

**Informācija par piemaksām, prēmijām, naudas balvām, sociālajām garantijām
un to noteikšanas kritērijiem institūcijā**

Informācija par piemaksām, prēmijām un naudas balvām

Nr. p. k.	Piemaksas vai prēmijas veids, naudas balva	Piemaksas, prēmijas vai naudas balvas apmērs (euro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	2	3	4
1	Piemaksa, ja papildus saviem tiešajiem amata pienākumiem aizvieto prombūtnē esošu darbinieku	10 %	Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 14. panta pirmā daļa
2	Piemaksa, ja papildus amata aprakstā noteiktajiem pienākumiem pilda vēl citus pienākumus, izvērtējot sarežģītības pakāpi, apjomu un atbildības līmeni	līdz 20 %	Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 14. panta pirmā daļa
3	Piemaksa par nozīmīgu ieguldījumu Biroja stratēģisko mērķu sasniegšanā	līdz 30 %	Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 14. panta divpadsmitā daļa <u>Kritēriji:</u> <i>Darba izpildes kvalitātes kritēriji (svars 60):</i> 1) nodrošina nestandarta, īpaši sarežģīta vai stratēģiski svarīga uzdevuma izpildi, kas saistīts ar augstu profesionalitāti – 3 punkti; 2) uzdevumus izpilda augstā kvalitātē (nav bijuši nepieciešami būtiski labojumi, kolēģu līdzdalība izpildes procesā) – 3 punkti; 3) efektīva laika plānošana uzdevumu izpildei, optimāls darba laika patēriņš un nav termiņu kavējumu – 2 punkti; 4) konstruktīva sadarbība, atgriezeniskā saite un risinājumu izpēte, nodrošinot uzdevumu izpildi – 1 punkts. <i>Personiskā ieguldījuma kritēriji (svars 40):</i> 1) piedalās procesu vadības sistēmas pilnveidošanā Biroja stratēģisko mērķu sasniegšanai, t.sk. risku pārvaldības ieviešanā un monitorēšanā – 1 punkts; 2) iepriekšējā ceturksnī bijusi vai plānota paaugstināta intensitāte – 3 punkti; 3) piedalās darbinieku vadīšanā un attīstīšanā Biroja stratēģisko mērķu sasniegšanai – 2 punkti;

			4) uzņemas papildpienākumus, izrāda iniciatīvu, piedāvā jaunus risinājumus vai veic padziļinātu izpēti – 3 punkti; 5) patstāvīgi pieņem lēmumus mērķa sasniegšanai atbilstoši amata atbildībai, nav nepieciešama pastāvīga vadītāja iesaiste – 2 punkti. <i>Personiskā darba ieguldījuma un darba kvalitātes novērtējumu nosaka, izmantojot formulu:</i> $N=D+P$, kur N – kopējais novērtējums punktos, D – darba izpildes kvalitātes kritērijos iegūto punktu summas reizinājums ar svaru, P – personiskā ieguldījuma kritērijos iegūto punktu summas reizinājums ar svaru.
4	Piemaksa par papildus (mentora) pienākumu pildīšanu	10%	Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 14. panta pirmā daļa
Ja vienlaikus piemēro vairākas piemaksas, to kopsumma nepārsniedz 30%. Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 14. panta trīspadsmitā daļa.			
5	Prēmija saskaņā ar ikgadējās darbības un tās rezultātu novērtējumu	1) 75 % no mēnešalgas, ja kopējais vērtējums ir „teicami”; 2) 65 % no mēnešalgas, ja kopējais vērtējums ir „ļoti labi”; 3) 55 % no mēnešalgas, ja kopējais vērtējums ir „labi”.	Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 16. panta otrā daļa; Ministru kabineta 2022.gada 21.jūnija 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”, 25.punkts
6	Naudas balva, ko var piešķirt un izmaksāt kalendāra gadā, ņemot vērā darbinieku ieguldījumu Biroja mērķu sasniegšanā	Nepārsniedzot darbiniekam noteiktās mēnešalgas apmēru	Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 3. panta ceturtās daļas 5.punkts

Informācija par sociālajām garantijām

Nr. p. k.	Sociālās garantijas veids	Sociālās garantijas apmērs (euro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	2	3	4
1	Pabalsts, aizejot ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā, kas ir ne īsāks par piecām secīgām darba dienām	50 % apmērā no mēnešalgas	Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 3. panta ceturtās daļas 8.punkts; ikgadējās darbības novērtējums Piešķir, ja amata (darba) pienākumu izpildes novērtējums ir „Labi”, „Ļoti labi” vai „Teicami” un darba ilgums Birojā ir ne mazāk kā viens gads. Izmaksā reizi kalendārā gadā, aizejot ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā. Pabalstu nepārceļ uz nākamo kalendāra gadu un, izbeidzot dienesta attiecības, neatlīdzina, ja kārtējais atvaļinājums nav izmantots.
2	Pabalsts reizi gadā darbiniekam, kura apgādībā ir bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam	750 euro apmērā reizi kalendāra gadā	Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 3. panta ceturtās daļas 7. punkts
3	Pabalsts darbinieka ģimenes locekļa vai apgādājamā nāves gadījumā	Vienas minimālās mēneša darba algas apmērā	Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 20. pants
4	Atlaišanas pabalsts	līdz četrus mēnešu vidējās izpeļņas apmēram	Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 17. panta pirmā daļa
5	Kvalifikācijas paaugstināšana	100 %	Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 27. panta pirmā daļa, NEVIS apstiprinātās mācību vajadzības
6	Veselības apdrošināšana	213.43 euro	Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 37. panta pirmā un otrā daļa
7	Redzes korekcijas līdzekļu iegādes izdevumu kompensācija	līdz 150 euro	MK noteikumu Nr.343 (10.08.02.) “Darba aizsardzības prasības, strādājot ar displeju”12.punkts. Ja veselības pārbaudē konstatēts, ka nepieciešami amata pienākumu veikšanai piemēroti speciāli medicīniski optiski redzes korekcijas līdzekļi