

Valsts un pašvaldību institūciju atlīdzības reforma

Katri Vintiša,
eksperte atlīdzības sistēmu izstrādē

Prezentācija
LATVIJAS PAŠVALDĪBU IZPILDDIREKTORU ASOCIĀCIJAS sanāksmē
02.09.2022.





Pieredze organizāciju vadības un attīstības, kā arī personālvadības jomā no 1998. gada (specializācija: *atalgojuma un darba snieguma vadības sistēmas, kompetenču modeļu izstrāde, kompetenču novērtēšana, vadītāju apmācība u.c.*)

Vadījusi atalgojuma un darba snieguma novērtēšanas sistēmu izstrādi un ieviešanu vairāk nekā 30 organizācijās, tajā skaitā Latvijas valsts pārvaldē un vairākās pašvaldībās

OECD/SIGMA eksperte atalgojuma reformu jomā

Kursa “Stratēģiskā cilvēkresursu vadība publiskajā pārvaldē” pasniedzēja Latvijas Universitātes Biznesa, vadības un ekonomikas fakultātes Sabiedrības vadības maģistra studiju programmā.


1.

Atlīdzības sistēmas reforma: svarīgākās izmaiņas

Pārstrādāts amatu katalogs (izmaiņas, saimēs, līmeņos un mēnešalgu grupās)



Jauna mēnešalgu skala (ar minimumu, viduspunktu un maksimumu)



3 kategoriju vietā – individuālās mēnešalgas pakāpes

Alga amatam

Amatu klasifikācijas saimē un līmenī, kas nosaka mēnešalgu grupu un attiecīgo mēnešalgu intervālu (viduspunkts, minimums, maksimums)

Alga darbiniekam

Profesionālās kvalifikācijas un kompetenču, un darba snieguma vērtējums, kas nosaka darbinieka individuālo mēnešalgu intervāla ietvaros

Taisnīga atlīdzība sākas ar pareizu amata klasifikāciju!

Kopīgais

- Vienots amatu katalogs
- Vienota mēnešalgu skala
- Vienoti mēnešalgu grupu intervāli (minimums-maksimums)
- Kopīgi pamata kritēriji (kvalifikācija un kompetences, darba sniegums un darba apjoms)

Individuālais

- Mēnešalgu intervāla platums un novietojums kopējā intervāla ietvaros
- Intervāla sadalījums pakāpēs/soļos/līmeņos
- Konkrēti apakškritēriji esošo pamata kritēriju ietvaros, to īpatsvars un novērtēšanas pieeja

Šāda pieeja nodrošina iespēju valsts un pašvaldību institūcijām kopējo pamatnosacījumu ietvaros veidot tādu iekšējo darba samaksas sistēmu, kas **atbilst tās funkcijām, amatu prasībām, darba raksturam un atlīdzības budžetam.**

Novērojumi un ieteikumi par amatu pārklasifikācijas klasifikācijas procesu pašvaldībās

7

- » Ne vienmēr ir pamatoti pārklasificēt tajā pašā saimē un līmenī. Iespējams, iepriekšējā klasifikācija bija **pārspīlēta** nepiemērotās skalas dēļ
- » Vairumā gadījumā mēnešalgu grupai **nebūtu jāmainās** (bija 8. grupa, tagad ir 7.). Izmaiņas, kas ir lielākas par +/- 1 mēnešalgu grupu, ir īpaši jāizvērtē
- » Iestāžu pašu veikto klasifikāciju ieteicams **centralizēti pārbaudīt un kalibrēt** (izlīdzināt vienādo amatu klasifikāciju, labot klasifikācijas kļūdas)
- » Papildu iespēja **amatu nosaukumu vienādošanai/pārskatīšanai**
- » Ieteicams veidot **vienu kopīgu amatu klasifikācijas datni**, kurā apkopoti pilnīgi visi amati ar to klasifikāciju, atrašanās vietu pašvaldības struktūrā un esošo algu
- » Varbūt arī pašvaldības var ievietot savu amatu klasifikāciju **atvērto datu portālā**, kā to dara valsts pārvalde? <https://data.gov.lv/dati/dataset/valsts-tiesas-parvaldes-iestazu-amatu-sadalijums-pec-amatu-kataloga-klasifikacijas>

2.

Individuālās mēnešalgas noteikšana

Kāpēc nepieciešama individuāla mēnešalga?

9

Atlīdzības likums* paredz, ka darbinieka individuālo mēnešalgu nosaka, ņemot vērā:

- amata saimi un līmeni- >mēnešalgu grupu
- kvalifikāciju un kompetences
- darba snieguma līmeni

*4.² pants. Mēnešalgas pārskatīšana
11. pants. Citu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu (darbinieku) mēnešalga

Noteikumi par valsts institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu un tās noteikšanas kārtību, kā arī par profesijām un specifiskajām jomām, kurām piemērojams tirgus koeficients*, paredz:

6. Iestāde, nosakot amatpersonas (darbinieka) mēnešalgas apmēru mēnešalgas grupas intervāla ietvaros, ņem vērā šādus kritērijus:
- 6.1. kvalifikāciju un kompetences;
 - 6.2. darba snieguma līmeni;
 - 6.3. regulāro darba apjomu

*MK 2022. gada 21. jūnija noteikumi nr. 361

Objektīva nepieciešamība:

- Iestādēm ir atšķirīgi amati, algu budžeti un iekšējie kritēriji algu atšķirību noteikšanai



» Pārlicēba, ka izturēties **TAISNĪGI** nozīmē pret visiem izturēties **VIENĀDI**, vairs nav mūsu laikmeta paradigma. Mūsdienās lielākā daļa cilvēku uzskata, ka pret cilvēkiem ir jāizturas **ATŠĶIRĪGI**, lai būtu **TAISNĪGI**. (Cooper, 2006, 53)

Christoph Demmke. Reform trends and the future of civil services and HRM in Europe <https://www.economie.gouv.fr/igpde-editions->

publications/comparative-analysis_n3

Mēnešalgas noteikšanas principi

11

1. TAISNĪGUMS:

par tādas pašas vai līdzīgas vērtības darbu, kvalifikāciju un kompetencēm, darba sniegumu un darba apjomu tiek noteikta līdzīga mēnešalga

2. CAURSKATĀMĪBA:

darbinieka mēnešalgas līmeņa noteikšanas kārtība ir pieejama visiem institūcijas darbiniekiem un tiek izskaidrota

3. ORIENTĀCIJA UZ REZULTĀTU:

individuālās mēnešalgas kritēriju būtība ir atbilstoši atalgot darbinieka ieguldījumu, rezultātu, veicināt to pastāvīgu pieaugumu, kā arī noteikt regulārajai darba slodzei atbilstošu mēnešalgu tādējādi, lai ikviena darbinieka mēnešalga atbilstu viņa ieguldījumam un darba rezultātiem

4. ELASTĪGUMS:

atbilstoši izmaiņām darbinieka individuālās mēnešalgas kritēriju vērtējumā darbinieka individuālā mēnešalga tiek regulāri pārskatīta un paaugstināta, ņemot vērā institūcijas atalgojuma budžeta iespējas

1. Individuālā mēnešalga:

- darbiniekam noteiktā mēnešalga, ņemot vērā darbinieka amata klasifikāciju un individuālās mēnešalgas pakāpi

2. Individuālās mēnešalgas pakāpe:

- līmenis mēnešalgu intervālā, kuru darbiniekam nosaka, ņemot vērā kvalifikācijas un kompetenču, darba snieguma un regulārā darba apjoma vērtējumu

3. Mēnešalgu intervāls:

- mēnešalgu grupas algu amplitūda no minimālā līdz maksimālajam līmenim

4. Individuālās mēnešalgas kritēriji:

- kritēriji, kuru vērtējums tiek izmantots, nosakot darbinieka individuālās mēnešalgas pakāpi

Mēnešalgu skala ar 7 pakāpēm

13

Minimums pret viduspuntu	Mēnešalgu grupa	Minimums	Viduspunkts					Maksimums	Maksimums pret viduspuntu
		1	2	3	4	5	6	7	
88%	1	543	543	523	615	695	750	799	130%
87%	2	543	543	532	626	708	764	814	130%
70%	3	603	622	732	861	973	1051	1121	130%
70%	4	616	636	748	880	995	1074	1143	130%
70%	5	659	720	800	942	1064	1149	1223	130%
70%	6	705	814	905	1005	1136	1227	1308	130%
70%	7	842	996	1107	1203	1359	1468	1565	130%
70%	8	899	1009	1188	1291	1459	1575	1671	129%
70%	9	1076	1111	1307	1537	1691	1826	1923	125%
70%	10	1301	1472	1673	1859	2045	2209	2325	125%
70%	11	1624	1776	1973	2321	2554	2758	2902	125%
70%	12	2022	2210	2455	2889	3177	3432	3466	120%
70%	13	2507	2740	3224	3582	3761	4062	4298	120%
70%	14	3001	3471	3857	4285	4500	4860	5142	120%
70%	15	3380	3908	4441	4827	5068	5474	5793	120%
70%	16	3550	4108	4564	5071	5325	5751	6085	120%
70%	17	3898	4023	4733	5569	5847	6315	6403	115%

Mēnešalgu intervāls

14

Mēnešalgas pakāpes

Individuālā
mēnešalga

Mēnešalgu grupa:	Minimums 1. pakāpe	2. pakāpe	3. pakāpe	Viduspunkts: 4. pakāpe	5. pakāpe	6. pakāpe	Maksimums: 7. pakāpe
9.	1076 EUR	1111 EUR	1307 EUR	1537 EUR	1691 EUR	1826 EUR	1923 EUR

Mēnešalgu
intervāls

Kā darbojas individuālās mēnešalgas kritēriji?

15

~ 15 % darbinieku

~70 % darbinieku

~ 15 % darbinieku

Darbinieki ar zemāko kvalifikāciju, sniegumu un darba apjomu

Darbinieki ar optimālu kvalifikāciju, sniegumu un darba apjomu

Darbinieki ar augstāko kvalifikāciju, sniegumu darba apjomu

Mēnešalgu grupa:

Minimums 1. pakāpe

2. pakāpe

3. pakāpe

Viduspunkts: 4. pakāpe

5. pakāpe

6. pakāpe

Maksimums: 7. pakāpe

9.	1076 EUR	1111 EUR	1307 EUR	1537 EUR	1691 EUR	1826 EUR	1923 EUR
----	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

* Mērķa alga ir amata vērtībai atbilstošā alga darba tirgū - 20% (vidēji)

Mēnešalgu mērķa līmenis jeb mērķa alga*

- » **leguldījuma kritērijs**
- » Var pielāgot prasības konkrētā darba specifikai (piemēram, izdalīt atsevišķi kādu īpaši svarīgu prasmi, sertifikāta esamību utml.)
- » **Izdalāmi vismaz 3 līmeņi:** optimāls līmenis, virs optimālā, zem optimālā
- » Var izmantot kvalifikācijas un kompetenču vērtējumu no esošās darba snieguma novērtēšanas sistēmas, **ja tas ir objektīvs**



- » **Rezultāta kritērijs**
- » Raksturo **tipisko snieguma līmeni** salīdzinājumā ar citiem līdzīga darba veicējiem
- » Izdalāmi **vismaz 3 līmeņi** (optimāls līmenis, virs optimālā, zem optimālā)
- » Var izmantot mērķu un amata pienākumu izpildes vērtējumu no esošās darba snieguma novērtēšanas sistēmas, ja tas ir objektīvs un raksturo **tipisko (regulāro) sniegumu**



3. REGULĀRAIS DARBA APJOMS

18

- » Palīdz diferencēt **dažādu tipisko darba apjomu līdzīga darba veicējiem**
- » **Izdalāmi vismaz 3 līmeņi** (optimāls līmenis, virs optimālā, zem optimālā)
- » Sākotnēji nav noteikti nepieciešami īpaši izstrādāti darba apjoma mērījumi, bet, ja tādi ir izstrādāti, tos var izmantot
- » Izšķirošais: **vadītāja spriedums**, vai kādam no darbiniekiem ir regulāri palielināts vai pazemināts darba apjoms vai nav
- » Optimālas darba organizācijas gadījumā **visiem darbiniekiem struktūrvienībā var būt vienāds šī kritērija vērtējums**
- » Neregulārus darba apjoma/intensitātes palielinājuma gadījumus risina **ar piemaksu par papildu darbu**



Piemērs: Individuālās mēnešalgas pakāpes noteikšana 1/2

Individuālās mēnešalgas kritēriji	Mini-mums -30%	-20%	-10%	Vidus (mērķa alga)	+ 10%	+ 20%	Maksimums +30%	Vērtējums
	1. pakāpe	2. pakāpe	3. pakāpe	4. pakāpe	5. pakāpe	6. pakāpe	7. pakāpe	
Profesionālās pieredzes ilgums	> 1 gads	1 gads	2 gadi	3 gadi	4 gadi	5 gadi	>5 gadi	6
legūtais izglītības līmenis	1. līmeņa profesionālā augstākā izglītība ekonomikā	1. līmeņa profesionālā augstākā izglītība ekonomikā + kursi	Bakalaura grāds ekonomikā	Bakalaura grāds ekonomikā + kursi	Maģistra grāds ekonomikā	Maģistra grāds ekonomikā + kursi	Doktora grāds ekonomikā	4
Svešvalodu prasmes	1 svešvaloda, B1-B2 līmenis	1 svešvaloda, C1-C2 līmenis	2 svešvalodas, B1-B2 līmenis	2 svešvalodas, viena no tām C1-C2 līmenis	2 svešvalodas, abas C1-C2 līmenis	3 svešvalodas, divas C1-C2 līmenis	3 svešvalodas, visas C1-C2 līmenis	6
Politikas plānotāja kompetenču prasības	Minimāls kompetenču līmenis	-2	-1	Kompetenču līmenis atbilst prasībām	+1	+2	Izcils kompetenču līmenis	4
Darba sniegums	Minimālais snieguma līmenis	-2	-1	Atbilst prasībām	+1	+2	Pārsniedz prasības	7
Darba apjoms	Minimāls	Optimāls -2	Optimāls -1	Optimāls	Optimāls +1	Optimāls +2	Maksimāls	4

Galīgais vērtējums: **5. pakāpe**

Piemērs: Individuālās mēnešalgas pakāpes noteikšana 2/2

20

<p>Profesionālās kvalifikācijas un kompetenču līmenis (5 punkti=pārsniedz prasības, 4 punkti=daļēji pārsniedz prasības, 3 punkti=atbilst prasībām, 2 punkti=daļēji atbilst prasībām, 1=neatbilst prasībām), 30% īpatsvars</p>	<p>Darba snieguma līmenis (5 punkti=pārsniedz prasības, 4 punkti=daļēji pārsniedz prasības, 3 punkti=atbilst prasībām, 2 punkti=daļēji atbilst prasībām, 1=neatbilst prasībām, 60% īpatsvars</p>	<p>Darba apjoma līmenis (3 punkti=pārsniedz standarta apjomu, 2 punkti=atbilst standarta apjomam, 1=nesasniedz standarta apjomu), 10 % īpatsvars</p>	<p>Pakāpes koeficients</p>	<p>Individuālās mēnešalgas pakāpe (9 pakāpju skalā)</p>
3	3	3	3,0	5

Novērojumi un ieteikumi par individuālās mēnešalgas kritēriju definēšanu pašvaldībās

21

- » Kritērijus ieteicams **diferencēt un pielāgot amatu dažādībai pašvaldībā** (piemēram, vadītāji, speciālisti, tehniskie darbinieki)
- » Variēt var gan pašus **kritērijus**, gan **vērtēšanas līmeņu skaitu**, gan kritēriju **īpatsvaru**
- » Pakāpju skaitam **nav noteikti jābūt 7** (tas paredz aptuveni 10% atšķirību starp pakāpēm). Lielāks pakāpju skaits nozīmēs **vairāk mazāku soļu**
- » Darba slodzes atšķirības, kas veidojas vienāda nosaukuma amatiem dažādos pagastos, var risināt ar **darba apjoma kritēriju**
- » Veiksmīgākai darba apjoma kritērija piemērošanai ir lietderīgi definēt **darba apjoma rādītājus** (skat. Tukuma novada pašvaldības piemēru)
- » Īpaši pieprasītu vai retu amatu vai speciālistu amatiem var piemērot **atšķirīgus nosacījumus**, tos aprakstot noteikumos (t.s. **“atslēgas amati”**, tirgus koeficients)

3.

Individuālās mēnešalgas ieviešana

Svarīgākie soļi individuālās mēnešalgas ieviešanai

23

1. Darba grupa (sastāvā noteikti personāla un finanšu speciālisti)
Sagatavo iekšējos noteikumus, definē kritērijus un ieviešanas plānu

1

3. Darba grupa
Pārskata un kalibrē vērtējumus

3

5. Vadība
Nosaka algas un to “griestus” (ja nepieciešami)

5

2. Vadītāji

Piedalās mācībās par kritēriju vērtēšanu
Novērtē darbiniekus atbilstoši kritērijiem

2

4. Finanšu daļa
Aprēķina budžeta iespējas

4

6. Ikgadēja pārskatīšana
atbilstoši budžeta iespējām

6

Nepagurstoša skaidrošana un komunikācija.

Personāla daļa skaidro sistēmu kopumā, tiešie vadītāji – individuālās mēnešalgas saviem darbiniekiem.

SAGATAVOŠANĀS:

1. Amatu klasifikācija
2. Intervāla, kritēriju un individuālās mēnešalgas pakāpju izstrāde

KRITĒRIJU VĒRTĒŠANA

1. Pirmie aprēķini par nepieciešamo budžetu
2. Pirmā algu izlīdzināšana iespēju robežās

PAKĀPENISKA ALGU PIEAUDZĒŠANA:

1. Ikgadēja vērtējumu pārskatīšana
2. Budžeta iespēju meklēšana algu pieaudzēšanai

Kā rīkoties, ja esošais budžets ir nepietiekams darbinieku vērtējumam atbilstošas individuālās mēnešalgas noteikšanai?

25

- » Neatkarīgi no budžeta lieluma darbinieku vērtējumam jābūt **taisnīgam** un amatu klasifikācijai jābūt **pareizai**
- » Pašvaldība var veidot savu intervālu valsts intervāla ietvaros ar **nobīdītu viduspunktu:**

Intervāls:	Minimums 1. pakāpe	2. pakāpe	3. pakāpe	Viduspunkts: 4. pakāpe	5. pakāpe	6. pakāpe	Maksimums: 7. pakāpe
Standarta	1076 EUR	1111 EUR	1307 EUR	1537 EUR	1691 EUR	1826 EUR	1923 EUR
Nobīdīts	915 EUR	1076 EUR	1111 EUR	1307 EUR	1537 EUR	1691 EUR	

NB!

- Pat, ja daļai darbinieku līdz 2027. gadam mēnešalga nerasniegs minimālo līmeni, ieteicams neveidot pakāpes, kas atrodas zem intervāla minimuma. Visas algas, kas atrodas zem minimuma, ir "sarkanajā zonā" – nepieciešams plāns to palielināšanai.
- Pakāpeniski, atbilstoši finanšu situācijai, intervālu var mainīt, kamēr tas atbilst valsts intervālam vai vēlamojam intervālam.

- » Lai aprēķinātu mēnešalgas pieaugumu (ja tāds pienākas), jauno mēnešalgu salīdzina ar **iepriekš noteiktās mēnešalgas un pastāvīgās piemaksas (piemaksu) summu**
- » **Pieaugums, kas ir lielāks par 30% gadā, ir demoralizējošs**, pat, ja to pieļauj atlīdzības budžets – to nevajadzētu pieļaut
- » Pieaugumu var sadalīt “soļos”, izmantojot **pieauguma “griestus”**, piemēram, 15 vai 20% gadā

NB! Nesamērīgi lieli pieaugumi vai nesaprotami samazinājumi var būt sekas nepareizai amata klasifikācijai!

- » Ne visi darbinieki šobrīd ir “nesamaksāti” – **ne visiem pienākas pieaugums**
- » Darbinieku, kuri šobrīd ir “pārmaksāti”, **mēnešalgu “iesaldē”** – kamēr vieniem mēnešalga gadu no gada pieaugs, šiem darbiniekiem tā stāvēs uz vietas
- » Mēnešalgas pieaugums var veidoties ne tikai no kritēriju vērtējuma izmaiņām, bet arī tāpēc, ka **progresē mēnešalgu skala** (pieaugot bāzes algai, kopējā skala pieaugs)

Ieteikumi veiksmīgai pārmaiņu ieviešanai

28

1. Struktūrvienību vadītāji ir **aktīvi iesaistīti** visos jaunās sistēmas izstrādes un ieviešanas posmos

2. Informācija, kura nav galīga (piemēram, sākotnējie – nekalibrētie darbinieku vērtējumi), **tiek apstrādāta ar īpašu rūpību**

3. Darbiniekus atbilstoši kritērijiem vērtē **tiešais vadītājs**, nevis personāla speciālists vai kāds komisija

4. Tiek organizēta **vērtējumu kalibrēšana** (pārrunāšana, argumentēšana un neatbilstošo vērtējumu maiņa)

5. Darbiniekam viņa mēnešalgas līmeni **skaidro tiešais vadītājs**

6. Personāla daļa ir sistēmas pārvaldnieks un **iekšējais konsultants**

- » Individuālās mēnešalgas kritēriji parasti tiek vērtēti **reizi gadā. Iespējams noteikt retāku vērtēšanas kārtību visiem vai atsevišķiem amatiem**
- » Atkarībā no vērtējuma, **mēnešalgas tiek pārskatītas** (pārskatīšana=mēnešalga paliek *esošajā līmenī, palielinās* vai īpašos izņēmuma gadījumos – *samazinās*)
- » Ja budžets atļauj, **mēnešalgas pakāpeniski audzē**
- » Budžetu algu konkurētspējas palielināšanai pastāvīgi meklējam vispirms iekšēji: **iekšējos resursos, uzlabojot darba procesu efektivitāti**

Novērojumi un ieteikumi par individuālās mēnešalgas ieviešanu pašvaldībās

30

- » Pašvaldībās (arī valsts pārvaldē) ir daudz darbinieku (vismaz 30%), kuru esošā mēnešalga nesasniedz minimumu – zemākiem amatiem atšķirība ir neliela, augstākiem – lielāka. Ja iespējams, mazās atpalcības no minimuma (piemēram, līdz 50 EUR) ieteicams pieaudzēt uzreiz – varbūt jau 2022. vai 2023. gadā, lai **mazinātu to darbinieku skaitu, kuru algas ir ārpus skalas**
- » Plānojot tālākos soļus, var izvirzīt **prioritāro amatu grupas** – piemēram, noteiktu jomu ekspertus, vadītājus vai citus amatus, kuru atalgojuma pieaudzēšana var notikt straujāk. **Tam ir jābūt pamatotam un izskaidrotam.**
- » Ieteicams **mazināt vadītāju slodzi kritēriju vērtēšanā**, centralizēti izveidojot vērtēšanas formas un ievadot tajā sākotnējo informāciju: amatus, darbiniekus, amatu klasifikāciju, mēnešalgu
- » Jārūpējas par datu aizsardzību – **darbinieka alga un viņa vērtējums ir ļoti jūtīgi dati!**

Darbinieka mēnešalga būtiski ietekmē viņa apmierinātību ar darbu.

Mūsu uzdevums ir izveidot tādu sistēmu, kurā darbinieki saņem viņu ieguldījumam un darba sniegunam atbilstošu, taisnīgu mēnešalgu.

Tas parasti nav iespējams uzreiz.

Bet, ja spersim pareizos soļus, ar laiku nonāksim galamērķī.

Normatīvie akti un cita noderīga informācija

32

Nr.	Informācija	Saite internetā
1.	Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums	https://likumi.lv/ta/id/202273-valsts-un-pasvaldibu-instituciju-amatpersonu-un-darbinieku-atlidzibas-likums
2.	Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs, amatu klasifikācijas un amatu apraksta izstrādāšanas kārtība	https://likumi.lv/ta/id/332122-valsts-un-pasvaldibu-instituciju-amatu-katalogs-amatu-klasifikacijas-un-amatu-apraksta-izstradasanas-kartiba
3.	Atlīdzības likumā noteiktā mēnešalgu skala absolūtos skaitļos	https://www.mk.gov.lv/lv/dati-par-darba-samaksu-un-nodarbinatajiem-valsts-parvalde
4.	Atlīdzības reformas informācijas Valsts kancelejas mājas lapā	https://www.mk.gov.lv/lv/amatu-klasifikacijas-process (šeit arī atrodams paraugnolikums ar pielikumiem)
5.	Dati par darba samaksu un nodarbinātajiem valsts pārvaldē, bāzes alga	https://www.mk.gov.lv/lv/dati-par-darba-samaksu-un-nodarbinatajiem-valsts-parvalde



Katri Vintiša

eksperte atalgojuma
sistēmu izstrādē
Katri.Vintisa@gmail.com

Laiks Jūsu jautājumiem 😊