



Latvijas Republikas Kultūras ministrija  
**JĀZEPA MEDIŅA RĪGAS MŪZIKAS VIDUSSKOLA**  
Reģ. Nr.90000053454, Stabu iela 10 k-4, Rīga, LV-1010, Latvija  
tālr. 28352203, e-pasts: jmrmv@jmrmv.lv

---

## **IEKŠĒJIE NOTEIKUMI**

Rīgā

22.05.2023.

Nr.7/2023

### **Darbinieku individuālās mēnešalgas noteikšanas noteikumi**

Izdoti saskaņā ar  
Valsts pārvaldes iekārtas likuma  
72. panta pirmās daļas 2. punktu

#### **I. Vispārīgie jautājumi**

1. Iekšējie noteikumi nosaka Jāzepa Mediņa Rīgas Mūzikas vidusskolas (turpmāk – mūzikas vidusskola) amatpersonu un darbinieku (turpmāk – darbinieki) individuālās mēnešalgas noteikšanas kārtību un kritērijus.
2. Mūzikas vidusskolas darbinieku individuālās mēnešalgas apmēru nosaka mūzikas vidusskolas direktors ar rīkojumu mūzikas vidusskolas atalgojuma fonda ietvaros.
3. Noteikumos izmantoti šādi jēdzieni:
  - 3.1. individuālā mēnešalga: darbiniekam noteiktā mēnešalga, ņemot vērā darbinieka amata klasifikāciju un individuālās mēnešalgas pakāpi;
  - 3.2. individuālās mēnešalgas pakāpe: līmenis mēnešalgu intervālā, kuru darbiniekam nosaka, ņemot vērā kvalifikācijas un kompetenču, darba snieguma un regulārā darba apjoma vērtējumu;
  - 3.3. mēnešalgu intervāls: mēnešalgu grupas algu amplitūda no minimālā līdz maksimālajam līmenim;
  - 3.4. individuālās mēnešalgas kritēriji: kritēriji, kuru vērtējums tiek izmantots, nosakot darbinieka individuālās mēnešalgas pakāpi;
  - 3.5. kvalifikācija un kompetences: darbinieka izglītības un papildu izglītības līmenis atbilstoši amata un attiecīgās profesijas prasībām, profesionālās pieredzes ilgums gados atbilstoši amata prasībām, vadītājiem – arī darbinieku vadīšanas pieredzes ilgums gados;
  - 3.6. darba sniegums: darbinieka regulārie darba rezultāti un to kvalitāte atbilstoši izvirzītajiem mērķiem un amata pienākumiem;

- 3.7. darba apjoms: regulārā darba apjoma līmenis, salīdzinot ar citiem līdzīga amata (darba) veicējiem;
  - 3.8. atslēgas amati (darbinieki): amati vai darbinieki, kuriem ir kritiski svarīga loma mūzikas vidusskolas pamatfunkciju veikšanā. Maksimālais atslēgas darbinieku un/vai atslēgas amatos nodarbināto skaits iestādē nepārsniedz 15 procentus no kopējā darbinieku skaita.
4. Individuālās mēnešalgas noteikšanā tiek ievēroti šādi principi:
- 4.1. taisnīgums: par tādas pašas vai līdzīgas vērtības darbu, kvalifikāciju un kompetencēm, darba sniegumu un darba apjomu tiek noteikta līdzīga mēnešalga;
  - 4.2. caurskatāmība: darbinieka mēnešalgas līmeņa noteikšanas kārtība ir pieejama visiem mūzikas vidusskolas darbiniekiem un tiek izskaidrota pēc nepieciešamības;
  - 4.3. orientācija uz rezultātu: individuālās mēnešalgas kritēriju būtība ir atbilstoši atalgot darbinieka ieguldījumu (kvalifikāciju un kompetences), rezultātu (kvalitatīvu darba sniegumu), veicināt to pastāvīgu pieaugumu, kā arī noteikt regulārajai darba slodzei atbilstošu mēnešalgu tādējādi, lai ikviena darbinieka mēnešalga atbilstu viņa ieguldījumam un darba rezultātiem;
  - 4.4. elastīgums: atbilstoši izmaiņām darbinieka individuālās mēnešalgas kritēriju vērtējumā darbinieka individuālā mēnešalga tiek regulāri pārskatīta un paaugstināta, ņemot vērā mūzikas vidusskolas atalgojuma budžeta iespējas.

## **II. Darbinieka mēnešalgas noteikšana**

5. Darbiniekam, uzsākot darba tiesiskās attiecības mūzikas vidusskolā, nosaka mēnešalgu darbinieka amatam atbilstošās mēnešalgu grupas intervāla ietvaros, ņemot vērā amata klasifikāciju (saimi, apakšsaimi un līmeni) un darbinieka kvalifikācijas un kompetenču novērtējumu.
6. Noslēdzoties pārbaudes laikam, vai, ja pārbaudes laiks nav noteikts, ne vēlāk kā sešu mēnešu laikā pēc darba uzsākšanas mēnešalgu pārskata un nosaka, ņemot vērā darbinieka profesionālās kvalifikācijas un kompetenču, darba snieguma līmeņa un regulārā darba apjoma vērtējumu (turpmāk: individuālās mēnešalgas kritēriji).
7. Ja darbinieks atgriežas no ilgstošas attaisnotas prombūtnes (piemēram, bērna kopšanas atvaļinājums, mācības, darbnespēja), viņam piemēro iepriekš noteikto mēnešalgu un ne vēlāk kā pēc sešiem mēnešiem pārskata mēnešalgu atbilstoši individuālās mēnešalgas kritērijiem.
8. Ja darbinieku ieceļ vai pārceļ citā amatā, mēnešalgu nosaka atbilstoši iepriekšējā amatā veiktajam visu individuālās mēnešalgas kritēriju novērtējumam, ja tie ir zināmi un attiecināmi uz jauno amatu, vai, ņemot vērā kvalifikāciju un kompetenci. Sākotnēji noteikto mēnešalgu pārskata, ņemot vērā visus individuālās mēnešalgas kritērijus, ne vēlāk kā sešu mēnešu laikā pēc pārcelšanas vai iecelšanas amatā.
9. Darbinieka profesionālo kvalifikāciju un kompetences novērtē, ņemot vērā:
  - 9.1. darbinieka izglītības līmeņa atbilstību amata aprakstā noteiktajām prasībām;
  - 9.2. darbinieka profesionālās pieredzes līmeņa atbilstību amata aprakstā noteiktajām prasībām;

- 9.3. darbinieka profesionālo zināšanu un prasmju atbilstību amata aprakstā noteiktajām prasībām;
- 9.4. darbinieka vispārīgo zināšanu un prasmju atbilstību amata aprakstā noteiktajām prasībām;
- 9.5. darbinieka kompetenču atbilstību amatam noteiktajām kompetencēm.
10. Darbinieka darba sniegumu novērtē, ņemot vērā:
- 10.1. darbiniekam noteikto mērķu sasniegšanas un uzdevumu izpildes līmeni un kvalitāti;
- 10.2. darbinieka amata pienākumu izpildes kvalitāti, termiņu ievērošanu, snieguma rādītāju sasniegšanu.
11. Darbinieka regulāro darba apjomu novērtē, ņemot vērā darbinieka regulāro darba apjomu, salīdzinājumā ar citu tāda paša amata veicēju regulāro darba apjomu (vienāds, lielāks vai mazāks, būtiski lielāks, būtiski mazāks).
12. Profesionālās kvalifikācijas un kompetenču kritērija īpatsvars kopējā vērtējumā ir 30 procenti, darba snieguma kritērija īpatsvars ir 60 procenti, un darba apjoma kritērija īpatsvars ir 10 procenti.
13. Darbinieka individuālo mēnešalgu nosaka amatam atbilstošās mēnešalgu grupas intervāla ietvaros, kurš ir sadalīts deviņās pakāpēs (1. pielikums). Pakāpes ir noteiktas, sadalot mēnešalgu grupas intervālu līmeņos, kur vidējais līmenis atbilst Valsts un pašvaldību amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 3. pielikumā noteiktā intervāla viduspunktam (*vai viduspunktam mīnus x procenti*)<sup>1</sup>. Pakāpes soļa platums ir + vai – x procenti (*piemēram, 5%, 7%, 10% u.tml.*).
14. Darbinieku skaits, kuram noteikta augstākā vai zemākā individuālās mēnešalgas pakāpe mūzikas vidusskolas mēnešalgu skalā, nepārsniedz 15 procentus. Lielākajai daļai darbinieku mēnešalgu jāatbilst vidējai (vidējām) mēnešalgas pakāpei.
15. Tiešais vadītājs novērtē darbiniekus (izmantojot arī NEVIS veiktās vērtēšanas rezultātus), ņemot vērā 9., 10., un 11. punktā noteiktos kritērijus, ievadot vērtējumus (turpmāk: sākotnējais vērtējums) Individuālās mēnešalgas kritēriju vērtēšanas datnē (2. pielikums<sup>2</sup>).<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Mūzikas vidusskola, ņemot vērā tās budžeta iespējas, var noteikt koriģētu intervālu, intervāla viduspunktu nobīdot uz leju (retāk – uz augšu), attiecīgi pielāgojot pakāpju vērtības savām budžeta iespējām. Ierobežojums, kas jāievēro visām iestādēm – nedrīkst pārsniegt likumā noteikto maksimālo mēnešalgas robežu un, cik iespējams, arī minimumu. Ja iestādē ir nozīmīgs (lielāks par 5 %) skaits amatu, kuru veicēju esošās mēnešalgas (kopā ar regulāri izmaksātajām piemaksām) atrodas zem intervāla minimālās robežas, jāpārbauda iemesli, kāpēc tā ir – piemēram, neatbilstoša (pārāk augsta, nepareizā saime) amatu klasifikācija, nepareiza darba organizācija – daudz darbinieku veic zemas kvalifikācijas pienākumus, kurus iespējams organizēt savādāk u.c. Šajā gadījumā mūzikas vidusskolai jāizstrādā plāns pakāpeniskai atbilstošu individuālo mēnešalgu nodrošināšanai, un jāsniedz Valsts kancelejai informācija par papildus nepieciešamā atalgojuma budžeta apjomu un pamatojumu.

<sup>2</sup> Skat. Ms Excel datni.

<sup>3</sup> Ja mūzikas vidusskola izmanto NEVIS pieejamos vērtējumus, tad vai nu vadītājs kopē vērtējumus no NEVIS un pievieno darba apjoma kritērija vērtējumu, vai vērtējumi tiek eksportēti centralizēti un vadītājs papildina savas struktūrvienības darbinieku vērtējumu ar darba apjoma kritēriju vērtējumu.

16. Atslēgas amatiem vai darbiniekiem var noteikt par vienu (divām)<sup>4</sup> pakāpēm augstāku individuālo mēnešalgu, ja kvalifikācijas un kompetenču, kā arī darba snieguma vērtējums nav zemāks par vidējo vērtējumu skalā (atbilst prasībām/labi).
17. Mūzikas vidusskolas tiešā vadītāja noteiktie darbinieku individuālās mēnešalgas kritēriju vērtējumi tiek apkopoti un pārskatīti, nodrošinot vienotu pieeju un taisnīgumu, kā arī, ņemot vērā atalgojuma budžeta apmēru (turpmāk: kalibrētais vērtējums).
18. Sākotnējie un kalibrētie vērtējumi ir ierobežotas pieejamības informācija.<sup>5</sup>
19. Ņemot vērā kalibrēto vērtējumu, tiek noteikta darbinieka mēnešalgas pakāpe, pamatojoties uz šādu pieeju:
  - 19.1. ja darbinieka kvalifikācija un kompetences, darba sniegums un darba apjoms atbilst optimālajām prasībām, tiek noteikta  $x$  (vidējā) pakāpe intervālā;
  - 19.2. ja darbinieka kvalifikācija un kompetences, darba sniegums un darba apjoms pārsniedz optimālo līmeni un regulārais darba apjoms pārsniedz amata vērtības ziņā līdzīgu amatu veicēju regulāro darba apjomu par vienu soli, tiek noteikta  $x+1$  pakāpe intervālā;
  - 19.3. ja darbinieka kvalifikācija un kompetences, darba sniegums un darba apjoms būtiski pārsniedz optimālo līmeni un regulārais darba apjoms pārsniedz amata vērtības ziņā līdzīgu amatu veicēju regulāro darba apjomu par diviem soļiem, tiek noteikta  $x+2$ <sup>6</sup> pakāpe intervālā;
  - 19.4. ja darbinieka kvalifikācija un kompetences, darba sniegums un darba apjoms nesasniedz optimālo līmeni un regulārais darba apjoms ir tāds pats vai par vienu soli mazāks kā amata vērtības ziņā līdzīgu amatu veicējiem, tiek noteikta  $x-1$  pakāpe intervālā;
  - 19.5. ja darbinieka kvalifikācija un kompetences, darba sniegums un darba apjoms nesasniedz optimālo līmeni un regulārais darba apjoms ir par vienu vai diviem soļiem mazāks kā amata vērtības ziņā līdzīgu amatu veicējiem, tiek noteikta  $x-2$  pakāpe intervālā.
20. Darbinieka individuālajai mēnešalgai var piemērot tirgus koeficientu<sup>7</sup>, ja darbiniekam ir noteikta profesija vai viņš darbojas specifiskā jomā, kurai ir paaugstināts darba samaksas līmenis darba tirgū. Konkrētu darbinieka mēnešalgai piemērojamo tirgus koeficientu nosaka šādās robežās:
  - 20.1. no 1,1 līdz 1,29;
  - 20.2. no 1,3 līdz 1,5.

---

<sup>4</sup> Mūzikas vidusskola nosaka, par cik pakāpēm lielāka var būt atslēgas amatu (darbinieku) mēnešalga. Tas atkarīgs no pakāpju platuma. Ieteicams, lai atslēgas amatu (darbinieku) mēnešalga būtu aptuveni 1,1-1,5 reizes lielāka par līdzīga amata veicēja, kurš nav atslēgas amata veicējs, mēnešalgu.

<sup>5</sup> Informācija, kas saistīta ar darbinieku novērtējumu ir konfidenciāla.

<sup>6</sup> Tas, cik ir pakāpju kopumā, atkarīgs no mūzikas vidusskolas izvēlētajā intervāla platuma un katra soļa platuma procentos.

<sup>7</sup> Koeficients jāpiemēro individuālajai algai, kas noteikta pēc kritēriju vērtēšanas. Piemērojot tirgus koeficientu, nav jāievēro mēnešalgas pieauguma "griesti".

### III. Mēnešalgas noteikšanas kārtības ieviešana un vienotas pieejas nodrošināšana

21. Ņemot vērā darbinieku individuālās mēnešalgas pakāpes, mūzikas vidusskolas direktors sadarbībā ar galveno grāmatvedi izvērtē budžeta resursu pietiekamību darbinieku individuālās mēnešalgas apmēra noteikšanai.
22. Ja darbinieka individuālās mēnešalgas pakāpei atbilstošais mēnešalgas līmenis ir lielāks nekā darbinieka esošās mēnešalgas un iepriekš regulāri noteiktas piemaksas (piemaksu) kopsumma, vienā kalendārajā gadā darbinieka mēnešalgas maksimālais pieaugums nepārsniedz 30 procentus.
23. Ja darbinieka individuālās mēnešalgas pakāpei atbilstošais mēnešalgas līmenis ir mazāks nekā esošā mēnešalgas un iepriekš regulāri noteiktās piemaksas (piemaksu) kopsumma, tā netiek samazināta un paliek bez izmaiņām tikmēr, kamēr (mēnešalgu skalas un citu izmaiņu rezultātā) atbilst noteiktajam vērtējumam.
24. Kancelejas vadītājs sagatavo rīkojuma projektu par mūzikas vidusskolas darbinieku individuālās mēnešalgas apmēru, ņemot vērā šo noteikumu 21. un 22. punktu.
25. Direktors apstiprina rīkojumu par mūzikas vidusskolas darbinieku individuālās mēnešalgas apmēru.
26. Tiešais vadītājs individuālā sarunā iepazīstina darbinieku ar viņa kalibrēto vērtējumu, izskaidro to un pamato individuālās mēnešalgas lielumu.
27. Darbinieka individuālo mēnešalgu pārskata vismaz vienu reizi gadā vai biežāk – piemēram, ja būtiski mainās darbinieka veicamo amata (darba) pienākumu saturs, prasības vai apjoms. Pārskatīšanas rezultātā mēnešalga var tikt palielināta vai palikt esošajā līmenī, izņēmuma gadījumos (saņemot vērtējumu “jāpilnveido” vai “neapmierinoši”) – samazināta, bet ne vairāk kā par 15 procentiem.
28. Lai nodrošinātu vienotu pieeju individuālās mēnešalgas kritēriju vērtēšanai mūzikas vidusskolā un vienotu izpratni par mēnešalgas noteikšanu, tiek veikti šādi pasākumi:
  - 28.1. organizētas konsultācijas vadītājiem par to, kā skaidrot darbiniekiem viņu mēnešalgas līmeni;
  - 28.2. vismaz reizi gadā organizētas individuālās mēnešalgas kritēriju vērtējumu kalibrēšanas sanāksmes mūzikas vidusskolas administrācijas sēdē.

### IV. Piemaksas

29. Darbiniekam tiek noteikta piemaksa, ja:
  - 29.1. papildus saviem tiešajiem darba pienākumiem darbinieks aizvieto prombūtnē esošu darbinieku,
  - 29.2. papildus amata aprakstā noteiktajiem pienākumiem pilda vēl citus pienākumus.
30. Piemaksas noteikšana ir atkarīga no šādiem amatu un veicamo pienākumu raksturojošiem rādītājiem:
  - 30.1. intensitāte;

- 30.2. sarežģītība;
- 30.3. atbildības līmenis;
- 30.4. apjoms.
31. Šo noteikumu 29. punktā minētā piemaksa, ņemot vērā amata atbildības līmeni un sarežģītību, ieguldījuma apjomu un iestādes finansiālās iespējas, pamatojoties uz mūzikas vidusskolas direktora rīkojumu, tiek noteikta šādā apmērā:
- darbinieks saņem piemaksu ne vairāk kā 30 procentu apmērā no tam noteiktās mēnešalgas, ja papildus saviem tiešajiem amata (darba) pienākumiem aizvieto prombūtnē esošu darbinieku vai papildus amata aprakstā noteiktajiem pienākumiem pilda vēl citus pienākumus.
32. Piemaksu par prombūtnē esoša darbinieka (amatpersonas) aizvietošanu var noteikt ne vairāk kā diviem darbiniekiem (amatpersonām), piemaksa nedrīkst pārsniegt prombūtnē esoša darbinieka mēnešalgu.
33. Ja darbiniekam ir noteiktas vairākas noteikumu 29. punktā minētās piemaksas, to kopsumma nedrīkst pārsniegt 30 procentus no darbinieka mēnešalgas.
34. Piemaksu par nozīmīgu personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti darbiniekam nosaka, ņemot vērā amata atbildības līmeni un sarežģītību, ieguldījuma apjomu un iestādes finansiālās iespējas, pamatojoties uz mūzikas vidusskolas direktora rīkojumu, šādā apmērā (izņemot fiziskā darba veicējiem Ministru kabineta 2022.gada 26.aprīļa noteikumu Nr.262 „Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs, amatu klasifikācijas un amatu apraksta izstrādāšanas kārtība” izpratnē):
- 34.1. līdz 20 procentu apmērā no darbiniekam noteiktās mēnešalgas:
- 34.1.1. par radošu pieeju un iniciatīvu, pildot darba pienākumus;
- 34.1.2. par darba uzdevuma izpildi paaugstinātas intensitātes apstākļos;
- 34.2. līdz 40 procentu apmērā no darbinieka noteiktās mēnešalgas:
- 34.2.1. par ieguldījumu sarežģīta un komplicēta darba uzdevuma izpildē;
- 34.2.2. par komplicēta darba uzdevuma izpildi paaugstinātas intensitātes apstākļos;
- 34.2.3. par darba uzdevumu izpildi, kas paaugstina Skolas darbības efektivitāti;
- 34.2.4. par attiecīgā darbinieka personisko darba ieguldījumu Skolas mērķu sasniegšanā, ievērojot darbinieka darba kvalitātes rādītājus.
35. Noteikumu 34. punktā noteikto piemaksu regulāri pārskata, izvērtējot tās nepieciešamību un pamatojumu, bet ne retāk kā reizi gadā.
36. Ja darbinieks saņem vienu vai vairākas Noteikumu 29. punktā minētās piemaksas un vienlaikus arī Noteikumu 34. punktā minēto piemaksu, piemaksu kopsumma nedrīkst pārsniegt 60 procentus no darbinieka mēnešalgas.
37. Darbiniekiem izmaksājamās piemaksas par nakts darbu, darbu svētku dienās un virsstundu darbu piešķiramas atbilstoši Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma noteikumiem - piemaksu par nakts darbu 50 procentu apmērā no darbiniekam noteiktās stundas algas likmes, piemaksu par virsstundu darbu vai darbu svētku dienās 100 procentu apmērā no darbiniekam noteiktās stundas algas likmes, vai arī darbiniekam kompensē virsstundu darbu, piešķirot apmaksātu atpūtas laiku atbilstoši

nostrādāto virsstundu skaitam citā nedēļas dienā. Darbinieks par virsstundu darbu un nakts darbu rakstveidā vienojas ar mūzikas vidusskolas direktoru.

38. Darbiniekiem izmaksājamās piemaksas par nakts darbu, darbu svētku dienās un virsstundu darbu minēto stundas algas likmi aprēķina, dalot attiecīgajam darbiniekam noteikto mēnešalgas apmēru ar attiecīgo darba stundu skaitu konkrētajā mēnesī, bet, ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, stundas algas likmi aprēķina, dalot attiecīgajam darbiniekam noteikto mēnešalgas apmēru ar attiecīgā kalendāra gada vidējo darba stundu skaitu mēnesī.
39. Iesniegumu par piemaksas piešķiršanu, norādot piemaksas piešķiršanas pamatojumu, mūzikas vidusskolas direktoram iesniedz attiecīgā darbinieka tiešais vadītājs. Ja darbinieks ir pakļauts tieši mūzikas vidusskolas direktoram, darbinieks iesniedz iesniegumu, norādot piemaksas piešķiršanas pamatojumu, iesniedz tieši mūzikas vidusskolas direktoram. Pēc iesnieguma saņemšanas mūzikas vidusskolas direktors izvērtē iesnieguma pamatojumu un pieņem lēmumu par piemaksas piešķiršanu vai atteikumu piešķirt piemaksu.

## V. Prēmijas

40. Darbiniekam saskaņā ar ikgadējo darbības un tās rezultātu novērtējumu reizi gadā var izmaksāt prēmiju, kuras apmērs nedrīkst pārsniegt 75 procentus no mēnešalgas. Darbinieka prēmijas apmēru nosaka saskaņā ar Ministru kabineta 2022. gada 21. jūnija noteikumiem 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”.
41. Mūzikas vidusskolas direktors reizi gadā, novērtējot darbinieka ikgadējā darba izpildes sniegumu – izvirzīto mērķu sasniegšanu un amata pienākumu izpildi, ar rīkojumu darbiniekam var piešķirt prēmiju šādā apmērā:
  - 41.1. Ja darba izpildes novērtējums ir „teicami” – 75 % apmērā no darbiniekam noteiktās mēnešalgas;
  - 41.2. ja darba izpildes novērtējums ir „ļoti labi” – 65 % apmērā no darbiniekam noteiktās mēnešalgas;
  - 41.3. ja darba izpildes novērtējums ir „labi” – 55 % apmērā no darbiniekam noteiktās mēnešalgas.
42. Šo noteikumu 41. punktā minēto prēmiju var izmaksāt mūzikas vidusskolai piešķirto finanšu līdzekļu ietvaros. Prēmiju izmaksai mūzikas vidusskola var izmantot ne vairāk kā 10 procentus no atalgojumam paredzētā līdzekļu apjoma. Ja budžeta līdzekļi ir nepietiekami, prēmiju atbilstīgi atlīdzībai paredzētajiem līdzekļiem var samaksāt proporcionāli samazinātā apmērā vai nesamaksāt nemaz, nodrošinot vienlīdzības principa ievērošanu procentuālā apmēra noteikšanai atbilstoši darbinieka darba izpildes novērtējumam attiecībā uz visiem mūzikas vidusskolas darbiniekiem.
43. Prēmijas apmērs darbiniekiem tiek izskatīts un piešķirts mūzikas vidusskolas administrācijas sēdē, ievērojot mūzikas vidusskolas Kancelejas vadītāja ziņojumu par darbinieka ikgadējo darbības un tās rezultātu novērtējumu. Skolas administrācijas sēdes lēmumi tiek fiksēti sēdes protokolā.

44. Darbiniekam nepiešķir prēmiju, ja attiecīgajā darbinieka ikgadējās darbības un tās rezultātu novērtējumu laika posmā darbiniekam bijuši administratīvi sodi, darba disciplīnas vai citi mūzikas vidusskolas iekšējos noteikumos noteiktās kārtības pārkāpumi.
45. Konkrētu prēmijas lielumu darbiniekam ar rīkojumu nosaka mūzikas vidusskolas direktors, ievērojot mūzikas vidusskolas Kancelejas vadītāja ziņojumu par darbinieka ikgadējo darbības un tās rezultātu novērtējumu un mūzikas vidusskolas administrācijas sēdes protokolā ietverto lēmumu par darbinieka prēmijas apmēra noteikšanu.

## **VI. Naudas balvas un citi ar papildu atlīdzību saistīti pasākumi**

46. Naudas balvu var piešķirt darbiniekam saistībā ar mūzikas vidusskolai vai konkrētajam darbiniekam svarīgu sasniegumu (notikumu), ņemot vērā darbinieka ieguldījumu mūzikas vidusskolas mērķu sasniegšanā;
47. Mūzikas vidusskolai svarīgi sasniegumi (notikumi) šo noteikumu izpratnē ir:
  - 47.1. valsts institūcijas vai pašvaldības apbalvojuma saņemšana;
  - 47.2. nozīmīgas mūzikas vidusskolas jubilejas (100, 105, 110 u.t.t.) gadu jubilejas.
48. Darbiniekam svarīgi sasniegumi (notikumi) šo noteikumu izpratnē ir:
  - 48.1. valsts institūcijas vai pašvaldības apbalvojuma saņemšana;
  - 48.2. darbinieka nozīmīgi profesionālie sasniegumi, ņemot vērā darbinieka ieguldījumu mūzikas vidusskolas mērķu sasniegšanā un mūzikas vidusskolai nozīmīgu projektu īstenošanā;
  - 48.3. darba tiesisko attiecību izbeigšana, darbiniekam aizejot pensijā, ja darbinieks mūzikas vidusskolā ir nostrādājis ne mazāk kā 25 gadus.
49. Izvērtējot darbinieka personīgo ieguldījumu mūzikas vidusskolas rezultatīvo rādītāju sasniegšanā un nozīmīgāko projektu īstenošanā šo noteikumu 47. un 48. punktā noteiktajos gadījumos, naudas balvas apmēra noteikšanā tiek ņemti vērā:
  - 49.1. darbinieka amata aprakstā noteikto amata pienākumu izpildes termiņi un kvalitāte;
  - 49.2. nodarbinātā darba pienākumu nozīmīgums;
  - 49.3. nodarbinātā darba slodze un darba intensitāte.
50. Naudas balvu nepiešķir:
  - 50.1. darbiniekiem, kuri ir disciplināri sodīti;
  - 50.2. darbiniekiem, kuri atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā;
  - 50.3. darbiniekiem, kuru nostrādātais laiks mūzikas vidusskolā ir mazāks par 6 mēnešiem;
  - 50.4. darbiniekiem, kuru darba izpildes novērtējums ir „jāpilnveido” vai „neapmierinoši”.
51. Naudas balvu nosaka procentuālā apmērā no darbiniekam noteiktās mēnešalgas. Naudas balva kalendāra gada ietvaros nedrīkst pārsniegt darbiniekam noteiktās mēnešalgas apmēru. Piešķirot naudas balvu, mūzikas vidusskolas direktors nodrošina vienlīdzības principa ievērošanu procentuālā apmēra noteikšanai atbilstoši darbinieka ieguldījumam attiecībā uz visiem mūzikas vidusskolas darbiniekiem.



52. Naudas balvas apmērs darbiniekiem tiek noteikts mūzikas vidusskolas administrācijas sēdē, izvērtējot darbinieku personīgo ieguldījumu mūzikas vidusskolas mērķu sasniegšanā un nozīmīgāko projektu īstenošanā šo noteikumu 47. un 48. punktā noteiktajos gadījumos. Mūzikas vidusskolas administrācijas sēdes lēmumus fiksē sēdes protokolā.
53. Konkrētu naudas balvas lielumu darbiniekam ar rīkojumu nosaka mūzikas vidusskolas direktors, ievērojot mūzikas vidusskolas administrācijas sēdes lēmumu par darbinieka naudas balvas apmēra noteikšanu un galvenā grāmatveža ziņojumu par naudas līdzekļu pieejamību.
54. Atvaļinājuma pabalstu darbinieks var saņemt vienu reizi kalendāra gadā, darbiniekam aizejot ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā, iesniedzot direktoram iesniegumu par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma un atvaļinājuma pabalsta piešķiršanu. Ja darbinieks atvaļinājumu ņem pa daļām, tad atvaļinājuma pabalstu piešķir pie atvaļinājuma daļas, kas nav mazāka par divām kalendārajām nedēļām.
55. Atvaļinājuma pabalstu piešķir, ņemot vērā darbinieka nodarbinātības ilgumu mūzikas vidusskolā un darbinieka darba izpildes rezultātu novērtējumu, šādā apmērā:

<i>Nodarbinātības ilgums</i>	<i>līdz diviem gadiem</i>	<i>no diviem līdz pieciem gadiem</i>	<i>no pieciem līdz desmit gadiem</i>	<i>desmit un vairāk nostrādāti gadi</i>
	<i>Atvaļinājuma pabalsts procentos no darbiniekam noteiktās mēnešalgas</i>			
<i>Darba izpildes rezultātu novērtējums</i>				
Teicami (A)	20	30	40	50
Ļoti labi (B)	15	25	35	45
Labi (C)	10	20	30	40

56. Ja mūzikas vidusskolas finanšu līdzekļi ir nepietiekami, lai atvaļinājuma pabalstu izmaksātu pilnā apmērā, to izmaksā proporcionāli samazinātā apmērā vai neizmaksā nemaz, nodrošinot vienlīdzības principa ievērošanu procentuālā apmēra noteikšanai atbilstoši darbinieka nodarbinātības ilgumam un darba izpildes novērtējumam mūzikas vidusskolā attiecībā uz visiem mūzikas vidusskolas darbiniekiem.
57. Atvaļinājuma pabalsts netiek pārcelts uz nākamo kalendāra gadu un netiek kompensēts, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, kad kārtējais atvaļinājums nav izmantots.
58. Darbiniekam piešķir šādas papildus brīvdienas:

- 58.1. vienu apmaksātu brīvdienu pirmajā skolas dienā sakarā ar darbinieka bērna skolas gaitu uzsākšanu 1.- 4. klasē;
- 58.2. ne vairāk kā trīs apmaksātas brīvdienas sakarā ar darbinieka stāšanos laulībā;
- 58.3. vienu apmaksātu brīvdienu - izlaiduma dienā, darbiniekam vai tā bērnam absolvējot izglītības iestādi.

Piešķirot apmaksātas papildu brīvdienas, darbiniekam saglabā mēnešalgu, kā arī piemaksas, izņemot piemaksu par prombūtnē esoša darbinieka aizvietošanu.

## VII. Sociālās garantijas

59. Atlaišanas pabalstu izmaksā darbiniekam, kurš tiek nodarbināts saskaņā ar Darba likumu un ar kuru tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības sakarā ar:
- 59.1. mūzikas vidusskolas vai amata likvidāciju;
  - 59.2. darbinieku skaita samazināšanu;
  - 59.3. darbam noteiktajām prasībām neatbilstošu veselības stāvokli (ieskaitot pārejošu darbnespēju);
  - 59.4. to, ka tiek atjaunots darbā darbinieks, kurš iepriekš veica attiecīgos darba pienākumus;
  - 59.5. to, ka darbinieks uzsaka darba līgumu svarīga iemesla gadījumā. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības;
  - 59.6. darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgtā darba veikšanai;
  - 59.7. darbinieks pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk nekā sešus mēnešus, ja darba nespēja ir nepārtraukta, vai vienu gadu triju gadu periodā, ja darbnespēja atkārtojas ar pārtraukumiem, šajā laikā neieskaitot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī darbnespējas laiku, ja darbnespējas iemesls ir nelaiimes gadījums darbā vai arodslimība.
60. Atlaišanas pabalstu izmaksā atlaišanas dienā un šādā apmērā:
- 60.1. viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks mūzikas vidusskolā bijis nepārtraukti nodarbināts mazāk nekā piecus gadus;
  - 60.2. divu mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks mūzikas vidusskolā bijis nepārtraukti nodarbināts piecus līdz 10 gadus;
  - 60.3. triju mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks mūzikas vidusskolā bijis nepārtraukti nodarbināts 10 līdz 20 gadus;
  - 60.4. četru mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks mūzikas vidusskolā bijis nepārtraukti nodarbināts 20 gadus;
61. Darbinieka nodarbinātību uzskata par nepārtrauktu arī tad, ja laiks no darba tiesisko attiecību izbeigšanas mūzikas vidusskolā līdz to atsākšanai nav ilgāks par diviem gadiem. Pārtraukuma laiku neieskaita nostrādātajā laikā;
62. Ja darbinieks, kuram izmaksāts atlaišanas pabalsts, atjaunojas darbā un darba tiesiskās attiecības ar to tiek atkārtoti izbeigtas, tam neizmaksā atlaišanas pabalstu par to nostrādāto laiku, par kuru pabalsts jau izmaksāts;
63. Darbinieka nāves gadījumā ģimenes loceklis vai persona, kura uzņēmusies darbinieka apbedīšanu, saņem vienreizēju pabalstu darbiniekam noteiktās mēnešalgas apmērā. Pabalsta izmaksas kārtība noteikta Ministru kabineta 2010.gada 21.jūnija noteikumos Nr.565 „*Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku sociālajām garantijām*”;
64. Darbiniekam tiek izmaksāts vienreizējs pabalsts sakarā ar ģimenes locekļa (laulātā, bērna, vecāku, vecvecāku, adoptētāja vai adoptētā, brāļa vai māsas) vai apgādājamā nāvi 115.00 *euro* apmērā. Pabalsta izmaksas kārtība noteikta Ministru kabineta 2010.gada 21.jūnija noteikumos Nr.565 „*Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku sociālajām garantijām*”;

65. Darbiniekam kompensē mācību izdevumus līdz 30 procentiem no gada mācību maksas, ja viņš pēc mūzikas vidusskolas iniciatīvas vai savstarpējas vienošanās sekmīgi mācās valsts akreditētā augstākās izglītības iestādē vai ārvalsts mācību iestādē, kuras izdotie diplomi tiek atzīti Latvijā, lai iegūtu amata pienākumu izpildei nepieciešamās speciālās zināšanas. Ja izglītības iegūšana prasa amata pienākumu pilnīgu vai daļēju pārtraukšanu uz laiku, mūzikas vidusskola un darbinieks, vienojoties par mācību maksas kompensācijas piešķiršanu, vienojas arī par mēnešalgas saglabāšanu un tās nosacījumiem. Kompensācijas izmaksas kārtība noteikta Ministru kabineta 2010.gada 21.jūnija noteikumos Nr.565 „*Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku sociālajām garantijām*”;
66. Mūzikas vidusskola izvērtē darbinieka kvalifikācijas paaugstināšanas nepieciešamību un nodrošina tai iespēju paaugstināt kvalifikāciju, daļēji vai pilnībā kompensējot mācību izdevumus un saglabājot mēnešalgu un piemaksas, izņemot piemaksu par prombūtnē esoša darbinieka aizvietošanu vai vakanta amata pienākumu pildīšanu. Kārtība, darbinieka nosūtīšanai kvalifikācijas paaugstināšanai un ar to saistīto izdevumu segšanai, noteikta Ministru kabineta 2010.gada 21.jūnija noteikumos Nr.565 „*Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku sociālajām garantijām*”;
67. Darbinieka kvalifikācijas celšanas izdevumus Valsts administrācijas skolā sedz normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos un apmērā. Skola apmācību veikšanas laikā, kas sakrīt ar darba laiku, saglabā mēnešalgu un piemaksas, izņemot piemaksu par prombūtnē esoša darbinieka aizvietošanu vai vakanta amata pienākumu pildīšanu.

### VIII. Atvaļinājumi

68. Darbiniekiem piešķir ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kas nav īsāks par četrām kalendāra nedēļām, neskaitot svētku dienas. Darbiniekam un darba devējam vienojoties, ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu kārtējā gadā var piešķirt pa daļām, taču viena no atvaļinājuma daļām kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām.
69. Ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu piešķir katru gadu noteiktā laikā saskaņā ar darbinieka un darba devēja vienošanos vai atvaļinājumu grafiku, ko sastāda darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem. Ar atvaļinājumu grafiku un tā grozījumiem iepazīstināmi visi darbinieki, un tam jābūt pieejamam ikvienam darbiniekam.
70. Izņēmuma gadījumos, kad ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršana darbiniekam pilnā apmērā kārtējā gadā var nelabvēlīgi ietekmēt mūzikas vidusskolas darbu, ar darbinieka rakstveida piekrišanu pieļaujams pārcelt atvaļinājuma daļu uz nākamo gadu. Šādā gadījumā atvaļinājuma daļa kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām. Pārcelto atvaļinājuma daļu pēc iespējas pievieno nākamā gada atvaļinājumam. Atvaļinājuma daļu var pārcelt tikai uz vienu gadu.
71. Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis. Mūzikas vidusskolai ir pienākums izmaksāt atlīdzību par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.
72. Darbiniekiem, kuriem ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam, piešķir ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu – trīs darba dienas. Darbiniekiem, kuru aprūpē ir mazāk par trim bērniem vecumā līdz 14 gadiem, piešķir ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu – ne mazāk par vienu darba dienu. Ikgadējo

apmaksāto papildatvaļinājumu pārceļ vai pagarina darbinieka pārejošas darbnespējas gadījumā. Papildatvaļinājumu piešķir, pamatojoties uz darbinieka iesniegumu un tam pievienotiem apliecinājošiem dokumentiem.

73. Papildus šo noteikumu 68. punktā minētajam, uz darbinieka iesnieguma pamata, ņemot vērā darbinieka darba izpildes novērtējumu, darbiniekam piešķir apmaksātu papildatvaļinājumu. Darbinieka papildatvaļinājuma ilgums ir atkarīgs no amata pienākumu izpildes novērtējuma:
  - 73.1. desmit darba dienas - ja darba pienākumu izpilde visās jomās pārsniedz amatam izvirzītās prasības, novērtējums – teicami (A);
  - 73.2. septiņas darba dienas - ja darba pienākumu izpilde atsevišķās jomās pārsniedz amatam izvirzītās prasības, novērtējums - ļoti labi (B);
  - 73.3. četras darba dienas, ja darba pienākumu izpildes rezultāti atbilst amatam izvirzītajām prasībām, novērtējums – labi (C).
74. Papildatvaļinājumu var saņemt pēc pilnībā izmantota ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma. Papildatvaļinājumu var izmantot laika posmā līdz nākamajam ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam.
75. Darbinieks mūzikas vidusskolas direktoram iesniedz ar tiešo vadītāju saskaņotu iesniegumu par papildatvaļinājuma vai tā daļas piešķiršanu ne vēlāk kā piecas darba dienas pirms papildatvaļinājuma sākuma. Papildatvaļinājuma piešķiršanu noformē ar mūzikas vidusskolas direktora rīkojumu.
76. Darbiniekam, kuram tas ir nepieciešams un kura darba pienākumu izpildes apstākļi to pieļauj, var piešķirt atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas. Darbinieks mūzikas vidusskolas direktoram iesniedz ar tiešo vadītāju saskaņotu iesniegumu par atvaļinājuma bez darba samaksas saglabāšanas piešķiršanu. Mūzikas vidusskolas direktors pieņem lēmumu par atvaļinājuma bez darba samaksas saglabāšanas piešķiršanu vai nepiešķiršanu.
77. Bērna tēvam ir tiesības uz 10 kalendāra dienas ilgu atvaļinājumu. Atvaļinājumu bērna tēvam piešķir tūlīt pēc bērna piedzimšanas, bet ne vēlāk kā sešu mēnešu laikā pēc bērna piedzimšanas. Ģimenē, kura adoptējusi bērnu vecumā līdz trim gadiem, vienam no adoptētājiem piešķir 10 kalendāra dienas ilgu atvaļinājumu.
78. Bērna kopšanas atvaļinājuma pārtraukšana pirms piešķirtā atvaļinājuma termiņa beigām īstenojama darba līgumā noteiktajā kārtībā vai pamatojoties uz mūzikas vidusskolas un darbinieka vienošanos. Darbiniekam ir tiesības atgriezties darbā, paziņojot par to mūzikas vidusskolas direktoram ne mazāk kā divas nedēļas iepriekš, ja objektīvu apstākļu dēļ zudis pamats turpmākai bērna kopšanai.
79. Darbiniekam, kurš, nepārtraucot darba pienākumu pildīšanu, sekmīgi mācās valsts akreditētā izglītības iestādē vai ārvalsts mācību iestādē, kuras izdotie diplomi tiek atzīti Latvijā, lai iegūtu darba pienākumu izpildei nepieciešamās zināšanas, mācību atvaļinājumu studiju gala pārbaudījumu un valsts pārbaudījumu kārtošanai piešķir līdz 20 darba dienām gadā.
80. Darbiniekam, kurš, nepārtraucot darba pienākumu pildīšanu, sekmīgi mācās valsts akreditētā izglītības iestādē vai ārvalsts mācību iestādē, kuras izdotie diplomi tiek atzīti Latvijā, lai iegūtu darba pienākumu izpildei nepieciešamās zināšanas, var piešķirt mācību atvaļinājumu līdz 10 darba dienām mācību gadā semestru pārbaudījumu kārtošanai vai promocijas darba izstrādei.

81. Darbiniekam, kurš, nepārtraucot darba pienākumu pildīšanu, sekmīgi mācās starptautiski atzītos profesionālās sertifikācijasursos, kuru profesionālo kvalifikāciju apliecināšie sertifikāti tiek atzīti Latvijā, lai iegūtu darba pienākumu izpildei nepieciešamās zināšanas, var piešķirt mācību atvaļinājumu līdz 10 darba dienām gadā kvalifikācijas līmeņa vai kursa gala pārbaudījumu kārtošanai.
82. Darbiniekam, kam piešķirts mācību atvaļinājums, saglabā mēnešalgu un piemaksas, izņemot piemaksu par prombūtnē esoša darbinieka amata pienākumu pildīšanu. Par vienu un to pašu studiju gala pārbaudījumu vai valsts pārbaudījumu kārtošanu nav pieļaujama atkārtota mācību atvaļinājuma piešķiršana.
83. Darbinieks mūzikas vidusskolas direktoram iesniedz ar tiešo vadītāju saskaņotu iesniegumu par mācību atvaļinājuma piešķiršanu, kā arī apliecinājumu no izglītības iestādes par attiecīgās izglītības iegūšanu un sekmību. Mūzikas vidusskolas direktors pieņem lēmumu par mācību atvaļinājuma piešķiršanu vai nepiešķiršanu.

### **IX. Noslēguma jautājumi**

84. Katru mēnesi mūzikas vidusskolas galvenais grāmatvedis nodrošina aprēķinu par ar darbinieku darba samaksu saistītajām uzkrātajām mūzikas vidusskolas saistībām darbinieku atvaļinājumiem, kā iespējamajām saistībām pret darbinieku par iepriekšējā periodā neizmantojām atvaļinājuma dienām. Pamatojoties uz mūzikas vidusskolas Kancelejas vadītāja iesniegtajiem atskaites datiem grāmatvedības un resursu vadības sistēmā *Horizon* par neizmantojamiem darbinieku atvaļinājumiem, mūzikas vidusskolas galvenais grāmatvedis nodrošina aprēķinu par mūzikas vidusskolas uzkrātajām saistībām darbinieku atvaļinājumiem, ņemot vērā neizmanto to atvaļinājumu dienu skaitu pārskata gada beigās un darbinieku izpeļņu saskaņā ar normatīvajos aktos noteiktajām prasībām un aprēķinot attiecīgos darba devēja sociālās apdrošināšanas maksājumus.
85. Darba samaksas jautājumus, kas nav iekļauti šajos noteikumos, risina atbilstoši spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem;
86. Noteikumus nepiemēro pedagogiem;
87. Atzīt par spēku zaudējušiem mūzikas vidusskolas 2016. gada 4. aprīļa iekšējos noteikumus Nr.2 *Darbinieku atlīdzības kārtība* ar 2023. gada 28. maiju;
88. Iekšējie noteikumi stājas spēkā 2023. gada 29. maiju.

Noteikumi pieņemti mūzikas vidusskolas  
Administrācijas sēdē  
2022.gada 22.maijs (protokols Nr.28.)

Direktors

Ainars Šablovskis