

## 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	Prēmija saskaņā ar darbinieka/ierēdņa darba izpildes novērtējumu (vienreiz gadā)	1) 75 % no mēneša algas, ja darba izpildes novērtējums ir "teicami"; 2) 65 % no mēneša algas, ja novērtējums ir "ļoti labi"; 3) 55 % no mēneša algas, ja novērtējums ir "labi".	1) Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 16.panta otrā daļā; 2) Ministru kabineta 2013.gada 29.janvāra noteikumu Nr.66 „Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu un tās noteikšanas kārtību” 35.punkts
2	Piemaksa, ja amatpersona/darbinieks papildus saviem tiešajiem amata pienākumiem aizvieto prombūtnē esošu amatpersonu/darbinieku vai pilda vakanta amata pienākumus	Līdz 30% no noteiktās mēnešalgas	Nosaka Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 14.panta pirmā daļa. Kritēriji piemaksas noteikšanai: 1) Ja struktūrvienības vadītāju aizvieto amatpersona/darbinieks, kuram amata aprakstā nav noteikta iepriekš minētā amata aizvietošanas funkcija 2) Ja darbinieks atrodas prombūtnē ilgāk par piecām dienām, amatpersonu/darbinieku aizvieto cita amatpersona/darbinieks 3) piemaksu par prombūtnē esošas amatpersonas/darbinieka aizvietošanu vai vakanta amata pienākumu pildīšanu var noteikt ne vairāk kā divām amatpersonām/darbiniekiem
3	Vispārējā piemaksa par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti	Līdz 40% no noteiktās mēnešalgas	Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 14.panta 12.daļa LAD noteiktie kritēriji: 1) personiskais darba ieguldījums nozīmīgu, apjomīgu projektu vai darba uzdevumu izpildē; 2) priekšlikumu darba pilnveidošanai, sarežģītas situācijas atrisināšanai sniegšana un ieviešana; 3) paaugstināta darba intensitāte (piemēram, īpaši sarežģītu atbalsta pasākuma vadība, nodrošināta kvalitatīva audita un auditam nepieciešamās informācijas sagatavošana, nodrošināta audita norises gaita, jaunu procesu izveide vai vadība, prioritāras funkcijas vadība, nepietiekama cilvēkresursu kapacitāte atsevišķu funkciju nodrošināšanai attiecīgajā struktūrvienībā); 4) pārmaiņu procesu vadība un ieviešana (reorganizācijas procesu vadība, būtisks ieguldījums pārmaiņu procesa ieviešanā); 5) ieguldījums citu darbinieku attīstīšanā, konsultēšanā; 6) profesionalitāte, specifiskas, unikālas, darba tirgū ierobežoti pieejamas prasmes vai pieredze vai darbinieka zināšanas, prasmes, profesionālais un intelektuālais ieguldījums ir būtisks Dienesta attīstības nodrošināšanai un procesu attīstībai.
4	Naudas balva	Kalendārā gada ietvaros nepārsniedz amatpersonai/darbiniekam noteikto mēnešalgas apmēru	Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 3.panta ceturrtās daļas 5.punkts. Par nozīmīgu un kvalitatīvu ieguldījumu stratēģisko mērķu sasniegšanā, par izcilu veikumu noteikto uzdevumu izpildē var izmaksāt naudas balvu vienas minimālās mēnešalgas apmērā, 50% vai 100% apmērā no mēnešalgas.