



TUKUMA NOVADA DOME

Reģistrācijas Nr.90000050975

Talsu iela 4, Tukums, Tukuma novads, LV-3101

Tālrunis 63122707, mobilais tālrunis 26603299, 29288876

www.tukums.lv e-pasts: pasts@tukums.lv

L Ē M U M S

Tukumā

2021.gada 28.jūlijā

prot.Nr.14, 36.§

Par noteikumu “Par atlīdzību un sociālajām garantijām Tukuma novada pašvaldības iestāžu darbiniekiem” apstiprināšanu

Pamatojoties uz likuma „Par pašvaldībām” 21. panta pirmās daļas 12. un 13. punktu, 41. panta pirmās daļas 2. punktu, Tukuma novada dome nolemj:

1. apstiprināt noteikumus Nr.53 “Par atlīdzību un sociālajām garantijām Tukuma novada pašvaldības iestāžu darbiniekiem” (pievienoti),

2. noteikumus Nr.53 “Par atlīdzību un sociālajām garantijām Tukuma novada pašvaldības iestāžu darbiniekiem” publicēt pašvaldības tīmekļa vietnē www.tukums.lv,

3. atzīt par spēku zaudējušiem:

3.1. Engures novada pašvaldības institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības nolikumu (apstiprināts ar Engures novada domes 2017. gada 24. janvāra lēmumu (prot. Nr. 1, 8.§));

3.2. Jaunpils novada domes noteikumus Nr. 1/2018 “Par Jaunpils novada pašvaldības amatpersonu un darbinieku atlīdzību” (apstiprināti ar Jaunpils novada domes 2018. gada 23. janvāra lēmumu (prot. Nr. 1, 4.§));

3.3. Jaunpils novada domes noteikumus Nr. 2/2018 “Par Jaunpils novada Domes un pašvaldības amatpersonu un darbinieku materiālās motivēšanas un sociālo garantiju nodrošināšanas kārtību” (apstiprināti ar Jaunpils novada domes 2018. gada 23. janvāra lēmumu (prot. Nr. 1, 5.§));

3.4. Kandavas novada pašvaldības amatpersonu un darbinieku atlīdzības nolikumu (apstiprināts ar Kandavas novada domes 2018. gada 26. aprīļa lēmumu (prot. Nr. 6, 7.§));

3.5. Tukuma novada domes noteikumus Nr. 65 “Par atlīdzību un sociālajām garantijām Tukuma novada Domes un Tukuma novada pašvaldības iestāžu darbiniekiem” (apstiprināti ar Tukuma novada Domes 2020. gada 23. decembra lēmumu (prot. Nr. 27, 19.§)).

Domes priekšsēdētājs

(personiskais paraksts)

G. Važa



TUKUMA NOVADA DOME

Reģistrācijas Nr.90000050975

Talsu iela 4, Tukums, Tukuma novads, LV-3101

Tālrunis 63122707, mobilais tālrunis 26603299, 29288876

www.tukums.lv e-pasts: pasts@tukums.lv

APSTIPRINĀTI

ar Tukuma novada domes 28.07.2021.
lēmumu (prot.Nr.14, 36.§)

Ar grozījumiem, kas izdarīti ar
Tukuma novada domes 02.02.2022.
lēmumu (prot.Nr.2, 3.§)

NOTEIKUMI

Tukumā

2021. gada 28. jūlijā

Nr. 53

(prot. Nr. 14, 36.§)

Par atlīdzību un sociālajām garantijām Tukuma novada pašvaldības iestāžu darbiniekiem

Izdoti saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likuma 72.pantu un 73.panta pirmās daļas 4.punktu, likuma „Par pašvaldībām” 21.panta pirmās daļas 13.punktu, 41.panta pirmās daļas 2.punktu, Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumu un Ministru kabineta 30.11.2010. noteikumiem Nr.1075 „Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs”

I. Vispārīgie jautājumi

1. Noteikumi “Par atlīdzību un sociālajām garantijām Tukuma novada pašvaldības iestāžu darbiniekiem” (turpmāk – Noteikumi) nosaka kārtību, kādā nosakāma atlīdzība, piemaksas un veikta materiālā motivēšana Tukuma novada domes (turpmāk – Dome) priekšsēdētājam, Domes priekšsēdētāja vietniekiem, Domes deputātiem, Tukuma novada pašvaldības (turpmāk – Pašvaldība) izpilddirektoram, Pašvaldības izpilddirektora vietniekiem, Domes izveidoto komiteju, komisiju un darba grupu priekšsēdētājiem, priekšsēdētāja vietniekam, locekļiem, kā arī Pašvaldības iestāžu (turpmāk – Iestāžu) vadītājiem, darbiniekiem (turpmāk – Darbinieki), pieaicinātajiem speciālistiem un līgumstrādniekiem.
2. Noteikumi neattiecas uz:
 - 2.1. Pašvaldības kapitālsabiedrību valdes locekļiem un kapitālsabiedrību Darbiniekiem;
 - 2.2. Darbiniekiem, kuri darba samaksu saņem Eiropas Savienības līdzfinansētu vai cita finansējuma devēja līdzfinansētu projektu ietvaros;
 - 2.3. Izglītības iestāžu pedagogiem.
3. Noteikumu mērķis:
 - 3.1. Piesaistīt darba Darbiniekus ar augstu profesionālo kvalifikāciju un attīstītām kompetencēm;
 - 3.2. Stimulēt Darbinieku augstu darba rezultātu sasniegšanu;
 - 3.3. Veicināt ilgtermiņa darba attiecības un lojalitāti starp Pašvaldību un Darbiniekiem.
4. Noteikumos minētie termiņi:
 - 4.1. Amatu katalogs – Pašvaldības institūciju amatu klasificēšanas sistēma, kurā apkopoti un klasificēti amati, ņemot vērā normatīvajos aktos aprakstītās amata veicēju pamatfunkcijas:

- 4.2. Amats – Latvijas Republikas profesiju klasifikatorā definētais amata nosaukums ar attiecīgu profesijas kodu;
- 4.3. Amatalga – attiecīgajam amatam amatalgu skalā paredzētā samaksa par vienu amata likmi;
- 4.4. Atlīdzība – šo Noteikumu izpratnē ir darba samaksa, sociālās garantijas un atvaļinājumi;
- 4.5. Darba samaksa – šo Noteikumu izpratnē ir mēnešalga, piemaksas (par papildus darbu, personīgo ieguldījumu un darba kvalitāti (turpmāk – Piemaksa)), prēmijas saskaņā ar Darbinieku ikgadējo darbības novērtējumu vai par drošsirdīgu un pašai izliedzīgu rīcību, pildot amata pienākumus (turpmāk – Prēmija) un naudas balva sakarā ar Pašvaldībai vai Darbiniekam svarīgu sasniegumu (notikumu) (turpmāk – Naudas balva);
- 4.6. Mēnešalga – darba likmei atbilstošā darba samaksas daļa mēnesī;
- 4.7. Sociālās garantijas – šo Noteikumu izpratnē ir pabalsti, kompensācijas, apdrošināšana (veselības un nelaimes gadījumu) un izdevumu segšana par redzes korekcijas līdzekļu iegādi.
5. Dome nosaka Domes priekšsēdētāja, viņa vietnieku, Pašvaldības izpilddirektora, Pašvaldības izpilddirektora vietnieku, Iestāžu vadītāju un citu Pašvaldības amatpersonu un Darbinieku atlīdzību.
6. Pedagoģiskajiem Darbiniekiem atlīdzību un sociālās garantijas nosaka, pamatojoties uz normatīvo aktu prasībām par pedagogu darba samaksu.
7. Pedagoģiem atalgojumu nosaka, pamatojoties uz normatīvo aktu prasībām par pedagogu darba samaksu. Pedagoģu darba algas likmes (t.sk. Pašvaldības budžeta finansētās) apmēru nosaka izglītības Iestāžu vadītāji piešķirtā finansējuma ietvaros.
8. Darbiniekiem tiek piešķirtas tikai Noteikumos noteiktās sociālās garantijas.
9. Darbinieku minimālā amatalga normāla darba laika ietvaros nav mazāka par valstī oficiāli noteikto minimālo mēneša darba algas apmēru.
10. Izmaiņas minimālās mēneša darba algas apmērā un Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 4.panta 2¹ daļā noteiktajā bāzes mēnešalgas apmērā ir pamats Darbinieku amatalgu izmaiņām. Izmaiņas tiek veiktas visās Iestādēs vienoti un solidāri.
11. Darbinieks nesaņem darba samaksu par laiku, kurā viņš bez attaisnojoša iemesla nepilda savus amata (darba) pienākumus.
12. Darbiniekam, kuram amata (darba) pienākumu veikšanai noteikts nepilns darba laiks, darba samaksu izmaksā par faktiski nostrādāto laiku.
13. Darbiniekiem, kuriem noteikta summētā darba laika uzskaitē, darba laika uzskaites periods tiek noteikts 4 (četri) mēneši.
14. Pašvaldība, izstrādājot normatīvos aktus par atlīdzību, konsultējas ar Darbinieku pārstāvjiem, kuri pilnvaroti īstenot koplīgumu (turpmāk – Koplīgums) no Darbinieku puses, atbilstīgi darba tiesiskās attiecības regulējošiem normatīvajiem aktiem.
15. Koplīgums tiek slēgts starp Iestādes vadītāju un Darbinieku pilnvaroto pārstāvi. Iestāžu vadītājiem tiek piemērotas šajos Noteikumos un Iestāžu Koplīgumos noteiktās garantijas.
16. Pašvaldības izpilddirektors, saskaņojot ar Domes priekšsēdētāju, paraksta Koplīgumu ar Pašvaldības iestādes “Pašvaldības administrācija” Darbiniekiem un saskaņo pārējo Domes dibināto Pašvaldības Iestāžu Koplīgumus.
17. Pašvaldības izpilddirektors dod saistošus norādījumus Iestāžu vadītājiem Piemaksu, Prēmiju un Naudas balvu izmaksai un sociālo garantiju nodrošināšanai Iestāžu Darbiniekiem.
18. Pašvaldības tīmekļa vietnē www.tukums.lv tiek publiskota informācija par amatpersonu un Darbinieku mēnešalgas apmēru sadalījumā pa amatu grupām un sociālo garantiju noteikšanas kārtību.
19. Noteikumu nosacījumi tiek īstenoti atbilstīgi Pašvaldības budžetā kārtējam gadam apstiprinātajiem izdevumiem Darbinieku atlīdzības nodrošināšanai, ievērojot vienlīdzīgas attieksmes principu visās no Pašvaldības budžeta finansētajās iestādēs.
20. Ja Iestādei piešķirto budžeta līdzekļu apjoms nav pietiekams Piemaksu, Prēmiju un Naudas balvu izmaksai un sociālo garantiju nodrošināšanai, tad izmaksājamās summas var samazināt, bet visiem Iestādes Darbiniekiem solidāri.

21. Darbiniekam, uzsākot darba tiesiskās attiecības, ir pienākums iesniegt Pašvaldības administrācijas Finanšu nodaļā iesniegumu par atlīdzības (avansa un algas) izmaksu uz iesniegumā norādīto kontu kredītiestādē. Pēc Darbinieka pieprasījuma atlīdzība var tikt izmaksāta Pašvaldības kasē.
22. Darbiniekiem darba samaksa tiek izmaksāta:
 - 22.1. no mēneša 15.datuma līdz 20.datumam – avansa maksājums;
 - 22.2. no mēneša pēdējās darba dienas līdz nākamā mēneša 10.datumam – darba samaksa par iepriekšējo periodu.

II. Domes priekšsēdētāja atlīdzība

23. Domes priekšsēdētāja amats ir algots.
24. Domes priekšsēdētāja amat algu nosaka, ņemot vērā Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā noteikto, piesaistot bāzes mēnešalgas apmēram noteiktā periodā, piemērojot koeficientu 3,119 un noapaļojot līdz pilniem *euro*.

Ar grozījumiem, kas izdarīti ar Tukuma novada domes 02.02.2022. lēmumu (prot.Nr.2, 3.§)
25. Domes priekšsēdētājs netiek prēmēts un nesaņem Piemaksas par virsstundu darbu, nakts darbu un darbu brīvdienās (svētku dienās).
26. Domes priekšsēdētājam ar Domes lēmumu piešķir un apmaksā ikgadējo atvaļinājumu, kura ilgums ir četras kalendārās nedēļas, neskaitot svētku dienas, un papildatvaļinājumu, kura ilgums ir 10 (desmit) darba dienas pēc pilna ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanas.
27. Citus darba samaksas un sociālo garantiju nosacījumus nosaka saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma nosacījumiem un:
 - 27.1. Naudas balvas par Pašvaldībai vai Domes priekšsēdētājam svarīgiem sasniegumiem (notikumiem) – Pašvaldības svētki, valsts svētki vai svētku dienas atbilstīgi likumam “Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām”, apbalvojuma saņemšana, nozīmīgas darba un dzīves jubilejas saskaņā ar Domes lēmumu;
 - 27.2. Naudas balvu par bērna piedzimšanu, kas kalendārā gada ietvaros nepārsniedz noteiktās mēnešalgas apmēru, atvaļinājuma pabalstu 50% apmērā no mēnešalgas; bērnu pabalstu vienas minimālās mēneša darba algas apmērā viņa ģimenes locekļa – laulātā, bērna, vecāka, vecvecāka, adoptētāja vai adoptētā, brāļa vai māsas nāves gadījumā – saskaņā ar Domes priekšsēdētāja vietnieka rīkojumu.
28. Lēmumu par Domes priekšsēdētāja komandējumu pieņem Dome. Izdevumus, kas radušies komandējuma laikā, kā arī komandējuma atskaiti apstiprina Domes priekšsēdētāja vietnieks.
29. Domes priekšsēdētājs, kurš beidzis pildīt šā amata pienākumus sakarā ar deputāta pilnvaru izbeigšanos, saņem atlaišanas pabalstu, saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma un citu normatīvo aktu nosacījumiem, ikgadējā atvaļinājuma kompensāciju par visu periodu, par kuru nav izmantots ikgadējais apmaksātais atvaļinājums.

III. Domes priekšsēdētāja vietnieku atlīdzība

30. Domes priekšsēdētāja vietnieku amati ir algoti.
31. Domes priekšsēdētāja vietnieku amat algu nosaka, ņemot vērā Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā noteikto, piesaistot bāzes mēnešalgas apmēram noteiktā periodā, piemērojot koeficientu 2,651 un noapaļojot līdz pilniem *euro*.

Ar grozījumiem, kas izdarīti ar Tukuma novada domes 02.02.2022. lēmumu (prot.Nr.2, 3.§)
32. Domes priekšsēdētāja vietnieki nesaņem atlīdzību par darbu Domes pastāvīgajās komitejās, komisijās un darba grupās, kurās ievēlēti.
33. Domes priekšsēdētāja vietnieki netiek prēmēti un nesaņem Piemaksas par virsstundu darbu, nakts darbu un darbu brīvdienās (svētku dienās).
34. Domes priekšsēdētāja vietniekiem ar Domes priekšsēdētāja rīkojumu piešķir apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kura ilgums ir četras kalendārās nedēļas, neskaitot svētku dienas, un papildatvaļinājumu, kura ilgums ir 10 (desmit) darba dienas.

35. Citus darba samaksas un sociālo garantiju nosacījumus (Naudas balvas par Pašvaldībai vai Domes priekšsēdētāja vietniekiem svarīgiem sasniegumiem (notikumiem) – Pašvaldības svētki, valsts svētki vai svētku dienas atbilstīgi likumam “Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām”, apbalvojuma saņemšana, nozīmīgas darba un dzīves jubilejas, bērna piedzimšana, kas kalendārā gada ietvaros nepārsniedz noteiktās mēnešalgas apmēru; atvaļinājuma pabalstu 50% apmērā no mēnešalgas; bērnu pabalstu – valstī noteiktās minimālās mēneša darba algas apmērā) nosaka saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma nosacījumiem ar Domes priekšsēdētāja rīkojumu.
36. Domes priekšsēdētāja vietnieks, kurš beidzis pildīt šā amata pienākumus sakarā ar deputāta pilnvaru izbeigšanos, saņem atlaišanas pabalstu saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma un citu normatīvo aktu nosacījumiem, ikgadējā atvaļinājuma kompensāciju par visu periodu, par kuru nav izmantots ikgadējais apmaksātais atvaļinājums.

IV. Domes deputātu atlīdzība

37. Domes pastāvīgo komiteju priekšsēdētāju (Sociālo un veselības jautājumu komitejas, Izglītības, kultūras un sporta komitejas, Vides un komunālo jautājumu komitejas, Tautsaimniecības un teritoriālās attīstības komitejas) un Domes deputātu (turpmāk – Domes deputāti) amati nav algoti.
38. Domes deputātam, kurš neieņem algotu amatu Domē, darba samaksas stundas tarifa likme tiek noteikta, dalot bāzes mēnešalgas apmēru, kam piemērots koeficients ar darba stundu skaitu mēnesī, pieņemot to par 168 stundām:
 - 38.1. Domes komitejas priekšsēdētājam un deputātam kurš pilda komitejas priekšsēdētāja pienākumus priekšsēdētāja prombūtnes laikā – 2,471;
 - 38.2. Domes komitejas priekšsēdētāja vietniekam – 1,842;
 - 38.3. Domes deputātam – 1,162.

Ar grozījumiem, kas izdarīti ar Tukuma novada domes 02.02.2022. lēmumu (prot.Nr.2, 3.§)
39. Domes deputātam, kurš neieņem algotu amatu Domē, mēnešalga tiek noteikta proporcionāli nostrādātajam laikam, piedaloties Domes, komiteju sēdēs un gatavojoties tām, kā arī par pienākumu pildīšanu ārpus Domes un komiteju sēdēm.
40. Domes deputātam, kurš neieņem algotu amatu Domē, darba samaksa tiek veikta par faktiski nostrādāto laiku Domes sēdēs, komiteju, kurās deputāts ievēlēts par locekli, sēdēs un par gatavošanos katrai apmeklētai sēdei, kā arī par pienākumu pildīšanu ārpus Domes un komiteju sēdēm:
 - 40.1. kārtējai Domes sēdei – sešas darba stundas;
 - 40.2. deputātam, kurš ievēlēts par komitejas priekšsēdētāju vai priekšsēdētāja vietnieku, par gatavošanos domes sēdei – sešas darba stundas;
 - 40.3. kārtējai komitejas sēdei, kurā deputāts ievēlēts par priekšsēdētāju, priekšsēdētāja vietnieku vai sēdes vadītāju – piecas darba stundas;
 - 40.4. kārtējai komitejas sēdei, kurā deputāts ievēlēts par locekli – trīs darba stundas;
 - 40.5. par deputāta pienākumu pildīšanu ārpus Domes un komiteju sēdēm – trīsdesmit piecas darba stundas mēnesī.
41. Ārkārtas komitejas vai Domes sēdes gadījumā apmaksā par gatavošanos sēdei netiek veikta.
42. Komitejas priekšsēdētājam, priekšsēdētāja vietniekam vai komitejas deputātam, kurš pilda komitejas priekšsēdētāja pienākumus priekšsēdētāja vai priekšsēdētāja vietnieka prombūtnes laikā, 38.1.apakšpunktā noteiktajā kārtībā aprēķināto stundas tarifa likmi piemēro, aprēķinot darba samaksu par darbu tajās komitejās, kurās viņš pilda šo pienākumu.
43. Domes deputātiem, kuri neieņem algotu amatu Domē, par deputātu pienākumu pildīšanu tiek apmaksātas ne vairāk kā 70 darba stundas mēnesī. Minimālā uzskaites laika vienība ir 0,5 stundas.
44. Domes deputātu, kuri neieņem algotu amatu Domē, darba laika uzskaiti Domes un komiteju sēdēs veic Pašvaldības administrācijas Administratīvā pārvalde:

- 44.1. apkopojot darba laika stundas par piedalīšanos pastāvīgo komiteju, kurās deputāts ievēlēts par locekli, un Domes sēdēs pēc protokolā uzrādītā laika;
 - 44.2. uzskaitot gatavošanās stundas par katru apmeklēto komitejas, kurā deputāts ievēlēts par locekli, un Domes sēdi, atspoguļojot gatavošanās laiku dienās pirms sēdes;
 - 44.3. apkopojot informāciju par deputātu darbu ārpus Domes un komiteju sēdēm.
45. Finanšu pārvalde deputātu atalgojumu aprēķina vienu reizi mēnesī un izmaksā to tuvākajā Noteikumu 22.punktā minētajā darba samaksas izmaksas dienā.
 46. Domes deputāti netiek prēmēti, nesaņem Piemaksas, pabalstus un apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu.
 47. Citus Domes deputātu sociālo garantiju un kompensāciju nosacījumus piemēro atbilstīgi Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumam ar Domes priekšsēdētāja vai Domes priekšsēdētāja vietnieka rīkojumu.

V. Pašvaldības izpilddirektora atlīdzība

48. Pašvaldības izpilddirektora amatalgu nosaka saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma nosacījumiem maksimālā apmērā, noapaļojot līdz pilniem *euro*.
49. Pašvaldības izpilddirektoram piešķir apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kura ilgums ir četras kalendārās nedēļas, neskaitot svētku dienas, un papildatvaļinājumu, kura ilgums ir 10 (desmit) darba dienas. Atvaļinājums un papildatvaļinājums tiek piešķirts ar Domes priekšsēdētāja vai Domes priekšsēdētāja vietnieka rīkojumu.
50. Sociālās garantijas (Naudas balvas par Pašvaldībai vai Pašvaldības izpilddirektoram svarīgiem sasniegumiem (notikumiem) – Pašvaldības svētki, valsts svētki vai svētku dienas atbilstīgi likumam “Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām”, apbalvojuma saņemšana, nozīmīgas darba un dzīves jubilejas, bērna piedzimšana, kas kalendārā gada ietvaros nepārsniedz noteiktās mēnešalgas apmēru; atvaļinājuma pabalstu 50% apmērā no mēnešalgas; bērnu pabalstu – valstī noteiktās minimālās mēneša darba algas apmērā un kompensācijas) izpilddirektoram nosaka saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma nosacījumiem ar Domes priekšsēdētāja vai Domes priekšsēdētāja vietnieka rīkojumu.
51. Pašvaldības izpilddirektora pienākumus viņa prombūtnes laikā pilda ar Domes priekšsēdētāja rīkojumu norīkots Pašvaldības izpilddirektora vietnieks.
52. Pašvaldības izpilddirektora vietniekam, kas aizvieto Pašvaldības izpilddirektoru tā prombūtnes laikā, ar atsevišķu Domes priekšsēdētāja rīkojumu var noteikt Piemaksu līdz 30% no noteiktās amatalgas saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 14.panta nosacījumiem.

VI. Pašvaldības izpilddirektora vietnieka atlīdzība

53. Pašvaldības izpilddirektora vietnieka amatalgu nosaka 85% apmērā no Pašvaldības izpilddirektora amatalgas, noapaļojot līdz pilniem *euro*.
54. Pašvaldības izpilddirektora vietniekam piešķir apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kura ilgums ir četras kalendārās nedēļas, neskaitot svētku dienas, un papildatvaļinājumu, kura ilgums ir 10 (desmit) darba dienas. Atvaļinājums un papildatvaļinājums tiek piešķirts ar Pašvaldības izpilddirektora rīkojumu.
55. Sociālās garantijas (Naudas balvas par Pašvaldībai vai Pašvaldības izpilddirektora vietniekam svarīgiem sasniegumiem (notikumiem) – Pašvaldības svētki, valsts svētki vai svētku dienas atbilstīgi likumam “Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām”, apbalvojuma saņemšana, nozīmīgas darba un dzīves jubilejas, bērna piedzimšana, kas kalendārā gada ietvaros nepārsniedz noteiktās mēnešalgas apmēru; atvaļinājuma pabalstu 50% apmērā no mēnešalgas; bērnu pabalstu – valstī noteiktās minimālās mēneša darba algas apmērā un kompensācijas) izpilddirektora

- vietniekam nosaka saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma nosacījumiem ar Pašvaldības izpilddirektora rīkojumu.
56. Pašvaldības izpilddirektora vietnieka pienākumus viņa prombūtnes laikā pilda ar Pašvaldības izpilddirektora rīkojumu norīkots Pašvaldības izpilddirektora vietnieks.
 57. Pašvaldības izpilddirektora vietniekam, kas aizvieto Pašvaldības izpilddirektora vietnieku tā prombūtnes laikā, ar Pašvaldības izpilddirektora rīkojumu var noteikt Piemaksu līdz 30% no noteiktās amatalgas saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 14.panta nosacījumiem.

VII. Iestāžu vadītāju atlīdzība

58. Domes izveidoto Iestāžu vadītāju amati ir algoti.
59. Iestāžu vadītāju amatalgu nosaka ar Domes lēmumu.
60. Amatalgas apmērs sastāda 50% – 90% no Pašvaldības izpilddirektora amatalgas.
61. Iestāžu vadītājiem apmaksātais ikgadējais atvaļinājums tiek piešķirts normatīvajos aktos noteiktajā apmērā, bet papildatvaļinājums – saskaņā ar šajos Noteikumos noteikto kārtību ar Pašvaldības izpilddirektora rīkojumu.
62. Iestāžu vadītājiem Piemaksas, Prēmijas, Naudas balvas un sociālās garantijas tiek piešķirtas saskaņā ar šajos Noteikumos noteikto kārtību ar Pašvaldības izpilddirektora rīkojumu.

VIII. Darbinieku atlīdzības noteikšanas kārtība

63. Iestādi izveidojot vai reorganizējot, Iestādes funkciju realizācijai nepieciešamā iekšējā organizatoriskā struktūrshēma tiek apstiprināta ar Domes lēmumu kā Iestādes nolikuma pielikums.
64. Amatalgas likme tiek noteikta vienlaicīgi ar amata vietas izveidošanu. Amatalgas likmes izmaiņas tiek noteiktas ar Domes lēmumu.
65. Iesniedzot izskatīšanai Iestādes gada budžeta projektu, tam jāpievieno Iestādes amatu saraksts (paraugs - 1.pielikums). Iestādes amatu sarakstu apstiprina Dome.
66. Pirms veikt izmaiņas amatu sarakstā (paraugs – 2.pielikums), jāveic attiecīgas izmaiņas Iestādes nolikumā, kas jāiesniedz apstiprināšanai Domei.
67. Pamatojums amatalgas likmes izmaiņām var būt izmaiņas normatīvajos aktos, minimālās mēneša darba algas izmaiņas valstī vai organizatoriskas izmaiņas Iestādē, kā arī, ja tiek mainīts darba apjoms vai Darbiniekam ir nepieciešama cita kvalifikācija. Priekšlikumus par amatalgas likmes izmaiņām jāiesniedz izskatīšanai attiecīgajai Domes komitejai pēc Pašvaldības nolikumā noteiktās piekritības.
68. Darbinieku amati tiek klasificēti atbilstošās saimēs (apakšsaimēs) un līmeņos, ņemot vērā saimju (apakšsaimju) aprakstus un līmeņu raksturojumus. Amatu klasifikācija notiek, nodrošinot vienotu pieeju vienādu vai līdzīgu vērtību amatu klasificēšanai visās Iestādēs.
69. Darbinieka amatalgas apmērs nedrīkst pārsniegt Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā amatalgu grupām noteiktās maksimālās amatalgas robežu.
70. Iestādes vadītājs var noteikt amatus, kuriem piemēro stundas tarifa likmi darba samaksai.
71. Darbiniekam, kuram piemēro summētā darba laika uzskaiti, stundas tarifa likmi nosaka, attiecīgajam amatam amatalgu skalā paredzēto amatalgu dalot ar 168 (*amatalgu dalot ar kārtējā gada vidējo darba stundu skaitu*).
72. Summētā darba laika uzskaitē izmaksājamo vidējo izpeļņu aprēķina, stundas vidējo izpeļņu reizinot ar to summētā darba laika uzskaites stundu skaitu, par kurām Darbiniekam izmaksājama vidējā izpeļņa.
73. Par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma vai apmaksātā papildatvaļinājuma laiku summētā darba laika uzskaitē izmaksājamo samaksu aprēķina, stundas vidējo izpeļņu reizinot ar summētā darba laika stundu skaitu atvaļinājuma laikā.

74. Darbiniekam, kurš amata (darba) pienākumus pilda nepilnu darba dienu (darba nedēļu), mēnešalgu izmaksā proporcionāli pienākumu pildīšanas laikam.
75. Darbiniekam var tikt apmaksātas virsstundas, kas nostrādātas virs normālā darba laika stundu kopsummas attiecīgajā periodā. Virsstundas var tikt kompensētas, piešķirot apmaksātu brīvdienu.
76. Atlīdzības apmēru norāda darba līgumā, kas noslēgts starp Iestādes vadītāju un Darbinieku. Atlīdzības izmaiņu gadījumā darba līgumā izdara attiecīgus grozījumus, kurus noformē rakstveidā un paraksta abas līgumslēdzēju puses.

IX. Piemaksas, Prēmijas, Naudas balvas un sociālās garantijas

77. No Piemaksām, Prēmijām, Naudas balvām un pabalstiem (turpmāk – Pabalsts) tiek ieturēti normatīvajos aktos noteiktie nodokļi.
78. Piemaksu, Prēmiju, Naudas balvu un Pabalstu (izņemot Pabalstu sakarā ar ģimenes locekļa nāvi) piešķiršanu ierosina Darbinieka tiešais vadītājs vai Pašvaldības izpilddirektors.
79. Piemaksas, Prēmijas, Naudas balvas un Pabalstu apmēru nosaka Pašvaldības izpilddirektors vai Iestādes vadītājs ar rīkojumu.
80. Piešķirot Prēmiju, Naudas balvu, Pabalstu (izņemot Pabalstu sakarā ar ģimenes locekļa nāvi) un papildatvaļinājumu, tiek ņemti vērā Darbinieka ikgadējās darbības un tās rezultātu novērtēšanas rezultāti.
81. Piemaksas:
 - 81.1. Darbinieks var saņemt piemaksu pie darba algas par vakanta amata pienākumu pildīšanu, papildu darba veikšanu, darba apjoma palielināšanos vai uz laiku promesoša Darbinieka pienākumu izpildīšanu līdz 30% no Darbiniekam noteiktās amatalgas;
 - 81.2. Darbinieka pārejošas darbnespējas gadījumā par viņa pienākumu pildīšanu Pašvaldības izpilddirektors vai Iestādes vadītājs ar rīkojumu var noteikt piemaksu saskaņā ar Iestādes Koplīgumā noteikto kārtību;
 - 81.3. Darbinieka pārejošas darbnespējas gadījumā par viņa aizvietošanu no darbnespējas 1.līdz 10.dienai (A formas darbnespējas lapa) piemaksu var noteikt vienam Darbiniekam;
 - 81.4. Darbinieka pārejošas darba nespējas gadījumā piemaksu par viņa pienākumu pildīšanu var noteikt diviem Darbinieku aizvietojošiem Darbiniekiem no dienas, kad promesošajam Darbiniekam izsniegta B formas pārejošas darba nespējas lapa;
 - 81.5. Gadījumā, ja Darbiniekam B formas darbnespējas lapa izsniegta slima bērna vai aizbilstamā kopšanai, piemaksu var noteikt saskaņā ar Noteikumu 81.3. un 81.4.apakšpunktu kārtību;
 - 81.6. Piemaksu par atvaļinājumā esoša Darbinieka pienākumu pildīšanu nosaka Pašvaldības izpilddirektors vai Iestādes vadītājs ar rīkojumu saskaņā ar Iestādes Koplīgumā noteikto kārtību;
 - 81.7. Piemaksu par atvaļinājumā esoša Darbinieka pienākumu pildīšanu Pašvaldības izpilddirektors vai Iestādes vadītājs var noteikt, ja Darbinieka ikgadējais atvaļinājums ir vismaz viena nepārtraukta kalendārā nedēļa;
 - 81.8. Ja Darbiniekam tiek piešķirts ikgadējais atvaļinājums nepārtrauktas četras kalendārās nedēļas, tad Iestādes vadītājs var izmaksāt piemaksas diviem Darbinieku aizvietojošiem speciālistiem;
 - 81.9. Piemaksu par prombūtnē esoša Darbinieka aizvietošanu vai vakanta amata pienākumu pildīšanu var noteikt ne vairāk kā diviem Darbiniekiem vienlaicīgi;
 - 81.10. Darbiniekiem, kam noteikts normālais nedēļas darba laiks, virsstundu darbu apmaksā vai kompensē ar apmaksātu atpūtas laiku citā laikā, saglabājot mēnešalgu, saskaņā ar darba laika uzskaites datiem;
 - 81.11. Ja Darbiniekam ir noteiktas vairākas piemaksas par papildu darbu, to kopsumma nedrīkst pārsniegt 30% no Darbiniekam noteiktās mēnešalgas;
 - 81.12. Darbinieki, kuru ikgadējās darbības un rezultātu novērtējums ir „IZCILĻ” vai „ĻOTI LABI”, var saņemt piemaksu par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti

Pašvaldības mērķu īstenošanā atbilstīgi Noteikumu 3.pielikumā noteiktiem kritērijiem un termiņiem. Minētās piemaksas apmērs nedrīkst pārsniegt 40% no Darbiniekam noteiktās mēnešalgas;

81.13. Ja Darbiniekam noteiktas viena vai vairākas piemaksas par papildu darbu un vienlaicīgi arī piemaksa par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti, piemaksu kopsumma nedrīkst pārsniegt 60% no Darbiniekam noteiktās amatalgas.

82. Prēmija:

82.1. Darbiniekiem vienu reizi gadā var izmaksāt Prēmiju saskaņā ar Darbinieku ikgadējo darbības un tās rezultātu novērtējumu. Prēmijas apmērs nedrīkst pārsniegt 75 % no Darbiniekam vērtēšanas periodā noteiktās amatalgas;

82.2. Prēmijas apmērs atbilstīgi individuālā novērtējuma līmenim nedrīkst pārsniegt:

82.2.1. "IZCILI" – 75% no vērtēšanas periodā noteiktās amatalgas;

82.2.2. "ĻOTI LABI" – 65% no vērtēšanas periodā noteiktās amatalgas;

82.2.3. "LABI" – 50% no vērtēšanas periodā noteiktās amatalgas;

82.3. Prēmiju par Darbinieka ikgadējo darbības un tās rezultātu novērtējumu izmaksā līdz nākamās ikgadējās Darbinieku novērtēšanas procesa sākumam;

82.4. Prēmiju un Naudas balvu nepiešķir, ja pēdējā gada laikā Darbinieks saņēmis disciplinārsodu un ja tas nav atcelts;

82.5. Darbinieks var saņemt Prēmiju par drošsirdīgu un pašaiizliedzīgu rīcību, pildot amata pienākumus, kā arī par tāda nozieguma novēršanu vai atklāšanu, kas radījis vai varēja radīt būtisku kaitējumu cilvēkam, Domei, Pašvaldībai, Iestādei, videi vai īpašumam. Ar drošsirdīgu un pašaiizliedzīgu rīcību šo Noteikumu izpratnē saprot situāciju, kad Darbinieks upurējas citu labā, riskējot ar dzīvību, veselību, amatu, reputāciju. Ar nozieguma novēršanu vai atklāšanu, kas radījis vai varēja radīt būtisku kaitējumu, saprot kriminālprocesa stadiju, kad persona tiek saukta pie kriminālatbildības, jo izmeklēšanā savāktie pierādījumi norāda uz šīs personas vainu izmeklējamā noziedzīgā nodarījumā un prokurors ir pārliecināts, ka pierādījumi to apstiprina;

82.6. Prēmijas kopējais apmērs kalendārā gada laikā nedrīkst pārsniegt 120% no Darbiniekam noteiktās amatalgas, bet ikreizējais prēmijas apmērs – 60% no amatalgas;

82.7. Par vienu un to pašu gadījumu nedrīkst izmaksāt vairākas Prēmijas.

83. Naudas balva:

83.1. Darbiniekam var piešķirt un izmaksāt Naudas balvas, kas kopsummā kalendārā gada ietvaros nepārsniedz Darbiniekam noteiktās amatalgas apmēru, sakarā ar Darbiniekam, valstij, Pašvaldībai vai Iestādei svarīgu sasniegumu (notikumu), ņemot vērā Darbinieka ieguldījumu attiecīgās Iestādes mērķu sasniegšanā un ikgadējās novērtēšanas rezultātus:

83.1.1. Pašvaldībai vai Iestādei svarīgie sasniegumi un notikumi:

83.1.1.1. Pašvaldības svētki;

83.1.1.2. Iestādes apaļas gadadienas;

83.1.1.3. valsts svētki atbilstīgi likumam "Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām" – 4.maijā un 18.novembrī;

83.1.1.4. atbilstīgi likumam "Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām" svētku dienas – Ziemassvētki;

83.1.2. Darbiniekam svarīgie sasniegumi (notikumi):

83.1.2.1. valsts institūcijas, Pašvaldības vai citas organizācijas apbalvojuma (atzinības) saņemšana;

83.1.2.2. nozīmīgas darba jubilejas – 10, 15, 20, 25, 30, 35 Pašvaldībā vai Iestādē nostrādāti gadi;

83.1.2.3. nozīmīgas dzīves jubilejas – 50, 60, 70 un 80 gadu dzimšanas dienas;

83.1.2.4. bērna piedzimšana;

83.1.2.5. pensijas vecuma sasniegšana un darba tiesisko attiecību izbeigšana ar Iestādi sakarā ar aiziešanu pensijā;

- 83.2. Noteikumu 83.1.2. apakšpunktā minētajos gadījumos Naudas balva nedrīkst pārsniegt vienas valstī noteiktās minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros;
- 83.3. Nosakot, 83.1. apakšpunktā minēto Naudas balvu apmērus, tiek ņemti vērā Darbinieka ikgadējās novērtēšanas rezultāti un slodze. Par novērtējumu "IZCILĪ" – 100%, par "ĻOTI LABI" – 95%, "LABI" – 90%, "APMIERINOŠI" – 85% no plānotā Naudas balvas apmēra, ko noteicis Pašvaldības izpilddirektors vai Iestādes vadītājs;
- 83.4. Darbinieks ir tiesīgs pretendēt uz Naudas balvu, ja ir izturējis pārbaudes laiku un, pieņemts pastāvīgā darbā Iestādē, vai, ja Darbinieks aizvieto ilgstošā prombūtnē esošu Darbinieku, kura amats ir iekļauts Iestādes amatu sarakstā;
- 83.5. Noteikumu 83.4. apakšpunktā minētajos gadījumos, ja Darbiniekam nav veikta ikgadējās darbības un tās rezultātu novērtēšana, nosakot Naudas balvas apmērus, tā tiek aprēķināta 80% no plānotā Naudas balvas apmēra, proporcionāli Darbinieka nostrādātajam laikam Iestādē un darba slodzei (ņemot vērā arī darba slodzes izmaiņas kalendārā gada ietvaros);
- 83.6. Ja Darbinieks atgriežas darbā no ilgstošas attaisnotas prombūtnes (piemēram, bērna kopšanas atvaļinājums, darbnespēja) un viņam nav veikta ikgadējās darbības un tās rezultātu novērtēšana, Naudas balva tiek aprēķināta 80% apmērā no plānotā Naudas balvas apmēra;
- 83.7. Par vienu un to pašu gadījumu nedrīkst izmaksāt vairākas Naudas balvas;
- 83.8. Gadījumā, ja Darbinieka tiešais vadītājs uzskata, ka Naudas balva Darbiniekam piešķirama citu sasniegumu (notikumu) sakarā, viņš ir tiesīgs ierosināt Naudas balvas piešķiršanu, iesniedzot rakstveida ierosinājumu ar pamatojumu Pašvaldības izpilddirektoram vai Iestādes vadītājam.
- 83.9. Ja Darbiniekam kalendārā gada laikā tiek mainīta amatalga, tad Naudas balvas apmērs tiek rēķināts proporcionāli.
84. Sociālās garantijas:
- 84.1. Pabalsts Darbinieka ģimenes locekļa nāves gadījumā:
- 84.1.1. Darbinieks saņem Pabalstu vienas minimālās mēneša darba algas apmērā viņa ģimenes locekļa – laulātā, bērna, vecāka, vecvecāka, adoptētāja vai adoptētā, brāļa vai māsas nāves gadījumā:
- 84.1.1.1. Lai Pabalstu saņemtu, Darbiniekam jāiesniedz iesniegums Iestādes vadītājam par Pabalsta saņemšanu. Iesniegumam jāpievieno mirušā ģimenes locekļa miršanas apliecības kopija, kā arī radniecību apliecinošo dokumentu kopijas;
- 84.1.1.2. Pēc noteikumu 84.1.1.1. apakšpunktā minēto dokumentu saņemšanas Pabalsts tiek pārskaitīts uz Darbinieka norādīto kontu kredītiestādē vai izmaksāts Pašvaldības kasē saskaņā ar Pašvaldības izpilddirektora vai Iestādes vadītāja rīkojumu;
- 84.2. Atvaļinājuma Pabalsts:
- 84.2.1. Atvaļinājuma Pabalstu Darbinieks var saņemt vienu reizi gadā, aizejot ikgadējā atvaļinājumā. Ja atvaļinājums tiek ņemts pa daļām, tad Pabalstu izmaksā pie pirmās atvaļinājuma daļas;
- 84.2.2. Pabalsts tiek piešķirts vienu reizi par konkrēto darba periodu;
- 84.2.3. Atvaļinājuma Pabalsta apmērs nedrīkst pārsniegt 50 % no Darbinieka amatalgas;
- 84.2.4. Darbiniekiem, kuriem piemērota summētā darba laika uzskaitē, atvaļinājuma Pabalstu nosaka atbilstīgi amatam noteiktajai amatalgai;
- 84.2.5. Atvaļinājuma pabalsts tiek izmaksāts tikai tādos gadījumos, kad Darbinieks dodas ikgadējā atvaļinājumā ne mazāk kā vienu kalendāro nedēļu.
- 84.2.6. Aprēķinātais atvaļinājuma Pabalsta apjoms noteikts Noteikumu 4. pielikumā;
- 84.2.7. Atvaļinājuma pabalsts netiek pārcelts uz nākamo kalendāro gadu un netiek kompensēts, izbeidzot darba tiesiskās attiecības;
- 84.2.8. Atvaļinājuma Pabalstu aprēķina, ņemot vērā Darbinieka nodarbinātības ilgumu Pašvaldībā un ikgadējās darbības un tās rezultātu novērtēšanas rezultātus;

Nostrādātais laiks Pašvaldībā	Ikgadējās darbības novērtējums			
	Izcili	Ļoti labi	Labi	Apmierinoši
1 līdz 2 gadi	līdz 40% no amatalgas	līdz 35% no amatalgas	līdz 30% no amatalgas	līdz 10% no amatalgas
3 un vairāk gadi	līdz 50% no amatalgas	līdz 45% no amatalgas	līdz 40% no amatalgas	līdz 20% no amatalgas

- 84.3. Saskaņā ar Darbinieka iesniegumu Darbiniekam, kura apgādībā ir bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, izmaksā Pabalstu 50% no Darbiniekam noteiktās amatalgas vienu reizi kalendārā gada laikā;
- 84.4. Atlaišanas pabalsts tiek izmaksāts saskaņā ar Valsts un pašvaldību amatpersonu atlīdzības likuma 17. panta četrpadsmito daļu, ja darba attiecības tiek izbeigtas darba devējam un Darbiniekam savstarpēji rakstiski vienojoties, ievērojot Darba likuma 114. panta nosacījumus;
- 84.5. Dome nosaka kārtību (5.pielikums) Darbinieku veselības apdrošināšanai, un atbilstīgi tās nosacījumiem un šim mērķim kārtējā gada Pašvaldības budžetā paredzētajiem līdzekļiem veic Darbinieku apdrošināšanu;
- 84.6. Pašvaldības izpilddirektors vai Iestādes vadītājs katru gadu atbilstīgi noteiktajai kārtībai (5.pielikums) ar rīkojumu nosaka tos Darbiniekus, kuri veicot darba pienākumus ir pakļauti reālam dzīvības un veselības apdraudējumam (riskam) atbilstīgi Darba vides riska novērtējuma, un nodrošina šādu Darbinieku nelaimes gadījumu apdrošināšanu;
- 84.7. Veselības apdrošināšanas kartes izmaksas, iekļaujot tajā obligātās veselības pārbaudes izdevumus, Pašvaldība sedz līdz 50% vienam Darbiniekam, izņemot Darbiniekus, kuru amata pienākumu izpilde regulāri pakļauta paaugstinātam veselības apdraudējuma riskam, pamatojoties uz darba vides risku izvērtējumu, tas ir, sociālie Darbinieki, Pašvaldības policisti un Bāriņtiesas Darbinieki, kuri piedalās apsekošanās. Darbinieks attiecīgi sedz starpību starp iepirkuma cenu un Pašvaldības daļu (sociālie Darbinieki, Pašvaldības policisti un Bāriņtiesas darbinieki sedz 25% no veselības apdrošināšanas polises izmaksām);
- 84.8. Pašvaldība atlīdzina Darbiniekiem izdevumus par optisko redzes korekcijas līdzekļu iegādi atbilstīgi optisko redzes korekcijas līdzekļu iegādes izdevumu atlīdzināšanas kārtībai (6.pielikums), bet ne vairāk kā 100 (viens simts) *euro* divu gadu laikā.
85. Papildatvaļinājums:
- 85.1. Apmaksātu papildatvaļinājumu piešķir atbilstīgi Darbinieka ikgadējās darbības un tās rezultātu novērtēšanas rezultātiem iepriekšējā periodā par kārtējo gadu, ņemot vērā plānotos līdzekļus un cilvēkresursus attiecīgās struktūrvienības funkciju izpildes nepārtrauktam nodrošinājumam. Papildatvaļinājuma dienu konkrēts sadalījums tiek noteikts šādi:
- 85.1.1. ja amata (darba) pienākumu izpilde visās jomās pārsniedz amatam izvirzītās prasības (t.sk. vērtējums "IZCILP") – desmit darba dienas;
- 85.1.2. ja amata (darba) pienākumu izpilde atsevišķās jomās pārsniedz amatam izvirzītās prasības (t.sk. vērtējums "ĻOTI LABI") – astoņas darba dienas;
- 85.1.3. ja amata (darba) pienākumu izpildes rezultāti atbilst amatam izvirzītajām prasībām (t.sk. vērtējums "LABI") – sešas darba dienas;
- 85.2. Apmaksātais papildatvaļinājums tiek piešķirts pēc pilna ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanas;
- 85.3. Papildatvaļinājumu var izmantot līdz brīdim, kad Darbinieks sāk izmantot nākamo kārtējo ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu;
- 85.4. Papildatvaļinājumi neuzkrājas un tos nedrīkst kompensēt naudā, izņemot gadījumu, kad darba tiesiskās attiecības tiek pārtrauktas, bet nav izmantots ar Pašvaldības izpilddirektora vai Iestādes vadītāja rīkojumu piešķirtais papildatvaļinājums;

- 85.5. Darbinieks papildatvaļinājumu var izmantot pa daļām, nepārsniedzot ikgadējās darbības novērtēšanas rezultātā iegūtajam novērtējumam atbilstīgo papildatvaļinājuma dienu skaitu.
- 85.6. Piešķirtā papildatvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad amata (darba) tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un Darbinieks piešķirto papildatvaļinājumu nav izmantojis.
86. Mācību atvaļinājums:
- 86.1. Darbiniekam, kurš, nepārtraucot darbu, mācās jebkura veida izglītības iestādē, saskaņā ar darba koplīgumu vai darba līgumu piešķir mācību atvaļinājumu:
- 86.1.1. ar darba algas saglabāšanu, ja mācās sekmīgi vai mācības ir nepieciešamas darba pienākumu veikšanai;
- 86.1.2. bez darba algas saglabāšanas, ja neizpildās 86.1.1. apakšpunkta nosacījumi;
Ja darbiniekam noteikta akorda alga, mācību atvaļinājumu piešķir, izmaksājot vidējo izpeļņu vai neizmaksājot to.
- 86.2. Darbiniekam valsts pārbaudījuma kārtošana vai diplomdarba izstrādāšana un aizstāvēšana piešķir 20 darba dienas ilgu mācību atvaļinājumu:
- 86.2.1. ar darba algas saglabāšanu, ja valsts pārbaudījums vai diplomdarbs ir saistīts ar darba pienākumu veikšanu;
- 86.2.2. bez darba algas saglabāšanas, ja valsts pārbaudījums vai diplomdarbs nav saistīts ar darba pienākumu veikšanu.
Ja darbiniekam ir noteikta akorda alga, mācību atvaļinājumu piešķir, izmaksājot vidējo izpeļņu vai neizmaksājot to.
87. Darbiniekam uz viņa iesnieguma pamata, kam pievienoti attiecīgi pierādījumi, ar Pašvaldības izpilddirektora vai Iestādes vadītāja rīkojumu tiek piešķirtas brīvdienas, saglabājot atlīdzību:
- 87.1. stājoties laulībā – trīs darba dienas;
- 87.2. tuvinieka (laulātā, bērna, vecāka, vecvecāka, brāļa vai māsas, adoptētāja vai adoptētā un apgādājamā) nāves gadījumā – divas darba dienas;
- 87.3. mācību gada pirmajā dienā, pavadot uz skolu savu bērnu, kurš mācās vispārīgā izglītībā mācību iestādē no 1. līdz 4. klasei – viena darba diena;
- 87.4. Darbinieka vai viņa bērna izlaiduma dienā, absolvējot izglītības iestādi – viena darba diena.

X. Darbinieku novērtēšana

88. Reizi gadā tiek veikta Iestāžu vadītāju un Darbinieku ikgadējās darbības un tās rezultātu novērtēšana saskaņā ar "Personāla darbības novērtēšanas kārtība Tukuma novada pašvaldībā", kas tiek apstiprināta ar Pašvaldības izpilddirektora rīkojumu.
89. Darbinieku individuālo novērtēšanu veic katru gadu līdz 1. decembrim.
90. Darbinieku novērtēšana ir personāla vadības process, kura ietvaros sistemātiski tiek vērtēts Darbinieka darbs noteiktā laika posmā, kā arī izvirzīti individuālie darba izpildes un attīstības mērķi nākamajam gadam.
91. Darbinieka darba novērtēšanas rezultātus izmanto:
- 91.1. Individuālās amatalgas noteikšanai;
- 91.2. Piemaksu apjoma noteikšanai;
- 91.3. Mācību un attīstības plānu izstrādē;
- 91.4. Darba plānu un pārskatu izstrādē.
92. Darbinieku novērtēšana:
- 92.1. Darbinieku novērtēšanas procesu veic vērtēšanas komisija vismaz 3 (trīs) cilvēku sastāvā, no kuriem viens ir iestādes vadītājs, bet otrs – Darbinieka tiešais vadītājs;
- 92.2. Vērtēšanas komisija novērtē Darbinieka darbību un tā rezultātus un piešķir darbiniekam individuālo darba izpildes līmeni. Vienlaicīgi var tikt noteikta nepieciešamā Darbinieka apmācība un citi darbu veicinošie faktori;

- 92.3. Vērtēšanas komisija vērtē Darbinieka atbilstību saskaņā ar noteiktām prasībām (amata aprakstā noteiktos pienākumus, amata veikšanai nepieciešamās izglītības un profesionālās pieredzes prasības, darba sarežģītību, atbildību un vadības funkcijas). Darbinieku novērtēšanai aizpilda vērtēšanas anketu.
93. Ja Darbinieks nepiekrīt vērtēšanas rezultātam, tad vērtēšanas komisijas vadītājs iesniedz vērtēšanas rezultātu Pašvaldības izpilddirektoram vai Domes priekšsēdētājam.
94. Ja Darbinieka darba rezultāti acīmredzami neatbilst vērtēšanā noteiktajam darba izpildes līmenim, Iestādes vadītājs var veikt atkārtotu novērtēšanu ātrāk nekā paredzēta nākamā ikgadējā Darbinieku novērtēšana un noteikt zemāku darba izpildes līmeni, un attiecīgi arī amatalgu. Ja darba rezultāti pēc šādu sankciju veikšanas uzlabojas, Iestādes vadītājs atkal var veikt novērtēšanu ne agrāk kā pēc diviem mēnešiem.
95. Ikgadējās darbības un tās rezultātu novērtēšanu neveic Domes priekšsēdētājam, priekšsēdētāja vietniekiem, Pašvaldības izpilddirektoram, Pašvaldības izpilddirektora vietniekiem.

XI. Attālinātais un elastīgais darbs

96. Attālinātais darbs ir tāds darba izpildes veids, kuru Darbinieks varētu veikt pastāvīgi vai regulāri ārpus darba telpām, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas. Par attālināto darbu netiek uzskatīts darbs, kas tā rakstura dēļ ir saistīts ar regulāru pārvietošanos.
97. Lai saņemtu saskaņojumu attālināta darba un/vai elastīga darba laika veikšanai Iestādes vadītājam un Darbiniekam jāievēro un jāpiekrīt šādiem pamatnosacījumiem:
- 97.1. Attālinātais darbs var tikt organizēts tādā no darba izpildes veidiem, kur Darbinieks var veikt Iestādes vadītāja uzdevumus ārpus Iestādes darba vietas, tai skaitā, izmantojot informācijas un komunikāciju tehnoloģijas, saglabājot attiecīgajam Darbiniekam noteikto dienas un nedēļas darba laika ilgumu;
- 97.2. Lai saņemtu saskaņojumu attālināta darba veikšanai, Iestādes vadītājs izvērtē un vienojas ar Darbinieku par attālinātā darba veikšanas regularitāti, darba uzdevumiem, sasniedzamajiem rezultātiem, termiņiem un kārtību, kādā informēt tiešo darba vadītāju par darba izpildi;
- 97.3. Iestādes vadītājs nodrošina attālinātu piekļuvi elektroniskajam pastam, telefona pāradresāciju, pieeju vajadzīgajām informācijas tehnoloģijas sistēmām, ja tas ir nepieciešami;
- 97.4. Iestādes vadītājs nodrošina Darbiniekam iespēju veikt darbu elastīgā laika griezumā, mainīt darba laika sākumu un beigas, nosakot viņam par pienākumu nostrādāt Darbiniekam noteikto darba dienas ilgumu jebkurā laika periodā no plkst.6.00 līdz plkst.22.00;
- 97.5. Darbinieks, veicot attālinātu darbu, apliecina, ka būs sasniedzams noteiktā darba laika vai elastīga darba laika ietvaros telefoniski, elektroniski, bet ne retāk kā trīs reizes dienā pārskatīs un sekos līdzī Iestādes ienākošajam elektroniskajam pastam;
- 97.6. Darbinieks, veicot darbu attālināti, apņemas ievērot datu aizsardzības, konfidencialitātes, darba aizsardzības, elektrodrošības, drošības tehnikas, darba higiēnas un ugunsdrošības prasības;
- 97.7. Darbinieks apliecina, ka, veicot darbu attālināti un/vai elastīgu darba laiku, ievēros kārtību par prombūtnes saskaņošanu ar tiešo vadītāju (piemēram, par darba nespēju, par īslaicīgu prombūtni), Darba likumā noteikto atpūtas laiku, neveiks virsstundu darbu bez iepriekšējas vienošanās ar Iestādes vadītāju.
98. Ņemot vērā, ka Iestādes vadītājs nodrošina Darbiniekam darba vietu un ar darba izpildi saistīto aprīkojumu klātienē darba līgumā noteiktā darba vietā, kā arī sedz visus izdevumus, kas saistīti ar darba pienākumu izpildi, organizējot darbu attālināti, Iestādes vadītājs neuzņemas administratīvās izmaksas, kas nepieciešamas darba veikšanai attālināti.
99. Veicot darbu attālināti, Darbinieks piekrīt visiem tiem noteikumiem, kas noteikti, veicot darbu klātienē Iestādes adresē.

100. Vienošanās par attālinātā darba iespēju var tikt pārtraukta, ja Iestādes vadītājs konstatē, ka Darbinieka darba kvalitāte pasliktinās un tiek kavēti uzdevumu izpildes termiņi, zūd darba produktivitāte un efektivitāte.

XII. Noslēguma jautājumi

101. Ja, piemērojot šo Noteikumu un citu normatīvo aktu nosacījumus, Iestāde nevar iekļauties tai paredzēto finanšu līdzekļu ietvaros atlīdzībai, tā veic attiecīgus pasākumus šo Noteikumu mērķa sasniegšanai (nepiemēro pieļaujamo amatalgas pieaugumu, groza darba līguma nosacījumus (*samazinot darba slodzi, darba laiku u.c.*), optimizē Iestādes funkcijas, ierosina samazināt Darbinieku skaitu u.tml.).
102. Nosacījumus saistībā ar darba samaksas noteikšanu, kas nav atrunāti šajos Noteikumos, regulē Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums un Darba likums. Gadījumā, ja Noteikumu darbības laikā tiek veikti grozījumi normatīvajos aktos, kas regulē šo Noteikumu darbību, piemērojams normatīvā akta ar augstāku juridisko spēku regulējums.
103. Pedagoģiskajiem darbiniekiem (gan valsts, gan pašvaldības finansētajiem) tiek piemērots 84.1., 84.4., 84.5., 84.6. un 84.8. apakšpunktā noteiktais.
104. Negatīvas Pašvaldības budžeta izpildes gadījumā Noteikumu nosacījumu izpilde var tikt mainīta.
105. Jebkuras izmaiņas šajos Noteikumos var tikt izdarītas ar Domes lēmumu.

Domes priekšsēdētājs

(personiskais paraksts)

G. Važa

1.pielikums

Tukuma novada domes 28.07.2021.

noteikumiem Nr.53 "Par atlīdzību un sociālajām garantijām Tukuma novada pašvaldības iestāžu darbiniekiem" (prot.Nr.14, 36.§)

_____ amatu saraksts

(pašvaldības iestādes nosaukums)

<i>Nr.p.k.</i>	<i>Amata nosaukums</i>	<i>Amata vietu skaits</i>	<i>Profesiju klasifikatora kods</i>	<i>Amata saime un līmenis</i>	<i>Mēnešalgu grupa</i>	<i>Amatalga</i>

Domes priekšsēdētājs

(personiskais paraksts)

G. Važa

2.pielikums

Tukuma novada domes 28.07.2021.
noteikumiem Nr.53 "Par atlīdzību un
sociālajām garantijām Tukuma novada
pašvaldības iestāžu darbiniekiem"
(prot.Nr.14, 36.§)

APSTIPRINU

Pašvaldības iestādes vadītājs

20__g._____

_____ amatu saraksts

(pašvaldības iestādes nosaukums)

uz 20__gada _____

Nr.	Amata nosaukums	Vārds, uzvārds	Izglītība	Kods pēc profesiju klasifikatora	Amata saime, līmenis	Mēnešalgas grupa	Amatalga euro	Darba slodze	Mēnešalga euro	Piemaksas euro			Darba samaksa mēnesī euro
										Vakances aizvietošana	Papildus darbs vai darba apjoma palielināšanās (līdz 30%)	Cita	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

Sagatavoja _____

SASKAŅOTS

Finanšu pārvaldes ekonomists

20__g._____

SASKAŅOTS

Finanšu pārvaldes vecākais grāmatvedis (algas)

20__g._____

Domes priekšsēdētājs

(personiskais paraksts)

G. Važa

3. pielikums

Tukuma novada domes 28.07.2021.

noteikumiem Nr.53 "Par atlīdzību un sociālajām garantijām Tukuma novada pašvaldības iestāžu darbiniekiem" (prot.Nr.14, 36.§)

Piemaksu par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti noteikšanas Tukuma novada pašvaldības amatpersonām un darbiniekiem kārtība

1. Kārtība "Piemaksu par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti noteikšanas Tukuma novada pašvaldības amatpersonām un darbiniekiem kārtība" (turpmāk – Kārtība) izdota saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 14.panta divpadsmito daļu.
2. Kārtība nosaka, kā Tukuma novada pašvaldības (turpmāk – Pašvaldība) finansēto iestāžu (turpmāk – Iestāde) vadītājiem un darbiniekiem (turpmāk – Darbinieki) var tikt noteikta piemaksa (turpmāk – Piemaksa) par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti.
3. Darbinieki, kuru ikgadējās darbības un rezultātu novērtējums ir "IZCILI" vai "ĻOTI LABI", var saņemt piemaksu par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti Pašvaldības vai Iestādes mērķu īstenošanā.
4. Piemaksa nav nosakāma tehniskajiem Darbiniekiem (fiziskā darba veicējiem).
5. Piemaksu var noteikt par Darbinieka veiktu konkrētu (definējamu un izmērāmu) intelektuālo darbu, kas veicina kvalitatīvāku Pašvaldībai vai Iestādei noteikto uzdevumu izpildi izvirzīto mērķu sasniegšanā.
6. Piemaksu var noteikt par Darbinieka konkrētu personisko ieguldījumu Pašvaldības vai Iestādes un darbības izpildes rādītāju uzlabošanā, veiksmīgu procesu organizēšanu kā rezultātā notikusi Pašvaldības vai Iestādes budžeta līdzekļu ekonomija vai pieaugums.
7. Pašvaldības izpilddirektora vai Iestādes vadītāja izdotajam rīkojumam par Piemaksas noteikšanu ir jāietver piešķiršanas pamatojums, darba izpildes rezultātu analīze vai arī paveikto darbu uzskaitījums, konkrēts Pašvaldības vai Iestādes ieguvums.
8. Piemaksa var tikt noteikta laika posmā no Darbinieku ikgadējās darbības novērtēšanas beigām līdz nākamās Darbinieku ikgadējās novērtēšanas procesa sākumam.
9. Piemaksu regulāri jāpārskata, izvērtējot tās nepieciešamību un pamatojumu.
10. Piemaksa nedrīkst būt noteikta ilgāk kā vienu gadu no piešķiršanas brīža.
11. Piemaksas apmērs par novērtējumu "IZCILI" nedrīkst pārsniegt 40% no Darbiniekam noteiktās amatalgas, par novērtējumu "ĻOTI LABI" – 30% no Darbiniekam noteiktās amatalgas.
12. Piemaksu aprēķina un izmaksā proporcionāli nostrādātajam laikam un to nemaksā atvaļinājuma un pārejošas darbnespējas laikā.

Domes priekšsēdētājs

(personiskais paraksts)

G. Važa

4.pielikums

Tukuma novada domes 28.07.2021.

noteikumiem Nr.53 "Par atļdzību un sociālajām garantijām Tukuma novada pašvaldības iestāžu darbiniekiem" (prot.Nr.14, 36.§)

Aprēķinātais atvaļinājuma pabalstu apjoms, ņemot vērā Darbinieka nodarbinātības ilgumu pašvaldībā un ikgadējās novērtēšanas rezultātu

1 līdz 2 gadi	<i>Izcili</i>	<i>Ļoti labi</i>	<i>Labi</i>	<i>Apmierinoši</i>
<i>Tehniskie darbinieki</i>	40 - 38 punkti	37 – 29 punkti	28 – 21 punkti	20 -13 punkti
	40 punkti - 40,0%	37 punkti - 35,0%	28 punkti - 30,0%	20 punkti - 10,0%
	39 punkti – 39,0%	36 punkti - 34,4%	27 punkti - 28,9%	19 punkti - 9,5%
	38 punkti - 38,0%	35 punkti - 33,8%	26 punkti - 27,9%	18 punkti - 9,0%
		34 punkti - 33,2%	25 punkti - 26,8%	17 punkti - 8,5%
		33 punkti - 32,6%	24 punkti - 25,7%	16 punkti - 8,0%
		32 punkti - 32,0%	23 punkti - 24,6%	15 punkti - 7,5%
		31 punkti - 31,4%	22 punkti - 23,6%	14 punkti - 7,0%
		30 punkti - 30,8%	21 punkti - 22,5%	13 punkti - 6,5%
		29 punkti - 30,2%		
<i>Darbinieki</i>	60 - 58 punkti	57 – 48 punkti	47 - 34 punkti	33 – 21 punkti
	60 punkti - 40,0%	57 punkti - 35,0%	47 punkti - 30,0%	33 punkti - 10,0%
	59 punkti – 39,3%	56 punkti - 34,6%	46 punkti - 29,4%	32 punkti - 9,7%
	58 punkti - 38,7%	55 punkti - 34,1%	45 punkti - 28,7%	31 punkti - 9,4%
		54 punkti - 33,6%	44 punkti - 28,1%	30 punkti - 9,1%
		53 punkti - 33,1%	43 punkti - 27,4%	29 punkti - 8,8%
		52 punkti - 32,6%	42 punkti - 26,8%	28 punkti - 8,5%
		51 punkti - 32,1%	41 punkti - 26,2%	27 punkti - 8,2%
		50 punkti - 31,6%	40 punkti - 25,5%	26 punkti - 7,9%
		49 punkti - 31,1%	39 punkti - 24,9%	25 punkti - 7,6%

		48 punkti - 30,6%	38 punkti - 24,3%	24 punkti - 7,3%
			37 punkti - 23,6%	23 punkti - 7,0%
			36 punkti - 23,0%	22 punkti - 6,7%
			35 punkti - 22,3%	21 punkti - 6,4%
			34 punkti - 21,7%	
<i>Nodaļu, struktūrvienību un iestāžu vadītāji</i>	70 - 68 punkti	67 – 56 punkti	55 – 42 punkti	41 – 28 punkti
	70 punkti - 40,0%	67 punkti - 35,0%	55 punkti - 30,0%	41 punkti - 10%
	69 punkti – 39,4%	66 punkti - 34,6%	54 punkti - 29,5%	40 punkti - 9,8%
	68 punkti - 38,9%	65 punkti - 34,2%	53 punkti - 28,9%	39 punkti - 9,5%
		64 punkti - 33,8%	52 punkti - 28,4%	38 punkti - 9,3%
		63 punkti - 33,4%	51 punkti - 27,8%	37 punkti - 9,0%
		62 punkti - 33,0%	50 punkti - 27,3%	36 punkti - 8,8%
		61 punkti - 32,6%	49 punkti - 26,7%	35 punkti - 8,5%
		60 punkti - 32,2%	48 punkti - 26,2%	34 punkti - 8,3%
		59 punkti - 31,8%	47 punkti - 25,6%	33 punkti - 8,0%
		58 punkti - 31,4%	46 punkti - 25,1%	32 punkti - 7,8%
		57 punkti - 31,0%	45 punkti - 24,5%	31 punkti - 7,6%
		56 punkti - 30,6%	44 punkti - 24,0%	30 punkti - 7,3%
			43 punkti - 23,5%	29 punkti - 7,1%
			42 punkti - 22,9%	28 punkti - 6,8%
3 un vairāk gadi	<i>Izcili</i>	<i>Ļoti labi</i>	<i>Labi</i>	<i>Apmierinoši</i>
<i>Tehniskie darbinieki</i>	40 - 38 punkti	37 – 29 punkti	28 - 21 punkti	20 -13 punkti
	40 punkti - 50,0%	37 punkti - 45,0%	28 punkti - 40,0%	20 punkti - 20,0%
	39 punkti – 48,8%	36 punkti - 44,5%	27 punkti - 38,6%	19 punkti - 19,0%
	38 punkti - 47,5%	35 punkti - 44,0%	26 punkti - 37,1%	18 punkti - 18,0%

		34 punkti - 43,5%	25 punkti - 35,7%	17 punkti - 17,0%
		33 punkti - 43,0%	24 punkti - 34,3%	16 punkti - 16,0%
		32 punkti - 42,5%	23 punkti - 32,9%	15 punkti - 15,0%
		31 punkti - 42,0%	22 punkti - 31,4%	14 punkti - 14,0%
		30 punkti - 41,5%	21 punkti - 30,0%	13 punkti - 13,0%
		29 punkti - 41,0%		
<i>Darbinieki</i>	60 - 58 punkti	57 – 48 punkti	47 – 34 punkti	33 – 21 punkti
	60 punkti - 50,0%	57 punkti - 45,0%	47 punkti - 40,0%	33 punkti - 20,0%
	59 punkti – 49,2%	56 punkti - 44,6%	46 punkti - 39,1%	32 punkti - 19,4%
	58 punkti - 48,3%	55 punkti - 44,2%	45 punkti - 38,3%	31 punkti - 18,8%
		54 punkti - 43,8%	44 punkti - 37,4%	30 punkti - 18,2%
		53 punkti - 43,4%	43 punkti - 36,6%	29 punkti - 17,6%
		52 punkti - 43,0%	42 punkti - 35,7%	28 punkti - 17,0%
		51 punkti - 42,6%	41 punkti - 34,9%	27 punkti - 16,4%
		50 punkti - 42,2%	40 punkti - 34,0%	26 punkti - 15,8%
		49 punkti - 41,8%	39 punkti - 33,2%	25 punkti - 15,2%
		48 punkti - 41,4%	38 punkti - 32,3%	24 punkti - 14,5%
			37 punkti - 31,5%	23 punkti - 13,9%
			36 punkti - 30,6%	22 punkti - 13,3%
			35 punkti - 29,8%	21 punkti - 12,7%
			34 punkti - 28,9%	
<i>Nodaļu, struktūrvienību un iestāžu vadītāji</i>	70 - 68 punkti	67 – 56 punkti	55 – 42 punkti	41 – 28 punkti
	70 punkti - 50,0%	67 punkti - 45,0%	55 punkti - 40,0%	41 punkti - 20,0%
	69 punkti – 49,3%	66 punkti - 44,6%	54 punkti - 39,3%	40 punkti - 19,5%
	68 punkti - 48,6%	65 punkti - 44,2%	53 punkti - 38,5%	39 punkti - 19,0%

		64 punkti - 43,7%	52 punkti - 37,8%	38 punkti - 18,5%
		63 punkti - 43,3%	51 punkti - 37,1%	37 punkti - 18,0%
		62 punkti - 42,9%	50 punkti - 36,4%	36 punkti - 17,6%
		61 punkti - 42,5%	49 punkti - 35,6%	35 punkti - 17,1%
		60 punkti - 42,0%	48 punkti - 34,9%	34 punkti - 16,6%
		59 punkti - 41,6%	47 punkti - 34,2%	33 punkti - 16,1%
		58 punkti - 41,2%	46 punkti - 33,5%	32 punkti - 15,6%
		57 punkti - 40,8%	45 punkti - 32,7%	31 punkti - 15,1%
		56 punkti - 40,4%	44 punkti - 32,0%	30 punkti - 14,6%
			43 punkti - 31,3%	29 punkti - 14,1%
			42 punkti - 30,5%	28 punkti - 13,7%

Domes priekšsēdētājs

(personiskais paraksts)

G. Važa

5.pielikums

Tukuma novada domes 28.07.2021.

noteikumiem Nr.53 "Par atlīdzību un sociālajām garantijām Tukuma novada pašvaldības iestāžu darbiniekiem" (prot.Nr.14, 36.§)

Tukuma novada pašvaldības amatpersonu un darbinieku veselības apdrošināšanas un apdrošināšanas pret nelaimes gadījumiem kārtība

1. Kārtība "Tukuma novada pašvaldības amatpersonu un darbinieku veselības apdrošināšanas un apdrošināšanas pret nelaimes gadījumiem kārtība" (turpmāk – Kārtība) izdota saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 37.panta pirmo un otro daļu.
2. Kārtība nosaka, kā Tukuma novada pašvaldības (turpmāk – Pašvaldība) finansēto iestāžu (turpmāk – Iestāžu) vadītājiem un darbiniekiem (turpmāk – Darbinieki) tiek veikta veselības apdrošināšana vai apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem.
3. Darbinieku veselības apdrošināšanai un atbilstīgi tās nosacījumiem un šim mērķim kārtējā gada Pašvaldības vai Iestādes budžetā paredzētajiem līdzekļiem veic apdrošināšanu. Veselības apdrošināšanas kartes cena nedrīkst pārsniegt pusi no normatīvajos aktos par iedzīvotāju ienākuma nodokli noteiktā apmēra – 213,43 *euro*.
4. Darbinieku veselības apdrošināšanas karšu iegādei tiek izsludināts vienots Tukuma novada pašvaldības publiskais iepirkums.
5. Izdevumi par veselības apdrošināšanas kartes iegādi Darbiniekiem no darba devēja puses tiek apmaksāti daļēji Pašvaldības vai Iestādes budžetā šim mērķim paredzēto līdzekļu ietvaros.
6. Veselības apdrošināšanas polises izmaksas, iekļaujot tajā obligātās veselības pārbaudes izdevumus, Pašvaldība sedz līdz 50% vienam Pašvaldības Darbiniekam, izņemot Darbiniekus, kuru amata pienākumu izpilde regulāri pakļauta paaugstinātam veselības apdraudējuma riskam un, pamatojoties uz darba vides risku izvērtējumu, tas ir, Tukuma novada pašvaldības policijas priekšniekam, pašvaldības policijas priekšnieka vietniekam, pašvaldības policijas vecākajiem inspektoriem, inspektoriem (izņemot Vienotā dispečerdienesta inspektoriem), jaunākajiem inspektoriem, vecākajiem kārtībniekiem un kārtībniekiem, Tukuma novada bāriņtiesas priekšsēdētājam, bāriņtiesas priekšsēdētāja vietniekiem, bāriņtiesas locekļiem, ar Tukuma novada iestādes "Tukuma novada sociālais dienests" direktores rīkojumu noteiktiem sociālajiem Darbiniekiem – Pašvaldība no budžetā paredzētajiem līdzekļiem sedz 75% no iegādātās veselības apdrošināšanas kartes vērtības.
7. Atlikušo Darbinieku veselības apdrošināšanas kartes vērtību apmaksā Darbinieks no saviem personiskajiem līdzekļiem – vai nu iemaksājot atlikušo vērtību Pašvaldības vai Iestādes norēķinu kontā, vai, rakstiski vienojoties ar Iestādes vadītāju, atlikusī vērtība pakāpeniski tiek ieturēta no Darbinieka darba samaksas.
8. Pašvaldība vai Iestāde Darbiniekiem, kuri veicot darba pienākumus ir pakļauti reālam dzīvības un veselības apdraudējumam (riskam) atbilstīgi Pašvaldības izpilddirektora vai Iestādes vadītāja rīkojumam veic nelaimes gadījumu apdrošināšanu.
9. Dzīvības un veselības apdraudējuma (riskā) pakāpes noteikšana notiek saskaņā ar Darba vides risku novērtējumu, ņemot vērā vai starp:
 - 9.1.fizikālajiem faktoriem ir riska faktors "Darbs ārpus telpām";
 - 9.2.psiholoģiskajiem un emocionālajiem faktoriem ir riska faktors "Saspringta psiholoģiskā atmosfēra darbā (dažāda tipa klienti (neapmierināti, negatīvi noskaņoti, u.t.t.), "Vardarbība" (fiziska vai emocionāla);
 - 9.3.ķīmiskajiem faktoriem un putekļiem ir riska faktors "Ķīmiskas vielas un maisījumi";
 - 9.4.bioloģiskajiem faktoriem ir riska faktors "Dzīvnieku uzbrukumi, suņu kodumi, Trakumsērga";

- 9.5.traumatisma riska faktoriem ir riska faktori “Transporta līdzekļa vadīšana”, “Darbs augstumā”, “Darbs uz vai pie ceļa braucamās daļas”, “Uguns un eksplozija” vai “Citi traumatisma riska faktori”.
10. Darbinieki, veicot darba pienākumus, ir pakļauti reālam dzīvības un veselības apdraudējumam (riskam), ja darba vides risku novērtējumā konkrētajam amatam ir vismaz trīs no 9.punktā minētajiem riska faktoriem ar riska pakāpi no II līdz IV un/vai minēts “pastāv nelaimes gadījumu risks”.

Domes priekšsēdētājs

(personiskais paraksts)

G. Važa

6.pielikums

Tukuma novada domes 28.07.2021.

noteikumiem Nr.53 "Par atlīdzību un sociālajām garantijām Tukuma novada pašvaldības iestāžu darbiniekiem" (prot.Nr.14, 36.§)

Tukuma novada pašvaldības amatpersonu un darbinieku optisko redzes korekcijas līdzekļu iegādes izdevumu atlīdzināšanas kārtība

1. Kārtība "Tukuma novada pašvaldības amatpersonu un darbinieku optisko redzes korekcijas līdzekļu iegādes izdevumu atlīdzināšanas kārtība" (turpmāk – Kārtība) izdota saskaņā ar Ministru kabineta 2002. gada 6. augusta noteikumu Nr.343 "Darba aizsardzības prasības, strādājot ar displeju" 11.2.,12.,13.un 14.punktu.
2. Kārtība nosaka, kā Tukuma novada pašvaldības (turpmāk – Pašvaldība) finansēto iestāžu (turpmāk – Iestāde) vadītājiem un darbiniekiem (turpmāk – Darbinieki) tiek atlīdzināti izdevumi par optisko redzes korekcijas līdzekļu – brīļļu vai kontaktlēcu iegādi.
3. Izdevumi tiek atlīdzināti tiem Darbiniekiem, kam Pašvaldības vai Iestādes organizētās obligātās veselības pārbaudē konstatēts, ka darba veikšanai nepieciešami optiskie redzes korekcijas līdzekļi un ikdienā strādā ar displeju.
4. Izdevumi tiek atlīdzināti arī tiem Darbiniekiem, kam optiskos redzes korekcijas līdzekļus darba veikšanai nozīmējis ārsts – oftalmologs vai optometrists laika posmā starp Pašvaldības vai Iestādes organizētajām obligātās veselības pārbaudēm.
5. Izdevumi Darbiniekiem tiek atmaksāti iesniegumu iesniegšanas secībā.
6. Pirmo reizi izdevumus par brīļļu iegādi Darbiniekam atlīdzina, ja viņš Pašvaldībā vai iestādē nostrādājis ne mazāk kā vienu gadu.
7. Izdevumi par redzes korekcijas līdzekļu iegādi Darbiniekiem tiek atlīdzināti vienu reizi divos gados, bet ne vairāk kā 100.00 *euro* (viens simts *euro*) Pašvaldības vai Iestādes budžetā šim mērķim paredzēto līdzekļu ietvaros.
8. Izdevumi tiek pārskaitīti uz Darbinieka norādīto kredītiestādes kontu vai izmaksāti Pašvaldības kasē pēc izdevumus apliecinājošu dokumentu – iesnieguma, izraksta no pacienta ambulatorās kartes, ja optiskos redzes korekcijas līdzekļu lietošanu noteicis ārsts, ārsta izrakstītas receptes, pirkuma čeka uz Darbinieka vārda – iesniegšanas Tukuma novada Domes Finanšu pārvaldē.

Domes priekšsēdētājs

(personiskais paraksts)

G. Važa