

Amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm darba samaksas sistēma: ieviešanas gaita un ieteicamie pilnveidojumi

KATRI VINTIŠA
CREATIVE TECHNOLOGIES

25.01.2018.

Katri Vintiša



E-pasts:

Katri.Vintisa@creativetechnologies.eu

+371 26599119

Profesionālā kvalifikācija	<p>Maģistra grāds sabiedrības vadībā, zinātniskā grāda pretendente vadībzinātnē. Darbība personāla vadības un attīstības konsultāciju jomā kopš 1999. gada.</p> <p>Jomas: atalgojuma un darba snieguma vadības sistēmas, kompetenču novērtēšana un attīstīšana, vadības prasmju pilnveidošana</p>
Pieredze	<p>2016 - Konsultante, Birn + Partners Latvia 2009 – Īpašniece, CREATIVE TECHNOLOGIES 2007 – 2009 Konsultante, Fontes Latvija/ Fontes vadības konsultācijas 2003 – 2007 Konsultante, Valsts kanceleja</p>
Nozaru pieredze	<ul style="list-style-type: none">• Valsts pārvalde• Profesionālie pakalpojumi• IT&T• Ražošana• Transports• Ārstniecība• Mazumtirdzniecība

Darba uzdevums

Sagatavot ar Ministru kabineta 2016. gada 13. decembra noteikumiem Nr. 806 “Noteikumi par lekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm mēnešalgu un speciālo piemaksu noteikšanas kārtību un to apmēru” un Ministru kabineta 2016. gada 13. decembra noteikumiem Nr. 810 “Noteikumi par lekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm amatu klasifikāciju” izveidotās **Amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm darba samaksas sistēmas izvērtējumu un ieteikumus darba samaksas sistēmas tālākai uzlabošanai**

Projekta soļi

Intervijas, dokumentu,
darba samaksas datu
analīze

Konstatējumu un
ieteikumu sagatavošana

**Diskusija par
priekšlikumiem**

Ziņojuma sagatavošana
par izpētes rezultātiem
un ieteikumiem

Izvērtējuma jautājumi

1. Vai ir sasniegti mērķi, kuri tika noteikti koncepcijā? Vai vismaz virzība ir pareiza?
2. Vai piešķirtais finansējums ir pietiekams un tiek izlietots atbilstoši noteiktajiem mērķiem un MK noteikumu prasībām?
2. Kādas ir problēmas darba samaksas sistēmas ieviešanā, ar kurām saskaras dienesti?
3. Kā tās varētu atrisināt?

Intervētās personas

Iestāde	Intervētās personas
VP	VP priekšnieks Ints Kuzis , Kārtības policijas, Kriminālpolicijas, Personāla pārvaldes, Finanšu pārvaldes, Reģionu pārvalžu un iecirkņu pārstāvji, kopā 28 personas
VUGD	VUGD priekšnieka vietnieks Intars Zitāns , Personāla un Finanšu pārvaldes pārstāvji
VRS	VRS priekšnieks Normunds Garbars , Personāla un Finanšu pārvaldes pārstāvji
IDB	IDB priekšnieks Valters Mūrnieks

+ arodbiedrību aptauja (līdz 11.10.2017. iesūtīta viena atbilde)

Koncepcijā noteiktie mērķi

Virsmērķis ir pakalpojuma sniegšanas sabiedrībai kvalitātes uzlabošana un valsts iekšējās drošības un sabiedriskās kārtības stiprināšana.

Mērķis ir darba samaksas sistēmas *pilnveidošana* un darba samaksas *paaugstināšana* amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm, lai nodrošinātu

- **motivāciju uzsākt un turpināt dienestu** Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs un Iekšlietu departamenta pakāpēs,
- **paaugstināt kvalifikāciju un virzīties pa karjeras kāpnēm**, nosakot līdzīgu darba samaksu par vienādas sarežģītības dienesta pienākumu izpildi,
- darba samaksas sistēmas **caurspīdīgums**.

Galvenie pozitīvie uzlabojumi, pateicoties jaunajai atlīdzības sistēmai

VP	VUGD	VRS	IDB
<ul style="list-style-type: none">• Ir amati, kuri ir labi novērtēti un atalgojums ir atbilstošs atbildībai un sarežģītībai (piemēram, izmeklētājs Ekonomisko noziegumu izmeklēšanas pārvaldē_• Amatu katalogs tika ieviests pārsteidzoši klusī un ātri	<ul style="list-style-type: none">• Ugunsdzēsējs dzīvo gana labi (tikai nemāk novērtēt).• Apmierināto ir vairāk nekā neapmierināto.	<ul style="list-style-type: none">• Jaunā sistēma bija pamatarguments, lai pietiekami jūtami izmanītu atlīdzību. <p>Vidējais līmenis ir virs vidējā Latgalē. Tas atstāj pozitīvu iespaidu Austrumu robežā. Varam piesaistīt cilvēkus. Izdevās realizēt vismaz daļēji to, kas bija iecerēts: atsevišķi amati tika izlīdzināti.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Iespēja motivēt darbiniekus

Galvenās problēmas, kuras nepieciešams atrisināt

VP	VUGD	VRS	IDB
<ul style="list-style-type: none">Nepietiekams algu grupu skaits. Mēs prasījām 27 līmeņus, bet ir 17.Pārāk šauri intervāli, lai veidotu loģisku apakšsadalījumu.Piemaksas iepriekš palīdzēja stimulēt čaklākos darbiniekus. Iekļaujot piemaksas algā, mazinājās stimulēšanas iespējas (tomēr tiek izmantota piemaksa par ieguldījumu un kvalitāti).	<ul style="list-style-type: none">Specializēto piemaksu samazināšana ir notikusi, bet nav vērtējama viennozīmīgi labi. Ir grupas, kurām arī būtu vajadzīga specializētā piemaksa (rūpnieciskais alpīnisms, arbordisti).Ir stimulējoši instrumenti, kuru piemērošana ir sarežģīta, nevar izmantot visiem (naudas balva).	<ul style="list-style-type: none">Hierarhijas problēmas – vietām neizdodas izveidot vēlamo hierarhiju.Šķēres problēmas – atkarībā no piešķirtā finansējuma. Šķēres ir nepietiekamas. Nav pietiekama atšķirība starp amatiem.Veidot universālākus aprakstus katalogāParedzēt MK noteikumos pielīdzināšanas iespēju, nemainot katalogu. Lai varētu izmantot ne tikai “savas” saimes, bet arī citas.	<p>Pārskatīt atsevišķu funkciju vērtējumu (stratēģiskās plānošanas, operatīvi tehniskās nodaļas amati).</p>

Vai ir uzlabojusies motivācija uzsākt un turpināt dienestu?

Konstatējumi	VP	VUGD	VRS	IDB	Arodbiedrība (LIDA)
<u>Dienesta uzsākšana</u>	Būtiska uzlabojuma nav , kaut gan situācija nav viendabīga un ir atkarīga no vispārējās ekonomiskās situācijas konkrētajā reģionā. Piemēram, Latgalē nav nekomplektēšanas problēmas.	Jā. Ir sarucis vakanto amatu skaits.	Daļēji. Rīgā joprojām problēmas piesaistīt darbiniekus no reģioniem.	Darbinieku piesaiste ir apgrūtināta darba specifikas, ne atalgojuma dēļ. Atalgojuma sistēma ļauj nodrošināt nepieciešamo atalgojuma līmeni.	Jā
<u>Dienesta turpināšana</u>	Nav pietiekamas motivācijas ieņemt vadītāja amatu , jo joprojām ir pārāk maza starpība starp vadītāja algu par normālo darba laiku un kopsummas par nakts stundām/ darbu svētku dienās zemākos amatos	Jā , bet gribētos vairāk. Virsnieku atalgojums tuvu «sliksnim».	Nav nozīmīgas ietekmes , jo izdienas solis ir 5 EUR.		

Atalgojuma pieaugums atbilstoši izdienai dažādās iestādēs (piemērs)

Amats	Mēnešalgas grupa	Minimālā mēnešalga (EUR)	Izdiena (gadi)	Mēnešalgas pieaugums atbilstoši kritērija vērtībai (EUR)			
				VRS	VUGD	VP	IDB
				1-8 punkti, 1 p.=5 EUR	1, 3 vai 6%	0-5 punkti, 1 p.= 10 EUR	3, 5 vai 8 %
Vecākais inspektors	10.	1094	10	+20.00	+11.00	+20.00	+54.70
			20	+30.00	+33.00	+ 40.00	+87.52

Vai darba samaksa stimulē paaugstināt kvalifikāciju un virzīties pa karjeras kāpnēm?

VP	VUGD	VRS	IDB	Arodbiedrība (LIDA)
Mēs vēl to nejūtam	Palīdz, bet gribētos vairāk.	Nav saistīts ar atlīdzības sistēmu.	Ir +5% par izglītību, ja pārsniedz noteikto. Tas ir labums, ko atgādinām darbiniekiem.	Daļēji

Atalgojuma pieaugums atbilstoši izglītībai dažādās iestādēs (piemērs)

Amats	Mēnešalgas grupa	Minimālā mēnešalga (EUR)	Mēnešalgas pieaugums atbilstoši kritērija vērtībai (EUR)			
			VRS	VUGD	VP	IDB
			-	-	0 vai 1 punkts, 1 p.= 2 %	+5 %
Vecākais inspektors	10.	1094	Nav atsevišķa kritērija		+21.88	+54.70

Vai tiek noteikta līdzīga darba samaksa par vienādas sarežģītības dienesta pienākumu izpildi?

VP	VUGD	VRS	IDB	Arodbiedrība (LIDA)
Pārāk zems atalgojuma līmenis un mazs intervāls zemākajiem amatiem.	Atalgojums tiek noteikts atbilstoši individuālā atalgojuma kritērijiem.	Vadītāju amatos pašlaik mazāks atalgojums, bet lielāka atbildība.	Jā	Daļēji

Problemātiskie amati (neatbilstoša atlīdzība vai trūkumi Amatu katalogā)

Nr.	VP	VUGD	VRS	IDB
1.	Amati, kas AK nav aprakstīti. Funkciju pāreja, kas notikusi, nav atspoguļota AK	Izmaiņas funkcijās, kas ir notikušas, bet nav atspoguļotas AK	Vadītāju amati – atbildībai neatbilstoša atlīdzība	Stratēģiskā plānošana
2.	Jaunākais inspektors, kārtībnieks – pārāk zems atalgojums	Ugunsdrošības inspektori	Pārāk specifiski amatu apraksti Amatu katalogā	Operatīvi tehniskās nodaļas amati
3.	Kārtības policijas galvenajam inspektoram – nepietiekams pieaugums	Vada komandiera vietnieki, kuri atbild par autotransportu		
4.	Nepietiekama atšķirība starp vadītāju un padoto algām	Pati galvenā bēda ir ar inspektoriem. Inspektoros jau uzreiz nolikām uz skalas maksimumu.		
5.	Starptautiskās sadarbības pārvaldes amati Kriminālpolicijā			
6.	Konvoja un patruļdienesta inspektoru algu atšķirības			

Problemātiskie amati (neatbilstoša atlīdzība vai trūkumi Amatu katalogā)

Nr.	VP – reģionu un iecirkņu priekšnieku viedoklis
7.	Satiksmes administratīvo pārkāpumu izskatīšanas biroja amati
8.	Disciplinārās uzraudzības nodaļa
9.	Atšķirība atalgojumā starp iecirkņa inspektoriem un dežūrinšpektoriem. Gribētu, lai iecirkņa inspektoriem, dežūrinšpektoriem un nepilngadīgo lietu inspektoriem algu līmeņi būtu vienādi.
10.	Kriminālpolicijas izmeklētājiem pārāk mazs pieaugums. Nav motivācijas virzīties uz izmeklētāja amatu, jo atalgojums ir tikai mazliet lielāks
11.	Vadības līmeņa amatpersonām, iecirkņa priekšniekiem, biroju vadītājiem – nav ņemts vērā pakļautībā esošo darbinieku skaits

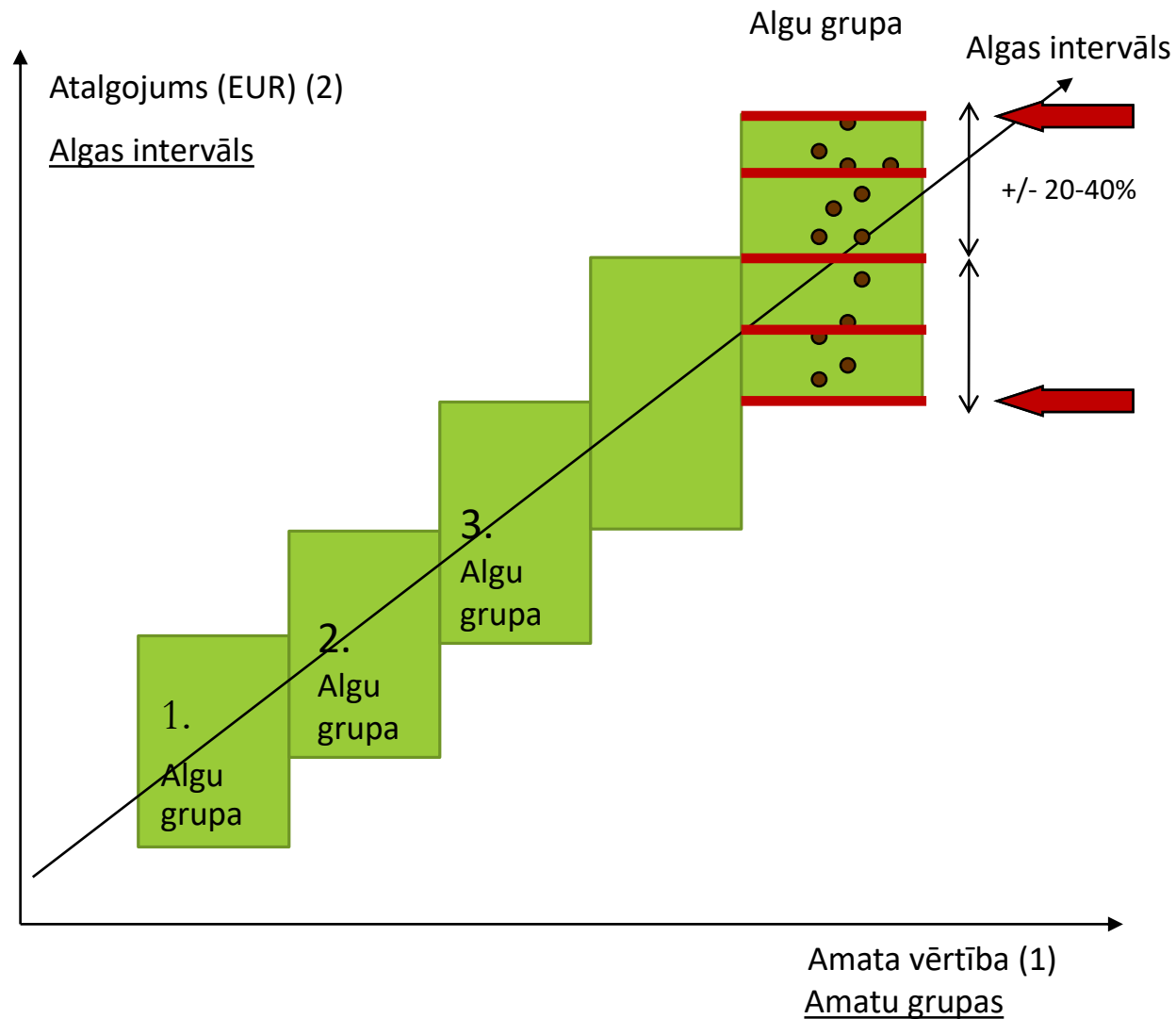
Problēmu iemesli

- 1. Neatbilstības starp Amatu katalogā ietvertajiem funkciju un amatu līmeņu aprakstiem un reālo funkciju un pienākumu sadalījumu** – laika posmā kopš Amatu kataloga projekta izstrādes un tā apstiprināšanas un ieviešanas funkcijas ir mainījušās un izmaiņas ir notikušas arī 2017. gadā (jau pēc Amatu kataloga ieviešana uzsākšanas)
- 2. Pārāk detalizēta pieeja** atsevišķu amatu saimju izstrādē (Kārtības policijas saimes), tādējādi atsevišķas funkcijas pārāk sadrumstalojot un mazinot iespēja elastīgi izmantot personālu pēc nepieciešamības, ņemot vērā atšķirīgos līdzīgu amatu vērtējumus (t.i., atrašanos mēnešalgas grupā)
- 3. Kļūdaini amatu vērtējumi** nepietiekamas informācijas dēļ vai nepamatotas pielīdzināšanas dēļ
- 4. Nepietiekama atšķirība starp speciālistu un vadītāju amatu atalgojumu.** Tam ir divi iespējamie izskaidrojumi – pārāk šauri mēnešalgas diapazoni un/ vai pārāk zemi vadītāju mēnešalgas grupu atalgojuma līmeņi
- 5. Pārāk zemi mēnešalgu līmeņi un pārāk šauri diapazoni,** īpaši zemākajām mēnešalgas grupām. Var izteikt pieņēmumu, ka ne visos gadījumos zemāko amatu līmeņu vērtējums ir neatbilstošs, bet grūtību iemesls ir pārāk zemais atalgojuma līmenis un mazais mēnešalgas diapazons. Šis pieņēmums vēl ir jāpārbauda, pārskatot amatu vērtējumus

Mēnešalgu grupu intervālu platums:

Mēnešalgu grupa	Minimālā mēnešalga	Maksimālā mēnešalga	Starpība	Intervāla platums
17	2096	3273	1177	56%
16	1892	3105	1213	64%
15	1429	2410	981	69%
14	1346	2048	702	52%
13	1266	1932	666	53%
12	1205	1736	531	44%
11	1148	1675	527	46%
10	1094	1615	521	48%
9	985	1397	412	42%
8	949	1268	319	34%
7	913	1103	190	21%
6	878	1060	182	21%
5	844	1019	175	21%
4	738	942	204	28%
3	716	879	163	23%
2	704	828	124	18%
1	588	680	92	16%

Atalgojuma sistēmas struktūra



Vai piešķirtais finansējums ir pietiekams un tiek izlietots atbilstoši noteiktajiem mērķiem un MK noteikumu prasībām?

VP	VUGD	VRS	IDB
Papildu finansējums pašlaik nav nepieciešams, bet vajadzētu paplašināt grupu (intervālu) robežas.	Ekonomika attīstās, tāpēc tuvākajā nākotnē algu skala atkal būs jāpārskata.	Finansējums piešķirts atbilstoši algu «šķērei», kura ir nepietiekama.	Pietiekams, jo iespējams izmantot koeficientus, kas ir būtiski darbinieku piesaistīšanai

Vai darba samaksas sistēma ir **saprotama** un pietiekami **caurspīdīga**?

1. Visi dienesti skaidroja darbiniekiem darba samaksas sistēmu sanāksmēs, izmantojot prezentācijas un piemērus
2. Intervētie vadītāji labi izprot sistēmu un argumentē, izmantojot korektus jēdzienus
3. Darbiniekiem zemākajos amatu līmeņos varētu būt sarežģīti saprast, kā veidojas viņu atlīdzība, ņemot vērā individuālos kritērijus

Pamatalgas kritēriji 1/4

Kritērijs	VP	VUGD	VRS	IDB	Komentārs
1. Izdiens	Individuālais kritērijs 0-5 p. 1 p.=10 EUR	Individuālā vērtējuma kritērijs Izdiens IEM sistēmas iestādē un IEVP +1, 3, 6%	Individuālais (papildu) kritērijs 1-8 punkti 1 p.=5 EUR	+ 3; 5; 8%	Likumdošanā nostiprināts kritērijs. Stimulē ilgāku amatpersonas atrašanos dienestā. Atšķirīga pieeja dažādos dienestos.
2. Izglītība	Individuālais kritērijs 0-1 p. 1 p.=2% Ja amatpersonas iegūtā izglītība ir augstāka nekā to amatam nosaka Dienesta gaitas likums	Iestādes kritērijs Darba veikšanai nepieciešamais izglītības līmenis un kvalifikācija		+5% Par amatam atbilstošu formālo izglītību, ja izglītības līmenis pārsniedz normatīvajā regulējumā amatam paredzēto minimālo izglītības līmeni vai iegūtas vairākas izglītības dažādās amatam atbilstošās izglītības tematiskajās jomās	Stimulē amatpersonu iegūt vai pārsniegt amatam nepieciešamo izglītību. Atšķirīga pieeja dažādos dienestos.
3. Riski dzīvībai/ veselībai		Iestādes kritērijs Darba riski, tai skaitā korupcijas riski, veicot amata pienākumus	Funkcionālais kritērijs 1-4 punkti 1p. =8-36 EUR, atkarībā no mēnešalgas grupas		Diferencē amatus atbilstoši riska līmenim. Nav pārliecības, ka, jo augstāka mēnešalgas grupa, jo augstāks risks (kā VRS gadījumā).
4. Korupcijas riski			Funkcionālais kritērijs 1-4 punkti 1p. =8-36 EUR, atkarībā no mēnešalgas grupas		Diferencē amatus atbilstoši riska līmenim. Nav pārliecības, ka, jo augstāka mēnešalgas grupa, jo augstāks risks.

Pamatalgas kritēriji 2/4

Kritērijs	VP	VUGD	VRS	IDB	Komentārs
5. Intensitāte			<p>Funkcionālais kritērijs 0-9 punkti 1p. =8-36 EUR, atkarībā no mēnešalgas grupas.</p> <p>Veicamā darba sarežģītības raksturs; pārmaiņas dienesta organizācijā; atkāpes no iepriekš noteiktā/ jaunu risinājumu meklēšana/ ieviešana; īss izpildes termiņš noteiktu procedūru/ uzdevumu veikšanai prasību/ standartu/ kompetenču pieaugums</p>		<p>Nozīmīgs diferencējošs kritērijs.</p> <p>Daļēji dublē amatu vērtēšanas kritērijus Darba sarežģītība un Domāšanas sarežģītība.</p> <p>Trūkst skaidrojuma par intensitātes gradācijām atbilstoši punktiem.</p>
6. Speciālā atļauja/ pielaide valsts noslēpumam	<p>Vispārējais kritērijs 0; 1 p. 1p.=1 vai 4%</p>		<p>Funkcionālais kritērijs 0-3 punkti 1p. =8-36 EUR, atkarībā no mēnešalgas grupas</p>		<p>Diferencē amatus pēc vienas pazīmes. Atšķirīga pieeja VP un VRS.</p>
7. Struktūrvienība	<p>Vispārējais kritērijs 0 vai 1 p. 1 p.=+ 2% pie minimuma</p> <p>Tiek piemērots amatiem noteiktās struktūrvienībās</p>				<p>Diferencē amatus atbilstoši struktūrvienībai.</p> <p>Nav skaidrojuma, kas veido atšķirību starp grupām (tikai uzskaitītas struktūrvienības, kuru vērtējums ir 1 p.).</p>
8. Pienākumu saturs		<p>Iestādes kritērijs Veicamo amata pienākumu saturs, tā ietekme uz iestādes un koledžas izvirzīto mērķu sasniegšanu</p>			<p>Dublē amatu vērtēšanas kritēriju Darba sarežģītība. Trūkst skaidrojuma, kā kritērijs tiek interpretēts.</p>

Pamatalgas kritēriji 3/4

Kritērijs	VP	VUGD	VRS	IDB	Komentārs
9. Atbildība		Iestādes kritērijs Atbildība par darba norisi un rezultātiem, pieņemtajiem lēmumiem, tai skaitā administratīvā procesa ietvaros			Dublē amatu vērtēšanas kritēriju Atbildība. Trūkst skaidrojuma, kā kritērijs tiek interpretēts.
10. Sadarbība		Iestādes kritērijs Sadarbības līmenis			Dublē amatu vērtēšanas kritēriju Sadarbība un vadība. Trūkst skaidrojuma, kā kritērijs tiek interpretēts.
11. Pastāvīgā ugunsgrēku dzēšanas un glābšanas darbu vadīšanas atļauja		Individuālā vērtējuma kritērijs Noteikumos nav noteikta kritērija vērtība.			Vai šī atļauja nav nedalāma amata sastāvdaļa? Nav īsti saprotams kritērija mērķis.
12. Teritoriāli administratīvais princips		Iestādes papildu kritērijs 1. Daļas, kas dislocētas pilsētās, kurām ir republikas pilsētas statuss 2. Posteņi, kas dislocēti pilsētās, kurām ir republikas nozīmes statuss 3. UCAK Praktisko mācību nodaļa + pilsētās dislocētās daļas 4. Posteņi			Amatus diferencējošs kritērijs. Risina problēmu, kas nav atrisināta Amatu katalogā – diferencē struktūrvienības pēc darba apjoma un sarežģītības. Jāizvērtē, vai šāds dalījums nebūtu jāparedz jau Amatu katalogā.
13. Pārbaudāmo objektu sarežģītība		Iestādes papildu kritērijs. Piemēro 16.saimes I līmeņa amatiem			Amatus diferencējošs kritērijs. Jāizvērtē, vai šāds darba sarežģītības dalījums nebūtu jāparedz jau Amatu katalogā.

Pamatalgas kritēriji 4/4

Kritērijs	VP	VUGD	VRS	IDB	Komentārs
14. Daļas specializācija		0-3 punkti			Amatus diferencējoši kritēriji. Jāizvērtē, vai šāds dalījums nebūtu jāparedz jau Amatu katalogā kā arī, vai tas ir nepieciešams.
15. Posteņu skaits		0-2 punkti			
16. Padoto nodarbināto skaits daļā		1-9 punkti			
17. Dienesta suns			Individuālais (papildu) kritērijs 0; 7 1 p.=5 EUR		Amatpersonas specifisko prasmju novērtējums.
18. Amata būtiskums			Amatu hierarhijas/ struktūrvienības līmeņa kritērijs -500/+500 1 p.=1 EUR		Amatus diferencējošs kritērijs. Risina problēmu, kas nav atrisināta Amatu katalogā – diferencē struktūrvienības. Nav saprotama plašā punktu amplitūda.
19. Profesionālās pieredzes, zināšanu, prasmju, iemaņu, kompetenču novērtējums				+35% pie minimālās likmes. Vērtē pret amata pienākumiem atsevišķi profesionālo pieredzi, kompetences un zināšanas, prasmes, iemaņas skalā “jāpilnveido, labi, ļoti labi”, kas katrā atsevišķā sadaļā nosaka pieaugumu 0-3% apmērā.	Amatpersonas kvalifikāciju un sniegumu diferencējošs kritērijs. Nevajadzīgi sarežģīta pieeja, vērtējot katru amata pienākumu atsevišķi. Diskutabla ir pieeja, ka <u>katram amata pienākumam atsevišķi</u> iespējams novērtēt profesionālo pieredzi, kompetences un zināšanas un prasmes un ka to ir spējīgs veikt tiešais vadītājs un/ vai komisija, amatpersonai uzsākot dienestu.

Individuālā atalgojuma kritēriji: secinājumi

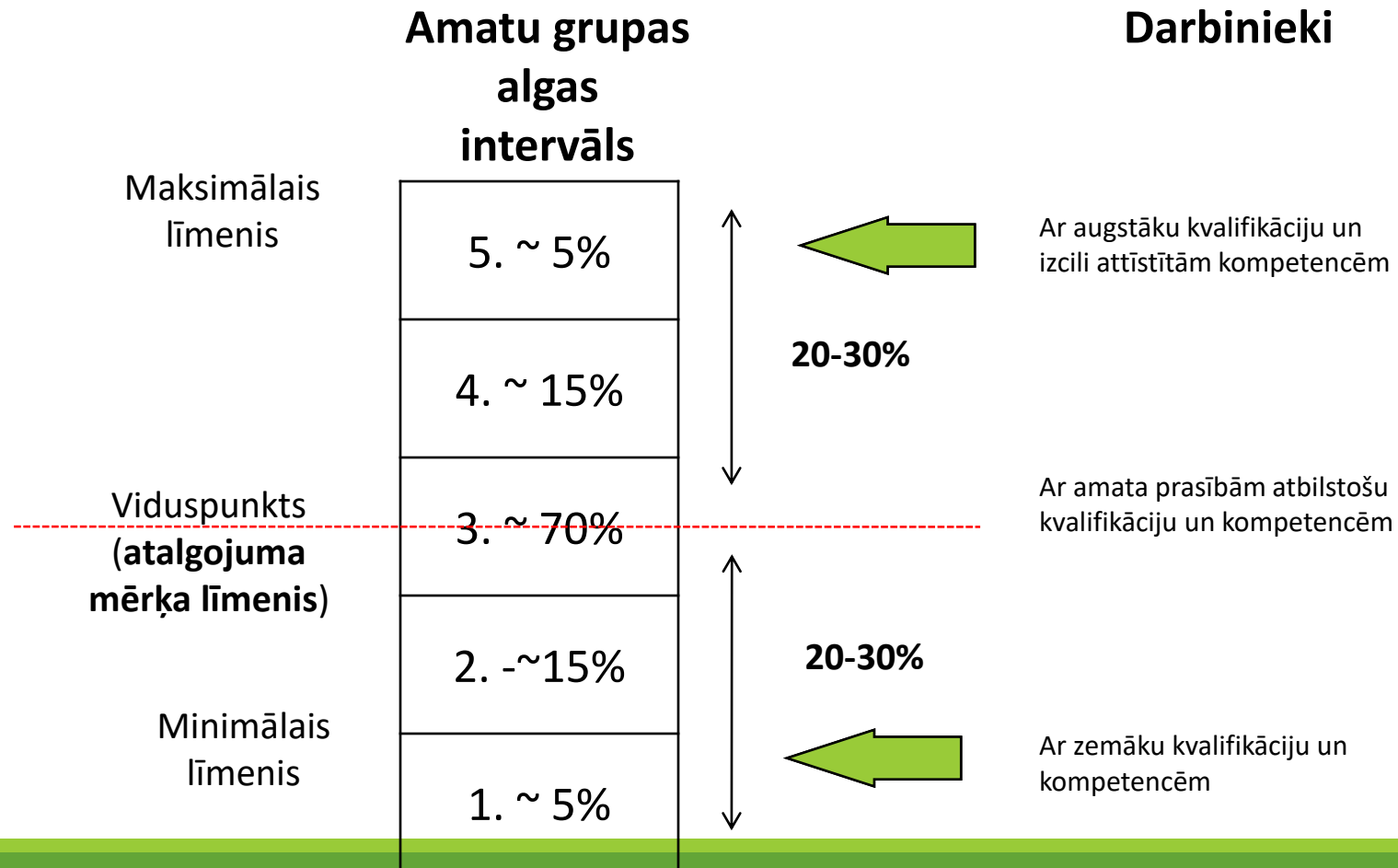
1. Katra iestāde ir izstrādājusi kritērijus pēc saviem ieskatiem
2. Pat līdzīgie kritēriji ir interpretēti un novērtēti atšķirīgi
3. Individuālās algas kalkulācijas ikdienā prasa lielu administrēšanas resursu



Riski:

- apgrūtināta atalgojuma sistēmas caurskatāmība un saprotamība
- palielināta iekšējā konkurence starp dienestiem

Pamatalgas līmeņa noteikšana



Ieteicamā darbību secība, veicot pārmaiņas:



Izmaiņas Amatu katalogā

1. Amatu katalogam jāseko līdzī **būtiskākajām pārmaiņām funkciju saturā un sadalījumā**
2. Dienestiem jā sagatavo **priekšlikumi**, pamatojot tos atbilstoši amatu pienākumu **saturam, sarežģītībai un atbildībai**
3. Ieteicams **neveidot pārāk specifiskus aprakstus un nesadrumstalot saimes**. Kur tas ir noticis, **konsolidēt** (Kārtības policijas saimes). Veidot iespējami **universālas saimes un aprakstus**
4. Specifisku funkciju gadījumā, kad nav mērķtiecīgi veidot atsevišķu saimi vai līmeni, **izmantot pielīdzināšanu** (2016. gada 13. decembra MN noteikumu Nr. 810 10. punkts):

«Ja lielākā daļa amata pamatpienākumu nav atrodami nevienā no saimju (apakšsaimju) un līmeņu aprakstiem, amatu klasificē tajā saimē (apakšsaimē) un līmenī, kurš **visvairāk atbilst klasificējamā amata atbildības līmenim un vadības apjomam.**»

Izmaiņas mēnešalgas skalā

Rīcības varianti:

1. Paplašināt intervālus, **apvienojot grupas**
2. Paplašināt intervālus, **paceļot maksimālo līmeni**
3. Svītrot minimālās robežas, **atstājot tikai maksimālo līmeni** – iestādes pašas veido savus intervālus atbilstoši nepieciešamajai hierarhijai esošā finansējuma ietvaros

Turpmākie soļi

1. Iestādēs pārskatīt amatus, kuru pozicionējums mēnešalgas skalā neliekas pareizs:

- Vai ir nepieciešami grozījumi Amatu katalogā? – > argumentētu izmaiņu piedāvājums
- Vai amatus nevar pareizāk pielīdzināt Amatu katalogā iekļautajiem amatiem? → veikt pielīdzināšanu
- Vai nav iespējams koriģēt pozicionējumu mēnešalgu grupā intervāla ietvaros, izmantojot pakāpju pieeju? → «pārlīmeņot» amatus

2. Atbilstoši ierosinātajiem grozījumiem katalogā, pārplānot finansējuma sadalījumu un/ vai aprēķināt papildus nepieciešamo finansējumu

3. Pārskatīt individuālā atalgojuma noteikšanas algoritmu un kritērijus, pārliicinoties, vai kalkulāciju rezultātā iegūtās algas atspoguļo pareizu hierarhiju un pareizas individuālās algas atšķirības

ASDP DSS pilnveidošanas plāna soļu provizorisks laika grafiks

PASĀKUMS	MĒNESIS													
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	+	
1. Identificēt nepieciešamos grozījumus Amatu katalogā un mēnešalgas skalā	█	█												
2. Apspriet priekšlikumus kopīgā darba grupā		█												
3. Veikt finansējuma kalkulācijas			█	█										
4. Saskaņot grozījumus ar Iekšlietu ministriju					█	█								
5. Izvērtēt individuālā atalgojuma noteikšanas pieejas efektivitāti un iespējamās alternatīvas							█	█	█					
6. Vienoties par rīcību attiecībā uz individuālā atalgojuma noteikšanu									█	█				
7. Izstrādāt metodiskās vadlīnijas individuālā atalgojuma noteikšanai dienestos											█	█		
8. Veikt amatu klasifikācijas auditu													█	

PALDIES!

KĀDI IR JŪSU JAUTĀJUMI?