotēkas Personāla nodaļas vadītāja

Prezentācija

Latvijas bibliotēku direktoriem 2022.gada 24.novembrī

Normatīvais regulējums

- Grozījumi **Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā**. Stājās spēkā 01.07.2022.
- MK 26.04.2022. noteikumi Nr. 262 «**Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs, amatu klasifikācijas un amatu izstrādāšanas kārtība**»
- MK 21.06.2022. 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**»

Grozījumi Atlīdzības likumā

- 1. Varas atzaru atlīdzības līdzsvarošana**
- 2. Samērojamība ar atlīdzību darba tirgū**
- 3. Uzlabots elastīgums**
- 4. Atlīdzības izmaiņu dinamika**

1. Varas atzaru līdzsvarošana

- Valsts augstākās amatpersonas – vienāda atlīdzība
- Hierarhija – varas atzari, līdzsvars
- Pašvaldības:
 - galvaspilsēta
 - virs 20 000 iedzīvotāju
 - līdz 20 000 iedzīvotāju

2. Samērojamība ar atlīdzību darba tirgū

- ✓ Primāri –
iepriekš noteiktās piemaksas, pēc iespējas, pievienot mēnešalgai, tādējādi ceļot mēnešalgu.
- ✓ Ja mēnešalga ir zemāka par algu skalas intervāla zemāko robežu, **jānosaka pārejas periods. Likums paredz līdz 01.01.2027.**

3/1. Uzlabots elastīgums

1. Atalgojuma skala ar:

- 1) koeficientu – mainās katru gadu absolūtās vērtības;
- 2) minimumu – viduspunktu – maksimumu, kas ļauj vērtēt darbinieku arī individuāli;

2. Tirgus koeficients, ļoti pieprasītām specialitātēm, lai noturētu un piesaistītu kvalificētus darbiniekus – nosaka palielinātu pamatalgu.

3/2. Uzlabots elastīgums

- **Minimums:**

- jāsasniedz līdz 01.01.2027.
- piemēro līdz 20 % no iestādē nodarbināto

- **Viduspunkts:**

- vidēji 80 % no līdzīgas vērtības amatu pamatalgas darba tirgū
- piemēro līdz apmēram 70 % nodarbināto

- **Maksimums:**

- piemēro tikai īpaši izciliem darbiniekiem, «atslēgas cilvēkiem» vienlaikus arī paredzot izaugsmes iespējas atalgojumam
- parasti ieteicams piemērot ne vairāk kā 15 – 30 % no darbinātajiem

4/1. Atlīdzības izmaiņu dinamika

Atlīdzības skala izteikta ar **koeficientiem**,
kuru piesaista **bāzes algai = progresu/regresu atbilstoši
ekonomikas attīstībai**

*(vidējā alga tautsaimniecībā pirms 2 gadiem +
inflācijas pieaugums) / 2*

4/1. Atlīdzības izmaiņu dinamika

2022. un 2023.gada salīdzinājums

Mēnešalgas grupa	Minimums	Viduspunkts	Maksimums
7.	842	1203	1565
7.	905	1293	1682
8.	899	1291	1671
8.	967	1388	1796
9.	1076	1537	1923
9.	1157	1653	2067
10.	1301	1859	2325
10.	1399	1999	2499
11.	1624	2321	2902
11.	1746	2496	3120

Piemaksas

Līdz 2022. gada 30. jūnijam		No 2022. gada 1. jūlija	
Piemaksas veids un apjoms		Piemaksas veids un apjoms	
Piemaksa par prombūtnē esoša darbinieka amata pienākumu pildīšanu	līdz 30 %	Piemaksa par prombūtnē esoša darbinieka amata pienākumu pildīšanu	līdz 30 %
Piemaksa par vakanta amata pienākumu pildīšanu	līdz 30 %	Piemaksa par papildus amata aprakstā noteikto pienākumu pildīšanu	līdz 30 %
Piemaksa par papildus amata aprakstā noteikto pienākumu pildīšanu	līdz 30%		
Piemaksa par darba intensitāti (par personīgo ieguldījumu un darba kvalitāti)	līdz 40 %	Piemaksa par nozīmīgu ieguldījumu iestādes stratēģisko mērķu sasniegšanā	līdz 30 %
Ja tiek izmaksātas vairākas piemaksas, kopējais apjoms nevar pārsniegt 60 %		Ja tiek izmaksātas vairākas piemaksas, kopējais apjoms nevar pārsniegt 30 %	
Piemaksa «atslēgas cilvēkiem»	līdz 100 %		

Citas izmaiņas

- ✓ Veselības apdrošināšanas polise no 213,43 eiro uz 426,86 eiro
- ✓ Var noteikt pabalstu par bērnu invalīdu līdz 750 eiro
- ✓ Atlaišanas pabalsts pēc savstarpējās vienošanās – 1 mēneša vidējās izpeļņas apmērā
- ✓ Atvaļinājuma pabalsts (max 50 %) tikai pēc iestādes noteiktajiem kritērijiem
- ✓ Precizēts ģimenes locekļu uzskaitījums, papildinot ar «mazbērns», «pusmāsa, pusbrālis»

Paldies par uzmanību!