

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
JURIDISKĀ FAKULTĀTE
CIVILTIESISKO ZINĀTŅU KATEDRA

**ATLĪDZĪBAS PROBLEMĀTIKA PEDAGOGU DARBA
TIESISKAJĀ REGULĒJUMĀ**

BAKALaura DARBS

Autore: Elīza Stīlve

Apliecības nr.: es16066

Darba vadītāja: *Mg. iur.*, lekt. Velga Slaidiņa

RĪGA 2019

ANOTĀCIJA

Bakalaura darba nosaukums ir “Atlīdzības problemātika pedagogu darba tiesiskajā regulējumā”. Darba samaksa jebkurā tautsaimniecības nozarē, t. sk. izglītībā, ir būtiskākais katra cilvēka elementāro vajadzību apmierināšanas priekšnosacījums un svarīgs faktors, kas ietekmē strādājošo kvalifikācijas līmeni, noskaņojumu, attieksmi pret darbu un tā kvalitāti.

Līdz ar to ir tik svarīgi pētīt pedagogu darba samaksas regulējumu, identificējot tā problemātiku un piedāvājot risinājumus regulējuma uzlabošanai.

Darba mērķis ir, izvērtējot esošo regulējumu un identificējot regulējuma problemātiku, rast risinājumus veiksmīga pedagogu darba samaksas regulējuma noteikšanai.

Pētījumā ir sniegts priekšstats par darba samaksas jēdzienu un tā elementiem, izpētot pedagoģijā nodarbināto darba samaksas regulējumu un tā īpatnības.

Iegūtie rezultāti liecina, ka pedagogu darba samaksas regulējums ir nepilnīgs un pat prettiesisks.

Atslēgvārdi: darba samaksa, pedagogu darba samaksa, alga, piemaksas par darbu, prēmijas un naudas balvas, cita veida atlīdzība, darbalaika uzskaites problemātika, mērķdotācijas aprēķināšanas problemātika, iekšējā regulējuma problemātika.

ANNOTATION

This bachelor's paper is titled "The Issue of Remuneration in the Legal Framework of Pedagogues' Work". In any economic sector, including education, work remuneration is the primary prerequisite for meeting any individual's basic needs and an important factor affecting workers' level of qualification, mood, attitude towards work and work quality.

This is why it is so important to study the framework of pedagogues' work remuneration, identifying the issues and offering solutions for improving the framework.

The aim of this paper is to find solutions for defining a successful pedagogues' work remuneration framework through evaluating the existing framework and identifying the issues therein.

The paper outlines the concept of work remuneration and elements thereof by examining the framework of pedagogues' work remuneration and the features thereof.

The conclusions show that the framework of pedagogues' work remuneration is incomplete and inconsistent with the general labour law requirements.

Keywords: work remuneration, pedagogues' work remuneration, wage, supplemental wages, premiums and bonuses, other type of remuneration, the issue of registering working hours, the issue of calculating earmarked grants, the issue of internal regulations.

SATURA RĀDĪTĀJS

IEVADS	5
1. DARBA SAMAKSAS JĒDZIENS	7
2. PEDAGOGU DARBA SAMAKSAS REGULĒJUMS LATVIJĀ UN TĀ VĒSTURISKĀ ATTĪSTĪBA	13
2.1. Pedagogu darba alga	16
2.2. Piemaksas par darbu pedagogiem	20
2.3. Prēmijas un naudas balvas pedagogiem.....	22
2.4. Cita veida atlīdzība pedagogiem	23
3. PEDAGOGU DARBA SAMAKSAS PROBLEMĀTIKA	26
3.1. Darbalaika organizācijas problemātika	26
3.1.1. Darba slodzes pārsniegšana	26
3.1.2. Darbalaika uzskaites problēmas	28
3.2. Mērķdotācijas aprēķināšanas problemātika	30
3.2.1. Mācību gada pirmā alga – ikgadējais pārsteigums	30
3.2.2. Mērķdotācijas sadales kritēriju neievērošana	32
3.3. Pedagogu darba samaksas iestādes iekšējā regulējuma problemātika.....	34
3.3.1. Samaksa par slodzi.....	34
3.3.2. Piemaksu noteikšana.....	35
3.3.3. Prēmijas un naudas balvas pedagogiem.....	37
KOPSAVILKUMS	39
IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN AVOTU SARAKSTS.....	42
Literatūra.....	42
Normatīvie akti	43
Juridiskās prakses materiāli	44
PIELIKUMI.....	46

IEVADS

Izglītība ir līdzeklis, ar kuru sabiedrība nodod no paaudzes paaudzei vērtības, tradīcijas un kultūru. Tajā pašā laikā izglītība ir sociālā un zinātniskā progresa avots. Izglītība arī nosaka darbaspēka prasmes un kvalifikāciju veikt tos vai citus uzdevumus, kā arī spēju piemēroties jaunām darba tirgus prasībām. Katrs indivīds savu izglītošanos vislielākajā mērā saista ar iespēju strādāt un saņemt labu atalgojumu.¹

Pedagogu darba samaksas joma pēdējo gadu laikā, kā liecina plašsaziņas informācijas avotu raksti interneta portālos un preses izdevumos, pastāvīgi ir bijusi iedzīvotāju pastiprinātas uzmanības lokā – pedagogu darba samaksas jautājums interesē gan pašus izglītības jomas profesionāļus, gan arī iedzīvotājus, it īpaši bērnu vecākus. Vienas no svarīgākajām diskusiju tēmām – pedagogu darbalaiks, veicamie pienākumi un atalgojums.

Arī valdība kā vienu no valstī prioritāri veicamajām reformām ir identificējusi reformu izglītības jomā, nosakot, ka tās ietvaros ir nepieciešams pieņemt lēmumu par izglītības resursu efektīvu un pārdomātu izmantošanu. Tādējādi jautājums par izglītības sistēmā esošās naudas tiesisku un racionālu izmantošanu ir politiski nozīmīgs.²

Līdz ar to tieši tādēļ ir tik būtiski pētīt Latvijā pastāvošo pedagogu darba samaksas regulējumu, identificējot tā problemātiku un rezultātā piedāvājot risinājumus regulējuma izmaiņu noteikšanai. Pedagogu darba samaksas regulējumam ir jāatspoguļo tās tendences, ko pieprasa ne tikai esošā tiesiskā vide, bet arī mūsdienu ekonomiskā vide, demogrāfijas un izglītības kvalitātes situācija valstī. Taču diemžēl nākas secināt: lai gan pedagogu darba samaksas problemātika ir aktuāla visai sabiedrībai, literatūras un informācijas avotu, kas jau pētītu un sniegtu secinājumus un iespējamus risinājumus, ir ļoti maz, turklāt sniedz tikai nelielu ieskatu šādas problemātikas esamībā.

Tāpat norādāms, ka darba samaksas problemātika nav saskatāma tikai Latvijā, arī Igaunijas sabiedrībā tiek diskutēts un paši pedagogi uzsver, ka nav apmierināti ar valsts nodrošinātās darba samaksas apmēru un regulējumu.³

¹Priževote I. Pētījums – pedagogu darba samaksu ietekmējošie faktori vispārējās izglītības iestādēs Latvijā. Rīga: Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība, 2013, 7. lpp. Pieejams: http://www.lizda.lv/content/files/lizda_petijums_2013.pdf

² Valsts kontroles revīzijas ziņojums – kā organizēt un apmaksāt pedagogu darbu Latvijā. Rīga: Latvijas Republikas Valsts kontrole, 2018, 5. lpp. Pieejams: http://www.lrvk.gov.lv/uploads/reviziju-zinojumi/2018/2.4.1-6_2018/12_10_2018_zi%C5%86ojums_publico%C5%A1anai.pdf [aplūkots 11.05.2019.]

³ Keskula E., Loogma K., The value of and values in the work of teachers in Estonia. Work, employment and society, 2017. 250. lpp. Pieejams: <file:///C:/Users/Elīza/Desktop/0950017016676436.pdf>

Darba mērķis ir, izvērtējot esošo regulējumu un identificējot tā problemātiku, rast risinājumus veiksmīga pedagogu darba samaksas regulējuma noteikšanai.

Balstoties uz minēto mērķi, darbā tiek izvirzīti šādi uzdevumi: 1) izpētīt darba samaksas jēdzienu, ņemot vērā juridiskajā literatūrā un tiesu praksē paustās atziņas; 2) veikt pedagogu darba samaksas regulējuma vēsturiskās attīstības izpēti; 3) identificēt pastāvošā pedagogu darba samaksas regulējuma problemātiku; 4) rast risinājumus un iespējamus regulējuma modeļus, salīdzinot ar Igaunijas pieredzi.

Darba pamatā izmantotas šādas zinātniski pētnieciskās metodes: 1) vēsturiskā metode, ar kuru tiek pētīta pedagogu darba samaksas regulējuma attīstība Latvijā; 2) analītiskā metode, ar kuras palīdzību tiek veikta tiesību normu, tiesu prakses publikāciju un juridiskās literatūras analīze; 3) salīdzinošā metode, kas izmantota pedagogu darba samaksas regulējuma salīdzināšanai ar Darba likuma vispārējām tiesību normām. Tāpat salīdzinošā metode izmantota arī, lai salīdzinātu Latvijas regulējuma modeļus ar Igaunijā esošajiem; 4) deduktīvā un induktīvā metode izmantota, lai no izpētītā informācijas apjoma pieņemumiem nonāktu pie secinājumiem un konkrētām atziņām.

Darbā izvirzīto mērķu sasniegšanai izmantoti normatīvie akti, juridiskā literatūra, tiesu prakse, publikācijas un interneta resursi.

Darbs sastāv no trim nodaļām un to apakšnodaļām, kopsavilkuma, izmantotās literatūras un avotu saraksta un vairākiem pielikumiem.

Pirmā nodaļa veltīta darba samaksas jēdziena apskatei, lai izprastu darba analizējamā problēmjaudājuma saturu. Otrajā nodaļā analizēts esošais pedagogu darba samaksas regulējums Latvijā un tā vēsturiskā attīstība, sniedzot viedokli par tajā nepieciešamo izmaiņu noteikšanu. Trešā nodaļa aptver analizējamo problēmjaudājumu attiecībā uz pedagogu darba samaksas sistēmas problemātiku, tajā sniegti reāli ieteikumi un risinājumi regulējuma uzlabošanai, salīdzinot tos ar Igaunijā ieviestajiem.

1. DARBA SAMAKSAS JĒDZIENS

Darba samaksa ir viena no galvenajām darba tiesisko attiecību sastāvdaļām, par kuru darbinieks un darba devējs vienojas brīdī, kad tiek slēgts darba līgums, darbiniekam piekrītot veikt noteikto darbu un darba devējam apņēmoties maksāt nolīgto darba samaksu.

Darba samaksa ir atlīdzība par darbu. Darbs ir darbinieka veikts saistību izpildījums darba devēja labā. Saistības izpildījumu noteic darba līgums. Darba līgums nodibina darba tiesiskās attiecības un ir šo attiecību pamatā. Līdz ar to darba samaksas jēdziens aptver visu veidu atlīdzību par darbu, ko darba devējs tieši vai netieši izmaksā darbiniekam darba tiesisko attiecību ietvaros⁴ un kā ikmēneša izmaksāšana ir darba devēja pamatpienākums pret darbinieku, kurš kvalitatīvi izpilda darbu.⁵

Aplūkojot darba samaksas jēdziena un tā regulējuma vēsturisko attīstību, viens no pirmajiem starptautiskajiem dokumentiem darba samaksas regulējuma jomā bija 1928. gadā pieņemtā Starptautiskās Darba organizācijas (turpmāk – SDO) 26. Konvencija par minimālās darba algas noteikšanas procedūru⁶. Ar šo dokumentu valdības vienīgi tika aicinātas noteikt darba samaksas minimumu, taču tas netika uzlikts kā pienākums. Pēc minētās konvencijas ir pieņemtas vairākas minimālo darba algu reglamentējošas konvencijas un rekomendācijas. Darbinieku tiesības nodarbinātības jomā nosaka arī Eiropas Sociālā harta. Tās pirmajā sadaļā noteiktās tiesības un principi ir šādi:

1. Ikvienam ir tiesības nopelnīt sev iztiku ar brīvi izvēlētas nodarbošanās palīdzību.
[..]
2. Visiem strādājošajiem ir tiesības uz taisnīgu atalgojumu, kas ir pietiekams, lai nodrošinātu pienācīgus dzīves apstākļus sev un savām ģimenēm.⁷

Tāpat darba samaksas jēdziens ir ietverts gan ANO Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas 23. pantā⁸, nosakot, ka: “Katram strādājošajam ir tiesības uz taisnīgu un apmierinošu darba algu, kas nodrošina cilvēka cienīgu dzīvi viņam un viņa ģimenei. Nepieciešamības gadījumā tā jāpapildina ar citiem sociālās nodrošināšanas līdzekļiem”⁹, gan Eiropas Sociālajā hartā, kurā

⁴ Neimanis J. Darba samaksas jēdziens. Rīga: “Jurista Vārds”, 2007. gada 15. maijs, Nr. 20(473), 2. lpp.

⁵ Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmanis&Liberte”. Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 130. lpp. Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201102/dl_ar_kom.pdf [aplūkots 14.05.2019.]

⁶C026 – *Minimum Wage-Fixing Machinery Convention*, 1928 (Nr. 26). Pieejama: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312171 [aplūkots 14.05.2019.]

⁷ Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības (papildināts un pārstrādāts izdevums). Rīga: “Zvaigzne ABC”, 2017, 154. lpp.

⁸ ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija. Pieņemta un pasludināta ar Ģenerālās Asamblejas 1948. gada 10. decembra 217.A (III) rezolūciju. Pieejama: <http://www.tiesibsargs.lv/lv/pages/tiesibu-akti/ano-dokumenti/ano-vispareja-cilvektiesibu-deklaracija> [aplūkots 15.04.2019.]

⁹ ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija. Pieņemta 10.12.1948. [aplūkots 15.04.2019.]

apkopotas cilvēka pamattiesības, tās 4. pantam paredzot, ka visiem strādājošiem ir tiesības uz taisnīgu atalgojumu, kas ir pietiekams, lai nodrošinātu pienācīgus dzīves apstākļus sev un savām ģimenēm¹⁰, gan Latvijas Republikas Satversmes 107. pantā¹¹, ikvienam darbiniekam garantējot tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu, kas nav mazāka par valsts noteikto minimumu, kā arī tiesības uz iknedēļas brīvdienām un ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.

Pievēršoties darba samaksas jēdziena nacionālajam regulējumam, darba samaksas jēdziens ir atrodams tādos normatīvajos aktos kā, piemēram, Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā¹² (turpmāk – Atlīdzības likums). Likuma 3. panta otrajā teikumā teikts, ka darba samaksa Atlīdzības likuma izpratnē ir mēnešalga, piemaksas, prēmijas un naudas balvas. Sociālās garantijas šā likuma izpratnē ir pabalsti, kompensācijas, apdrošināšana un šajā likumā noteikto izdevumu segšana. Tomēr Latvijā par galveno normatīvo apkopojumu darba tiesību nozarē, kurā vienotā sistēmā sakārtotas šīs nozares tiesību normas, var uzskatīt 2001. gada 20. jūnijā Saeimā pieņemto un 2002. gada 1. jūnijā spēkā stājušos Darba likumu. Darba likumā garantētais darba samaksas minimums un tā noteikšanas kārtība garantē darbinieka aizsardzības mehānismu, tomēr jāatceras, ka liela nozīme ir arī darba koplīgumiem, kas var paredzēt darbiniekam ievērojami labākus apstākļus par Darba likumā noteiktajiem.

Saskaņā ar Darba likuma 59. pantu darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kas ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu.¹³ Respektīvi, regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu sastāv no: 1) darba algas; 2) piemaksām par darbu; 3) prēmijām un 4) cita veida atlīdzības. Svarīgi ir saprast, ka darba samaksas nemainīgā daļa ir darba alga, savukārt piemaksas, prēmijas un cita veida atlīdzība – mainīgā daļa.

Kā redzams no panta vārdiskās konstrukcijas, darba samaksas legāldefinīcija sastāv no vairākām normas tiesiskā sastāva pazīmēm, kā par vienu no galvenajām minot atlīdzības regularitāti.

Katrā ziņā, pat ja darba samaksas izmaksas laiks nav nolīgts vai tā aprēķināma par noteiktu laika posmu, darba tiesisko attiecību ietvaros darba devējam ir pienākums izmaksāt

¹⁰ Eiropas Sociālā harta. Parakstīta: 29.05.1997. (Latvija Eiropas Sociālās hartas otrās daļas 4. pantu nav atzinusi sev par saistošu)[aplūkots: 15.05.2019.]

¹¹ Latvijas Republikas Satversme: LV likums. Pieņemts: 15.02.1922. [aplūkots 15.04.2019.]

¹² Valsts un pašvaldības institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums: LV likums. Pieņemts 01.12.2009. [aplūkots 16.04.2019.]

¹³ Darba likums: LV likums. Pieņemts 20.06.2001. [aplūkots 17.04.2019.]

darba samaksu ne retāk kā reizi mēnesī, kā to paredz Darba likuma 69. panta otrā daļa. Šīs darba samaksas regulārs raksturs ir pamatots ar individuālo darba tiesisko attiecību priekšmetu – veicamu darbu, kas laika ziņā ir ilgstošs process.

Lasot Darba likuma 59. pantu, var šķist, ka pazīme “regulāri” attiecas uz visiem samaksas veidiem. Taču detalizēta analīze norāda, ka darba samaksas veidu uzskaitījums ir sadalīts divās daļās – darba alga un piemaksas vienā, bet otrā – prēmijas un jebkura cita veida atlīdzība par darbu. Vienīgi darba alga un piemaksas pie darba algas ir atlīdzība par darbu, kuru likumdevējs ir imperatīvi noteicis izmaksāt regulāri. Prēmiju un cita veida atlīdzību par darbu praktiskā realizācijas daba neļauj tos pieskaitīt pie imperatīvi noteiktiem regulāri izmaksājamiem darba samaksas veidiem.¹⁴ Līdz ar to var secināt, ka atlīdzība, kurai nav regularitātes rakstura (prēmijas vai cita veida atlīdzība), ir atkarīga no darbinieka darba izpildījuma rezultāta.

Uz to ir norādījis arī Latvijas Republikas Augstākās Tiesas Senāta Civillietu departaments 2008. gada 29. oktobra spriedumā lietā Nr. SKC-375¹⁵, kurā uzsvērts, ka darba alga Darba likuma 59. panta izpratnē ir regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, izmaksu regularitāti neattiecinot uz prēmijām un cita veida atlīdzību par darbu. Tomēr Senāts ar šo spriedumu ir arī mainījis tiesu praksi attiecībā uz jēdziena “darba samaksa” interpretāciju. Proti, līdz šim Senāta spriedumam pastāvēja uzskats, ka atlīdzība par darba piespiedu kavējumu neietilpst darba samaksas jēdzienā Darba likuma 59. panta izpratnē. Mainot judikatūru, Senāts ir atzinis, ka agrāk izteiktais Senāta viedoklis nevar tikt atzīts par pareizu, jo jēdziens “atlīdzība par darbu” ir tulkots sašaurināti. Proti, izmaksu regularitāte attiecas tikai uz darba algu un piemaksām, taču neattiecas uz prēmijām un cita veida atlīdzību. Šādam viedoklim pievienojas arī tiesību zinātnieki. Būtiski, ka tiesības saņemt darba samaksu nerada noslēgtais darba līgums, bet gan darba līgumā noteiktā darba izpilde. Proti, primārais darba līgumā ir padarītais darbs, no kā izriet darba devēja pienākums samaksāt par padarīto darbu.¹⁶

Starptautiskajos dokumentos darba samaksas definīcija ir SDO 1949. gada 95. Konvencijā par darba samaksas aizsardzību¹⁷. Konvencijas 1. pantā noteikts, ka darba samaksa (neatkarīgi no tās apzīmējuma un aprēķināšanas metodes) ir visu veidu atlīdzība jeb alga, kas var tikt izteikta naudā un ir noteikta, vai nu pusēm vienojoties, vai saskaņā ar nacionālo

¹⁴ Driča I., Lazdāns A., Polis F. Par darba samaksas tiesisko noteikšanu un ar to saistītām problēmām. Rīga: “Jurista Vārds”, 2007. gada 15. maijs, Nr. 20(473), 4. lpp.

¹⁵ Latvijas Republikas Augstākās Tiesas Senāta Civillietu departamenta 29.10.2008. spriedums lietā Nr. SKC-375, 8.4.3. p. Pieejams: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/civillietu-departaments/klasifikators-pec-lietu-kategorijam/darba-tiesibas/civilprocesa-likums> [aplūkots 16.04.2019.]

¹⁶ Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmens&Liberte”. Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 132. lpp. Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201102/dl_ar_kom.pdf [aplūkots 14.05.2019.]

¹⁷ C095 – *Protection of Wages Convention*, 1949 (Nr. 95). Pieejama: https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312240 [aplūkots 20.04.2019.]

likumdošanu, un uzņēmējam tā ir jāmaksā darba ņēmējam atbilstoši nolīgtajam pakalpojumu sniegšanas rakstveida vai mutvārdu līgumam, kurš vai nu jau ir izpildīts, vai jāizpilda. Turklāt konvencijā ir noteikts, ka “darba devējam ir pienākums darba samaksu izmaksāt laikus un pilnā apmērā”.¹⁸

Tāpat, tā kā atlīdzību par darbu noteic gan Darba likuma, gan Latvijas Republikas Civillikuma normas, pastāv zināma normu kolīzija starp vispārējo vecāku (Civillikuma 2180. p.) un speciālo jaunāku (Darba likuma 70. p.) tiesību normu.¹⁹ Civillikuma 2180. pants²⁰ noteic: “Atlīdzību par darbu var dot tiklab naudā, kā arī citās lietās un tāpat arī vienā un otrā veidā kopīgi.” Respektīvi, “izmaksājamā atlīdzība” iespējamā vārdiskā jēga norāda uz to, ka šie ienākumi ir naudā novērtējami labumi (nauda vai manta).²¹ Taču Darba likuma 70. pants kā vienīgo atlīdzības veidu nosaka naudu, norādot, ka darba samaksa aprēķināma un izmaksājama skaidrā naudā. Līdz ar to, kā norādīts Civillikuma 2179. panta piezīmē, tās normas, ko regulē darba līgumi, ir spēkā tiktāl, ciktāl likumos, kuros reglamentētas darba attiecības, nav noteikts citādi. Kā arī, tā kā laika ziņā vecākas tiesību normas kolīzijas gadījumā ar jaunāku tiesību normu jāpiemēro jaunāka tiesību norma, tad arī Civillikuma 2180. pantam ir ierobežota nozīme attiecībā uz darba samaksas jēdzienu.²² Līdz ar to darba samaksas forma ir nauda, kā to nosaka Darba likums.

Ir iespējama netieša samaksas palielināšana vai – precīzāk būtu teikt – palielināšanās ar dažādiem darba devēja pasākumiem, kas ir saistīti ar darba veikšanu, taču dod darbiniekam iespēju gūt no tiem zināmu labumu.²³ Piemēram, situācijās, kad darba devējs atļauj darbiniekam uz laiku lietot darba devējam piederošu lietu savām vajadzībām (datoru, automašīnu, telefonu), par to neprasot darbiniekam atlīdzināt, piemēram, degvielas vai nolietojuma patēriņu. Tā ir saistīta ar darba veikšanu, taču sniedz darbiniekam arī privātu labumu.

Cita veida papildu labumi, kas nav saistīti ar darba veikšanu, varētu būt sabiedriskā transporta mēnešbiļetes izsniegšana ne tikai darbdienām, mobilā tālruņa lietošanas apmaksā, nepārbaudot, kam un kādā nolūkā zvanīts un vai sarunas ir bijušas saistītas ar darba veikšanu, jo visbiežāk ir noteikta tikai maksimālā summa, kādu sedz darba devējs. Vēl varētu būt darba devēja apmaksāti kursi, pakalpojumi, kurus vairāk varētu uzskatīt par tādiem, kas darbiniekam

¹⁸ Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības (papildinātais un pārstrādātais izdevums). Rīga: “Zvaigzne ABC”, 2017, 155. lpp.

¹⁹ Driča I., Lazdāns A., Polis F. Par darba samaksas tiesisko noteikšanu un ar to saistītām problēmām. Rīga: “Jurista Vārds”, 2007. gada 15. maijs, Nr. 20(473), 4. lpp.

²⁰ Civillikums: LV likums. Pieņemts 28.01.1937. [aplūkots 12.05.2019.]

²¹ Neimanis J. Darba samaksas jēdziens. Rīga: “Jurista Vārds”, 2007. gada 15. maijs, Nr. 20(473), 2.–3. lpp.

²² Driča I., Lazdāns A., Polis F. Par darba samaksas tiesisko noteikšanu un ar to saistītām problēmām. Rīga: “Jurista Vārds”, 2007. gada 15. maijs, Nr. 20(473), 5. lpp.

²³ Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības (papildinātais un pārstrādātais izdevums). Rīga: “Zvaigzne ABC”, 2017, 157. lpp.

rada pozitīvas emocijas nekā tiešām nepieciešami darba veikšanai un kvalifikācijas celšanai, piemēram, apmaksāta baseina apmeklējuma karte un tamlīdzīgi. Šāda veida labumi visbiežāk gan tiek ietverti darba koplīgumos, bet var būt arī individuālajās vienošanās, kā arī iekļauti, jau noslēdzot darba līgumu.²⁴ Tāpat jāuzsver, ka darba samaksā neietilpst darba devēja maksājumi par tādiem darbinieka izdevumiem, kas tam ir radušies, veicot darbu. Piemēram, izdevumi komandējuma laikā, kompensācija par savu instrumentu lietošanu vai darbinieka transporta līdzekļu lietošanu darba pienākumu veikšanai.²⁵

Vienlaikus nepieciešams saprast, ka tiesības saņemt darba samaksu rodas tikai tad, ja darbinieks ir veicis darba līgumā noteikto darbu. Primārais ir darbinieka padarītais darbs, no kā izriet darba devēja pienākums maksāt par padarīto darbu. Darbinieks nevarēs prasīt darba samaksu, ja reāli darba pienākumus nav pildījis, kaut arī darba līgums būtu bijis noslēgts.²⁶ Uz to vairākos spriedumos norāda arī Augstākā Tiesa, tā, piemēram, 2014. gada 4. marta spriedumā lietā Nr. SKC-1106/2014, 14.1. punktā skaidrots, ka ar jēdzienu “darba samaksa” Darba likuma 59. panta izpratnē saprot atlīdzību par darbu, kas nozīmē tiesības uz darba algu darba līgumā paredzētā darba izpildes gadījumā,²⁷ arī 2010. gada 13. janvāra spriedumā lietā Nr. SKC-98 un 2007. gada 14. gada februāra spriedumā lietā Nr. SKC-54 secināts, ka tiesības saņemt darba samaksu nerada noslēgtais darba līgums, bet līgumā noteiktā darba izpilde.²⁸

Tāpat darba samaksas jēdzienā saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas judikatūru ietilpst faktiski jebkura atlīdzība par darbu vai saistībā ar darbu, izņemot vienīgi valsts sociālās apdrošināšanas iemaksas. Eiropas Savienības Tiesa ir konkrēti norādījusi, ka kompensācija par prettiesisku atlaišanu ir uzskatāma par darba samaksu vienlīdzīgas darba samaksas nozīmē (Eiropas Savienības Tiesas spriedums lietā Nr. C-167/97, *Regina V. Secretary of State for Employment, ex parte Nikole Seymour-Smith and Laura Perez*, ECR 1998, 1.–5199. lpp., 28. paragrāfs). Līdz ar to atlīdzības jēdzienā Darba likums ietver arī īpaši paredzētos gadījumus, kad darbinieks nav strādājis, tāpēc Darba likuma 126. pantā noteiktā atlīdzība par darba piespiedu kavējuma laiku vai mazāk apmaksāta darba veikšanu ietilpst Darba likuma 59. panta normas sastāvā, ka darba samaksa ir arī jebkura cita veida atlīdzība saistībā ar darbu.²⁹

²⁴ Ibid.

²⁵ Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības (papildinātais un pārstrādātais izdevums). Rīga: “Zvaigzne ABC”, 2017, 157. lpp.

²⁶ Umbraško E. Darba alga, piemaksa, prēmija un cita veida atlīdzība saistībā ar darbu. Pieejams: <https://www.eversheds-sutherland.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/global/latvia/lv/Darba-alga-piemaksa-premija-un-cita-veida> [aplūkots 19.04.2019.]

²⁷ Augstākās Tiesas 04.03.2014. spriedums lietā Nr. SKC-1106/2014, 14.1. punkts. Pieejams: at.gov.lv/files/files/skc-1106-2014.doc [aplūkots 17.04.2019.]

²⁸ Indrūna Z. Tiesu prakses apkopojums darba tiesībās. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2012, 191. lpp.

²⁹ Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmanis&Liberte”. Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 132. lpp. Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201102/dl_ar_kom.pdf [aplūkots 14.05.2019.]

Izrietoši no minētā autore secina, ka darba samaksa ir plaši interpretējams jēdziens, kas nevar tikt aprobežots ar tā gramatisko interpretāciju, tam veidojoties no savstarpēji saistītiem elementiem, nodrošinot cilvēka cienīgu un viņa ģimenei cienīgu atalgojumu savas iztikas nodrošināšanai.

2. PEDAGOGU DARBA SAMAKSAS REGULĒJUMS LATVIJĀ UN TĀ VĒSTURISKĀ ATTĪSTĪBA

Normatīvo aktu bāzē pedagogam kā darbiniekam ir piešķirts īpašs statuss, jo pedagoga darba samaksu regulē speciālie normatīvie akti. Tajos noteikti ar pedagoga darbu saistīto tiesisko attiecību aspekti, piemēram, atšķirīgi noteikta pedagogu darba slodze, tajā skaitā minimālā darba samaksa utt. Šādi speciālie pamata normatīvie akti ir Izglītības likums³⁰ un Vispārējās izglītības likums³¹. No šī izriet, ka darba tiesiskajās attiecības ar pedagogu Izglītības likuma normas, kas nosaka pedagogu darba tiesisko attiecību pamatprincipus, ir uzskatāmas par speciālajām attiecībām pret Darba likumu.

Pirms pašlaik spēkā esošā Izglītības likuma izglītības jomu regulēja Latvijas Republikas Izglītības likums³², kas tika pieņemts 1991. gada 19. jūnijā, likuma 11. nodaļā ietverot tiesību normas par pedagoģisko darbību, pedagoģisko darbinieku darba samaksu un profesionālajām tiesībām. Savukārt spēkā esošais Izglītības likums ir pieņemts 1998. gada 29. oktobrī. Tajā ir noteikti pamatprincipi pedagogu darba samaksas aprēķināšanai. Izglītības likuma 53. pants nosaka: “Pedagoga mēnešalgu nosaka atbilstoši mēnešalgas likmei, kas nav zemāka par Ministru kabineta noteikto likmi, un darba slodzei. Nosakot mēnešalgu, var ņemt vērā arī pedagoga darba stāžu atbilstoši Ministru kabineta noteikumiem par pedagogu darba samaksas kārtību un darba samaksas lielumu, kā arī pedagoga profesionālo kvalifikāciju.”

Bez pedagogu darba samaksas pamatprincipiem Izglītības likums nosaka arī vairākas citas pedagoga darbu ietekmējošas būtiskas normas. Taču tas nenosaka pārējās būtiskās darba attiecības regulējošas normas, tostarp darba līguma elementus, kā arī pedagogu darba tiesiskās attiecības vispār. Tādēļ pedagogu darba attiecībās ir piemērojams arī Civillikums un Darba likums.

Ņemot vērā, ka pašvaldības pārziņā esošo izglītības iestāžu vadītāju pieņemšana darbā un atbrīvošana no darba 1998. gadā pieņemtajā Izglītības likumā noteikta kā pašvaldību funkcija, pedagogiem ir saistošs arī likums “Par pašvaldībām”³³. Likumā “Par pašvaldībām” tiesības ierosināt pašvaldības iestādes vadītāja pieņemšanu darbā vai atbrīvošanu darba dotas pašvaldības izpilddirektoram.

Tāpat attiecībā uz pedagogiem nelielā daļā ir piemērojams arī 2009. gada 1. decembrī pieņemtais Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums³⁴. Tā

³⁰ Izglītības likums: LV likums. Pieņemts 29.10.1998. [aplūkots 20.04.2019.]

³¹ Vispārējās izglītības likums: LV likums. Pieņemts 10.06.1999. [aplūkots 20.04.2019.]

³² Latvijas Republikas Izglītības likums: LV likums. Pieņemts 19.06.1991. [19.06.1991. gada redakcija]

³³ Likums “Par pašvaldībām”: LV likums. Pieņemts 19.05.1994. [aplūkots 20.04.2019.]

³⁴ Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums: LV likums. Pieņemts 01.12.2019. [aplūkots 20.04.2019.]

2. panta trešajā daļā noteikts, ka uz pedagogiem atbilstoši pedagogu amatu sarakstam attiecas tikai šā likuma 3. panta astotā un devītā daļa. Šīs daļas paredz noteikumus par Ministru kabineta tiesībām noteikt valsts tiešās pārvaldes iestāžu amatpersonu (darbinieku) atlīdzības un personu uzskaites sistēmu (datubāzi), kā arī minēto institūciju pienākumu normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā publiskot mājaslapā internetā informāciju par amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām un speciālajām piemaksām, norādot to apmēru un būtisko funkciju vai stratēģiski svarīgo mērķi, kura ietvaros šī piemaksa noteikta.

Nākamie nacionālo normatīvo aktu hierarhijā aiz likumiem seko Ministru kabineta noteikumi par izglītības iestāžu pedagogiskā personāla darba organizācijas, samaksas un uzskaites kārtību, ko pašlaik reglamentē Izglītības likums un ar Vispārējās izglītības likuma deleģējumu Ministru kabineta izdotie speciālie normatīvie akti – Ministru kabineta 2016. gada 5. jūlija noteikumi Nr. 445 “Pedagogu darba samaksas noteikumi”³⁵ (turpmāk – MK noteikumi Nr. 445), kā arī Ministru kabineta 2016. gada 5. jūlija noteikumi Nr. 447 “Par valsts budžeta mērķdotāciju pedagogu darba samaksai pašvaldību vispārējās izglītības iestādēs un valsts augstskolu vispārējās vidējās izglītības iestādēs”³⁶ (turpmāk – MK noteikumi Nr. 447). Tāpat pedagogu darba samaksu šobrīd var ietekmēt arī tādi būtiski spēkā esoši MK noteikumi kā 2017. gada 22. augusta noteikumi Nr. 501 “Pedagogu profesionālās darbības kvalitātes novērtēšanas organizēšanas kārtība”; 2018. gada 11. septembra noteikumi Nr. 569 “Noteikumi par pedagogiem nepieciešamo izglītību un profesionālo kvalifikāciju un pedagogu profesionālās kompetences pilnveides kārtību”; 2011. gada 10. maija noteikumi Nr. 354 “Noteikumi par pedagogu profesiju un amatu sarakstu” un 1999. gada 14. decembra noteikumi Nr. 404 “Kārtība, kādā pedagogam piešķir atvaļinājumu mācību līdzekļa izstrādei”.

Pievēršoties pašreizējo MK noteikumu Nr. 445 un Nr. 447 vēsturiskajai attīstībai, novērojams, ka tie savu pašreizējo redakciju ieguvuši pēc neskaitāmiem grozījumiem un pilnīgi jaunas redakcijas jauninājumiem, tomēr darba ietvaros analizēsīm tikai pašlaik spēkā esošo noteikumu izdošanas un redakcijas grozījumu pamatojumu.

Pašlaik spēkā esošie MK noteikumi Nr. 445 un Nr. 447 ir spēkā no 2016. gada 1. septembra. Šādi jauni noteikumi tika izstrādāti saskaņā ar jauno pedagogu algas modeli, pedagogu darba samaksu kopš 2009. gada 1. septembra aprēķinot pēc finansēšanas modeļa “Nauda seko skolēnam”. Jaunais pedagogu algas modelis noteica vairākas izmaiņas, piemēram,

³⁵ Pedagogu darba samaksas noteikumi: Ministru kabineta 2016. gada 5. jūlija noteikumi Nr. 445 [aplūkots 20.04.2019.]

³⁶ Par valsts budžeta mērķdotāciju pedagogu darba samaksai pašvaldību vispārējās izglītības iestādēs un valsts augstskolu vispārējās vidējās izglītības iestādēs: Ministru kabineta 2016. gada 5. jūlija noteikumi Nr. 447 [aplūkots 20.04.2019.]

mērķdotācija tiek aprēķināta uz pašvaldību, piemērojot koeficientus atkarībā no demogrāfiskajām un ģeogrāfiskajām īpatnībām, nevienai pašvaldībai nesamazinot dotāciju pēc pašreizējā bērnu skaita; dotācijas sadalē pašvaldībām atvēlēta lielāka loma; noteikta augstāka zemākā amata alga, kas jāsaņem pedagogam; paredzēts sakārtot skolu tīklu, ietaupīto naudu izmantojot pedagogu atalgojumam, u. c.³⁷

Līdz ar jauno skolotāju algu modeli pedagogu, tajā skaitā interešu izglītības, profesionālās izglītības pedagogu un atbalsta personāla, mēneša darba algas likmes tika paaugstinātas no 2016. gada 1. septembra, nosakot 680 eiro kā minimālo likmi. Vispārējās un profesionālās izglītības, kā arī interešu izglītības pedagogu zemākās mēneša darba algas likmes palielinājums pedagogiem samaksu par darba stundu palielinās no 5 līdz 5,66 eiro jeb par 13,33%. Turpmāk tika noteikts, ka vispārējo pedagogu darba slodzi aprēķinās par 30 stundām 680 eiro apmērā (iepriekšējo 420 eiro vietā, ko aprēķināja par 21 stundu). Iekļaujot gan nodarbību vadīšanu un gatavošanu, gan arī rakstnodarbu labošanu, konsultācijas, individuālo darbu ar skolēniem, klases audzināšanu, metodisko darbu izglītības iestādē, projektu vadību un citas aktivitātes, kas saistītas ar skolas attīstību, paredzētas arī piemaksas profesionālo skolu profesionālo mācību priekšmetu pedagogiem līdz 20% no mēneša darba algas.³⁸ Tāpat jaunais modelis noteica piemērot vairākus koeficientus mērķdotācijas sadalīšanai atbilstoši skolēnu skaitam izglītības iestādē, lai pašvaldības sakārtotu skolu tīklu – ja izglītības iestāde pašvaldībā atbilst ministrijas noteiktajiem kritērijiem, tad tā var rēķināties ar lielāku piemērojamo koeficientu, kas paredz lielāku mērķdotāciju, taču, koeficientam mainoties, ja skolēnu skaits ir mazāks nekā noteikumos norādītā norma, mērķdotācijas apmērs tiek samazināts.

Šādi, kā arī citi pedagogiem labvēlīgi grozījumi tika noteikti līdz ar jaunā pedagogu algas modeļa ieviešanu, taču, lai arī uzlabojumi tiek veikti, vēl joprojām regulējumā, tēlaini izsakoties, ir saskatāmi “robi”, ko aplūkosim turpmākās darba nodaļās, cenšoties risināt tos un piedāvājot risinājumus.

Par to, ka pašreizējais finansēšanas modelis nenodrošina taisnīgu un motivējošu atalgojumu, liecina vispārējās izglītības iestāžu pedagogu izteiktā neapmierinātība ar darba samaksu. Turpinoties neapmierinātībai, tās izraisītās sekas var radīt draudus ne tikai izglītības sistēmai, bet nākotnes kontekstā arī sabiedriskajam un ekonomiskajam sektoram Latvijā.

³⁷ Izglītības un zinātnes ministrija. Pedagogu darba samaksas modelis. 07.12.2015. Pieejams: https://www.izm.gov.lv/images/aktualitates/2015/151207_Modelis_papildinats_prezentacija.pdf [aplūkots 25.04.2019.]

³⁸ Studente L. Apstiprināts jaunais pedagogu darba samaksas modelis. LV portāls, 21.07.2016. Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/280671-apstiprinats-jaunais-pedagogu-darba-samaksas-modelis-2016> [aplūkots 12.05.2019.]

Pedagoga profesija kļūst aizvien sarežģītāka, prasības pieaug, turpretī darba samaksa nav adekvāta atbilstoši šī laika ekonomiskajām pārmaiņām.³⁹

Tāpat attiecībā uz regulējumu, kas skar pedagogus, saistošo noteikumu izdošana ir piekritīga arī pašvaldībām saskaņā ar likumu “Par pašvaldībām”. Saistošie noteikumi ir ārējs normatīvs akts, kas ir saistošs ikvienam. Pašvaldība saistošos noteikumus drīkst izdot tikai likumā noteiktajos gadījumos. Šo gadījumu uzskaitījums nav tulkojams paplašināti. Tā kā likumdevējs nav ietvēris pilnvarojumu pašvaldībām izdot saistošos noteikumus, saistošie noteikumi darba tiesību jomā vispār netiek izdoti.

Visbeidzot, tā kā minēto MK noteikumu Nr. 445 atsevišķas normas, kas attiecas uz pedagogu, kā, piemēram, paaugstinātas darba algas likmes noteikšana, papildu darba piemaksas, kā arī prēmiju un naudas balvu noteikšana, nesniedz konkrētus kritērijus, pēc kuriem piešķirt minētās naudas summas; izglītības iestādes vadītāja pienākums ir izstrādāt šādus skolas iekšējās kārtības noteikumus, kurus apstiprina pašvaldība un kuru regulējums tiešā veidā arī attiecas uz pedagogiem. Taču, tā kā izglītības iestādēm nav vienotas izpratnes par šādu kritēriju izstrādes ietvaru, rodas situācijas, ka valsts piešķirtie finanšu līdzekļi pedagogu darba samaksai tiek izlietoti bez pamatojuma to lietošanas nepieciešamībai, kas norāda uz prettiesisku un netaisnīgu finanšu līdzekļu izlietošanu.

Līdz ar to no minētā autore secina, ka pedagogu darba samaksas regulējums aptver lielu skaitu normatīvo aktu, prasot plašas zināšanas to piemērošanā, bet nesniedzot skaidru izpratni par pedagogu darba samaksas organizāciju.

Uz to norāda arī Latvijas Republikas Valsts kontroles 2018. gada 12. oktobra revīzijas ziņojums, kurā sniegts vērtējums par valstī pastāvošo pedagogu darba organizācijas normatīvo regulējumu. Valsts kontrole secinājusi, ka: “Valstī izveidotā pedagogu darba samaksas sistēma normatīvajos aktos reglamentēta nepilnīgi, jo neparedz skaidru pedagogu veiktā darba organizāciju un uzskaiti un taisnīgu tā apmaksu.”⁴⁰

2.1. Pedagogu darba alga

Salīdzinot darba samaksas un darba algas jēdzienus, kā jau tika norādīts, “darba alga” ir šaurāks jēdziens par “darba samaksu” – tā ir lielākā daļa no darba samaksas, kas kopā ar piemaksām, prēmijām un naudas balvām, kā arī cita veida atlīdzību veido regulāri izmaksājamo

³⁹ Priževote I. Pētījums – pedagogu darba samaksu ietekmējošie faktori vispārējās izglītības iestādēs Latvijā. Rīga: Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība, 2013, 8. lpp. Pieejams: http://www.lizda.lv/content/files/lizda_petijums_2013.pdf

⁴⁰ Valsts kontroles revīzijas ziņojums – kā organizēt un apmaksāt pedagogu darbu Latvijā. Rīga: Latvijas Republikas Valsts kontrole, 2018, 17. lpp. Pieejams: http://www.lrvk.gov.lv/uploads/reviziju-zinojumi/2018/2.4.1-6_2018/12_10_2018_zi%C5%86ojums_publicisko%C5%A1anai.pdf [aplūkots 11.05.2019.]

atlīdzību par darbu. Darba alga ir darba samaksas pamatelements, jo pārējie darba samaksas elementi ir vairāk vai mazāk subordinēti darba algai un bez darba algas nepastāv.⁴¹ Atbilstoši Darba likuma 62. panta pirmajai daļai darba alga ir atlīdzība par darbu, kuru maksā par nostrādāto laiku (laika alga) vai par izdarīto darbu (izpildījuma jeb akorda alga). Tās lielums nevar būt mazāks par likumā noteikto un to nevar maksāt retāk nekā reizi mēnesī. Tas noteikts likumā imperatīvi darbinieka sociālo un ekonomisko tiesību aizsardzībai.⁴²

Tiek norādīts, ka darba alga ir darba samaksu veidojošs pamatelements, tā ir darbiniekam nolīgtā un regulāri – katru mēnesi – izmaksājamā naudas atlīdzība par darbu, ko maksā par nostrādāto vai nostrādājamo laiku stundās, dienās, nedēļās vai mēnešos (laika alga) vai par paveiktā vai paveicamā darba daudzumu (akorda alga).⁴³

Minimālā darba alga ir saistoša pilnīgi visiem darba devējiem Latvijā neatkarīgi no tā, vai tas ir privātais vai valsts, vai pašvaldību budžeta finansētais sektors⁴⁴, kā tas būtu pedagogu gadījumā. To nosaka Darba likuma 61. pants, kas paredz, ka minimālā darba alga nedrīkst būt mazāka par valsts noteikto minimumu, kuras apmēru normāla darbalaika ietvaros, kā arī minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu nosaka Ministru kabinets. Atbilstoši MK 2015. gada 24. novembra noteikumiem Nr. 656 “Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darbalaika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu”⁴⁵ par minimālās darba algas apmēru pašlaik minimālā alga Latvijā ir 430 eiro. Savukārt Igaunijā 2018. gadā minimālā darba alga ir 500 eiro.⁴⁶

Saskaņā ar Darba likuma 62. pantu likums paredz divu veidu samaksas organizācijas sistēmas – laika alga vai akorda alga. Laika algas sistēmā algu rēķina atbilstoši faktiski nostrādātajam darbalaikam neatkarīgi no paveiktā darba daudzuma, savukārt akorda algu rēķina atbilstoši paveiktā darba daudzumam neatkarīgi no laika, kādā tas paveikts.⁴⁷ Nosakot laika algas sistēmu uzņēmumā, darbinieks ar darba devēju var vienoties par mēneša darba algu vai par stundas tarifa likmi, katrā ziņā noteicošais kritērijs laika algai ir faktiski nostrādātais laiks

⁴¹ Driča I., Lazdāns A., Polis F. Par darba samaksas tiesisko noteikšanu un ar to saistītām problēmām. Rīga: “Jurista Vārds”, 2007. gada 15. maijs, Nr. 20(473), 4. lpp.

⁴² Neimanis J. Darba samaksas jēdziens. Rīga: “Jurista Vārds”, 2007. gada 15. maijs, Nr. 20(473), 2. lpp.

⁴³ Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmanis&Liberte”. Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 130. lpp. Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201102/dl_ar_kom.pdf [aplūkots 10.05.2019.]

⁴⁴ Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības (papildināts un pārstrādāts izdevums). Rīga: “Zvaigzne ABC”, 2017, 162. lpp.

⁴⁵ Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darbalaika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu: Ministru kabineta 2015. gada 24. novembra noteikumi Nr. 656 [aplūkots 06.05.2019.]

⁴⁶ Labour Inspectorate: Applicable working conditions. Pieejams: <http://ti.ee/en/organisation-contacts/thelabour-inspectorate/posted-workers/applicable-working-conditions/> [aplūkots 15.05.2019.] 73 Trading Economics: Minimum Wages | Europe. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/estonia#pay>

⁴⁷ Umbraško E. Darba alga, piemaksa, prēmija un cita veida atlīdzība saistībā ar darbu. Pieejams: <https://www.eversheds-sutherland.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/global/latvia/lv/Darba-alga-piemaksa-premija-un-cita-veida> [aplūkots 19.04.2019.]

un darbalaika vienība – darba stunda.⁴⁸ Savukārt, ja uzņēmumā noteikta akorda algas sistēma, tad darba līgumā puses vienojas par darba daudzuma vienību un cenu, kuru darba devējs uzņemas maksāt pat katru darba vienību. Līdz ar to arī darbinieka darba algas apmērs, ja noteikta akorda algas sistēma, ik mēnesi var atšķirties, jo tā ir saistīta ar paveikto darba daudzumu. Tātad noteicošais kritērijs akorda algai ir nevis laika periods, bet faktiski paveiktais darba daudzums un cena par darba daudzuma vienību.

Tāpat sakarā ar darba algas sistēmas organizēšanu uzņēmumā aktuāls ir jautājums par darbalaika uzskaiti. Saskaņā ar Darba likuma 137. panta pirmo daļu darba devējam ir pienākums precīzi uzskaitīt katra darbinieka nostrādātās stundas un virsstundas, to skaitā nakts laikā, nedēļas atpūtas laikā un svētku dienā nostrādātās stundas. Minētajai normai ir imperatīvs raksturs, jo tā uzliek par pienākumu darba devējam veikt darbalaika uzskaiti neatkarīgi no darba algas sistēmas.⁴⁹

Ņemot vērā pedagoģisko amatu specifiku, pedagoģu darba organizācijai ir piemērojama laika algas sistēma. Respektīvi, laika darba samaksas būtība ir tajā apstākļi, ka darbinieka darba samaksa ir tieši atkarīga no nostrādātā laika mēnesī, kas bija noteikta darbiniekam, ņemot vērā viņa veicamo darbu un kvalifikāciju, kā arī darba samaksas aprēķināšanā tiek ņemts vērā, kādam laika posmam ir noteikta darba samaksas likme. Darba samaksas likme ir darba samaksa par veiktu darbu kādā noteiktā laika periodā (stundā, dienā, mēnesī vai citā laika vienībā).⁵⁰ Savukārt slodze saskaņā ar MK noteikumu Nr. 445 34. punktu ir kopējais tarifcēto stundu skaits nedēļā, kas nedrīkst pārsniegt Darba likumā noteikto normālo nedēļas darbalaiku – 40 stundas, neskaitot promesoša pedagoga aizvietošanu. Arī Igaunijas normatīvie akti, tāpat kā lielākajā daļā Eiropas Savienības dalībvalstu, nosaka, ka likumos noteiktais darbalaiks nedrīkst pārsniegt 40 stundas.⁵¹ Atbilstoši MK noteikumu Nr. 445 3. pielikumam pedagoģu darba slodze, kas atbilst vienai mēneša darba algas likmei, protams, atkarībā no pedagoģiskā amata, ir 30 astronomisko stundu darba slodze nedēļā ar atsevišķiem izņēmumiem, kad noteiktiem pedagoģiskajiem amatiem, kā, piemēram, izglītības iestādes vadītājam, viņa vietniekam, struktūrvienības vadītājam utt., darba slodze nedēļā ir 40 astronomiskās stundas vai, piemēram, skolotājam baleta māksliniekam horeogrāfijas profesionālās izglītības iestādē pat 23 astronomiskās stundas.

⁴⁸ Driča I., Lazdāns A., Polis F. Par darba samaksas tiesisko noteikšanu un ar to saistītām problēmām. Rīga: “Jurista Vārds”, 2007. gada 15. maijs, Nr. 20(473), 5. lpp.

⁴⁹ Ibid. 6. lpp.

⁵⁰ Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības (papildināts un pārstrādāts izdevums). Rīga: “Zvaigzne ABC”, 2017, 167. lpp.

⁵¹ Labour Inspectorate: Applicable working conditions. Pieejams: <http://ti.ee/en/organisation-contacts/thelabour-inspectorate/posted-workers/applicable-working-conditions/> [aplūkots 15.05.2019.]

Līdz ar to varam secināt, ka, nosakot pedagoģiskā amata mēneša darba algas likmi, ir nepieciešams konstatēt, gan ka attiecīgais amats ir pedagoģiskais amats, uz ko mums atbildi sniedz 2011. gada 10. marta MK noteikumi Nr. 354 “Noteikumi par pedagogu profesiju un amata sarakstu” (turpmāk – MK noteikumi Nr. 354)⁵², gan kāda veida pedagoģiskais amats, kuru pedagogs ieņem, tas ir.

Savukārt, runājot par darba algas likmes noteikšanu, atbilstoši jau minētajiem MK noteikumiem Nr. 445 “Pedagogu darba samaksas noteikumi” pedagogu zemākā mēneša darba algas likme ir atkarīga no vairākiem savstarpēji saistītiem faktoriem:

1) no tā, kādu amatu pedagogs ieņem izglītības iestādē (Visi pedagoģiskie amati ir uzskaitīti jau norādītajos MK noteikumos Nr. 354);

2) no izglītības iestādes vadītāja labvēlības, jo tieši izglītības iestādes vadītājs atbilstoši MK noteikumu Nr. 445 11. punktam katru gadu uz 1. septembri nosaka pedagogu darba algu, veicot tarifkāciju (Šis faktors ir vērtējams negatīvi, jo šāda izglītības iestādes vadītāja rīcības brīvība ir atkarīga no subjektīvā vērtējuma par konkrēto pedagogu. Uz šādu nelabvēlīgu faktoru norāda arī Latvijas izglītības iestāžu pedagogi. Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrības (turpmāk – LIZDA) pētījumā “Pedagogu darba tiesības izglītības iestādēs” respondenti anketās norādījuši, ka, pēc viņu domām, izglītības iestādes vadītājs vienpersoniski pēc saviem ieskatiem nosaka pedagoga darba slodzes apjomu⁵³);

3) no izglītības iestādes vadītāja rīcības brīvības (Izglītības iestādes vadītājs, saskaņā ar iestādē apstiprinātajiem kritērijiem izvērtējot pedagoga darba intensitāti un personīgo ieguldījumu izglītības iestādes attīstībā, ir tiesīgs apstiprinātā valsts budžeta finansējuma ietvaros noteikt līdz 50% augstāku vispārējās izglītības, profesionālās izglītības un interešu izglītības pedagoga mēneša darba algas likmi par šajos noteikumos minēto zemāko pedagoga mēneša darba algas likmi. Saskaņā ar MK noteikumu Nr. 445 10. punktu izglītības iestādes vadītājs, nosakot mēneša darba algas likmi, var ņemt vērā pedagoga pedagoģiskā darba stāžu).

Tomēr galvenais, kā norādīts Izglītības likuma 53. panta pirmajā daļā, pedagoga mēnešalgas likme nevar būtu mazāka par Ministru kabineta noteikto zemāko mēneša darba algas likmi.⁵⁴

⁵² Noteikumi par pedagogu profesiju un amata sarakstu: Ministru kabineta 2011. gada 10. marta noteikumi Nr. 354 [aplūkots 08.05.2019.]

⁵³ Grīnfelde A., Paula L., Vanaga I., Priževoište I. Pedagogu darba tiesības izglītības iestādēs. Rīga: Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība, 2017, 41. lpp. Pieejams: http://www.lizda.lv/content/files/LIZDA_petijums%20internetam_2017.pdf [aplūkots 15.05.2019.]

⁵⁴ Izglītības likums: LV likums. Pieņemts 29.10.1998. [aplūkots 12.05.2019.]

Līdz ar to var secināt, ka salīdzinājumā ar Darba likumā garantēto minimālās darba algas apmēru, kas nemainās, pedagogiskajos amatos strādājošo darbinieku zemākā mēneša darba algas likme ir mainīgs rādītājs un tās izvērtēšana un aprēķināšana ir sarežģīts un komplicēts process.

2.2. Piemaksas par darbu pedagogiem

Piemaksa ir viens no darba samaksas elementiem, kas līdztekus darba algai, prēmijām, naudas balvām un cita veida atlīdzībai tiek maksāta darbiniekam par papildu darba pienākumu uzņemšanos vai darba pienākumu veikšanu nestandarta apstākļos kā darba samaksas mainīgā daļa.⁵⁵ Tā kā piemaksa ir kompensācija par darba izpildījumu īpašos apstākļos vai intensitātē, ko pieprasījis darba devējs, tad tās minimālie apmēri, izmaksas laiks un ierobežojumi arī tiek noteikti imperatīvi ar likumu⁵⁶ un tādā gadījumā tās ir uzskatāmas par likumiskajām piemaksām. Tāpat piemaksas var noteikt atsevišķi darba koplīgumā vai darba līgumā, un tad tās ir līgumiskās piemaksas. Lai gan likumā ir noteikti gadījumi, kad ir veicamas piemaksas, nav noteikti konkrēti to apmēri. Tie var tikt noteikti uzņēmuma iekšējos normatīvajos aktos vai arī darbinieka darba līgumā.⁵⁷

Darba likumā ir noteikti tādi piemaksu veidi kā: 1) piemaksa par papildu darbu; 2) piemaksa par darbu, kas saistīts ar īpašu risku; 3) piemaksa par nakts darbu, kā arī 4) piemaksa par virsstundu darbu vai darbu svētku dienās. Taču attiecībā uz pedagogiem MK noteikumu Nr. 445 speciālais regulējums papildus Darba likuma piemaksu regulējumam mums piedāvā tādu piemaksu veidus kā: 1) piemaksa par papildu pedagogisko darbu, kas nav iekļauts pedagoga amata aprakstā (Šeit svarīgi pieminēt, ka ar šāda veida papildu darbu saprot darba apjoma palielināšanos, bet ne promesoša pedagoga aizvietošanu), piemaksas apmēru nosakot izglītības iestādes vadītājam darba samaksas fonda ietvaros, bet nepārsniedzot 30% no pedagogam tarifkācijā aprēķinātās darba algas par stundām; 2) piemaksa par darbu īpašos apstākļos, kuru nosaka pedagogiem speciālajās izglītības iestādēs un speciālajās klasēs un grupās, kas paredzētas izglītojamajiem, piemēram, ar valodas traucējumiem, ar garīgās veselības traucējumiem, ar fiziskās attīstības traucējumiem u. c.; 3) piemaksa par papildu darbu, aizvietojošot slimības vai cita iemesla dēļ promesošu kolēģi (Šis piemaksas veids ir atkarīgs no

⁵⁵ Umbraško E. Darba alga, piemaksa, prēmija un cita veida atlīdzība saistībā ar darbu. Pieejams: <https://www.eversheds-sutherland.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/global/latvia/lv/Darba-alga-piemaksa-premija-un-cita-veida> [aplūkots 20.04.2019.]

⁵⁶ Neimanis J. Darba samaksas jēdziens. Rīga: "Jurista Vārds", 2007. gada 15. maijs, Nr. 20(473), 2. lpp.

⁵⁷ Driča I., Lazdāns A., Polis F. Par darba samaksas tiesisko noteikšanu un ar to saistītām problēmām. Rīga: "Jurista Vārds", 2007. gada 15. maijs, Nr. 20(473), 6. lpp.

tā, cik ilgi minēto kolēģi ir nepieciešams aizvietot. Ja aizvietošana nepieciešama ne ilgāk kā mēnesi, piemaksai piemēro stundu atalgojumu, to aprēķinot atbilstoši Darba likumam, taču, ja aizvietošana turpinās ilgāk par mēnesi, atalgojumu pedagogam maksā, sākot ar pirmo aizvietošanas dienu, par visām faktiski nostrādātajām darba slodzes stundām. Respektīvi, pielietojot MK noteikumu Nr. 445 16. un 17. punktā noteikto mēneša darba algas aprēķināšanas formulu); 4) piemaksa 10% apmērā no mēneša darba algas valsts ģimnāziju un profesionālās izglītības kompetences centru pedagogiem, izņemot pedagogus, kuri īsteno pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības programmas (Šāda piemaksa iekļauta, jo sakarā ar pedagogu piedalīšanos tālākizglītības un metodiskā darba pilnveidē, veicot pedagogu tālākizglītības centra un reģionālā metodiskā centra funkcijas, šajās iestādēs strādājošo pedagogu darba apjoms ir paaugstināts⁵⁸); 5) piemaksa 20% apmērā no mēneša darba algas profesionālās izglītības profesionālo mācību priekšmetu pedagogiem – kā norādīts noteikumu grozījumu anotācijā⁵⁹ (Šāda piemaksa noteikta, lai veicinātu augsti kvalificētu nozares speciālistu piesaisti pedagoga darbam. Piemaksas apmēru nosaka profesionālās izglītības iestādes vadītājs, izvērtējot profesionālo mācību priekšmetu skolotāju pedagoģiskā darba kvalitāti); 6) piemaksa par kvalitātes pakāpi (Šādas piemaksas apmēru, ja pedagogs ir ieguvis kvalitātes pakāpi, kā to paredz noteikumu Nr. 445 27¹. punkts, nosaka izglītības iestādes vadītājs izglītības iestādei piešķirtā finansējuma ietvaros, kuru piešķiršanas kārtību regulē MK 2017. gada 22. augusta noteikumi Nr. 501 “Pedagogu profesionālās darbības kvalitātes novērtēšanas organizēšanas kārtība”⁶⁰. Novērtēšanas sistēmu raksturo trīs galvenie elementi – pedagogu profesionālās darbības vērtējums, izglītības kvalitāte un diferencēts atalgojums⁶¹).

Visbeidzot atsevišķiem pedagoģiskajiem amatiem, kā, piemēram, izglītības iestāžu direktors, viņa vietnieks, struktūrvienības vadītājs, izglītības metodīkis, sporta organizators, bibliotekārs u. c., kuriem cita starpā ir noteikta arī 40 stundu darba slodze, likumdevējs ir paredzējis iespēju papildus pilnas slodzes amata pienākumiem veikt pedagoģisko darbu līdz septiņām stundām, saņemot par to arī papildu samaksu.⁶² Respektīvi, par darbalaiku, ko,

⁵⁸ Grozījumu anotācija Ministru kabineta 2009. gada 28. jūlija noteikumu Nr. 836 “Pedagogu darba samaksas noteikumi”: LV likums. Pieņemts: 16.08.2011. [spēkā līdz 01.09.2016.] Pieejama: <http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40224345>

⁵⁹ Pedagogu darba samaksas noteikumu anotācija: LV likums. Pieņemts: 05.07.2016. [aplūkots 12.05.2019.] Pieejams: <http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40393479>

⁶⁰ Pedagogu profesionālās darbības kvalitātes novērtēšanas organizēšanas kārtība: Ministru kabineta 2017. gada 22. augusta noteikumi Nr. 501 [aplūkots 20.04.2019.]

⁶¹ Priževote I. Pētījums – pedagogu darba samaksu ietekmējošie faktori vispārējās izglītības iestādēs Latvijā. Rīga: Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība, 2013, 56. lpp. Pieejams: http://www.lizda.lv/content/files/lizda_petijums_2013.pdf

⁶² Valsts kontroles revīzijas ziņojums – kā organizēt un apmaksāt pedagogu darbu Latvijā. Rīga: Latvijas Republikas Valsts kontrole, 2018, 18. lpp. Pieejams: http://www.lrvk.gov.lv/uploads/reviziju-zinojumi/2018/2.4.1-6_2018/12_10_2018_zi%C5%86ojums_publicisko%C5%A1anai.pdf

piemēram, izglītības iestādes direktors nostrādā kā mācību priekšmeta skolotājs, viņš saņem papildu samaksu Darba likuma izpratnē.

Salīdzinot Igaunijas piemaksu regulējumu, tad jāsaprot, ka arī Igaunijā darba devējs var pieprasīt, lai darbinieks strādātu virsstundas sakarā ar neparedzētiem apstākļiem, kas saistīti ar darba devēju vai tā darbību, jo īpaši, lai novērstu kaitējumu. Tiesību akti izslēdz virsstundu darbu, ja tas var kaitēt darbinieku veselībai. Par virsstundām maksājama piemaksa 50 procentu apmērā, kas ir uz pusi mazāka nekā to paredz Latvijas likums. Puses var vienoties arī par kompensāciju, kas izteikta papildus atpūtas laika veidā. Par darba veikšanu svētku dienās darbiniekam tiek maksāta piemaksa 100 procentu apmērā, kas ir tādā pašā apmērā kā Latvijas likumā noteiktā.⁶³

Līdz ar to autore izdara secinājumu, ka piemaksu izmaksai, tāpat kā darba algas izmaksai, ir imperatīvs raksturs – tās ir aprēķināmas un maksājamas ikreiz, kad iestājušies Darba likumā minētie apstākļi vai – attiecībā uz pedagogiem – speciālajā regulējumā minētie apstākļi.

2.3. Prēmijas un naudas balvas pedagogiem

Prēmijas un naudas balvas ir darba samaksas mainīgā atalgojuma daļa ar stimulējošu raksturu, ko darba devējs pēc savas iniciatīvas vai pēc vienošanās darba līgumā vai darba koplīgumā piešķir darbiniekam, piemēram, par kvalitatīvi vai ražīgi padarītu darbu. Šo mainīgo atalgojuma daļu var noteikt individuāli – kā individuālas prēmijas un kā grupas (kolektīvās) prēmijas, tomēr vērtēšanas kritērijiem, pēc kuriem tiek piešķirtas prēmijas un naudas balvas, jābūt zināmiem un pietiekami saprotamiem, kā arī tieši saistītiem ar darba galarezultātu un atbilstošiem darbinieka reālajam darba ieguldījumam.⁶⁴ Atšķirībā no darba algas vai piemaksām noteiktu apstākļu iestāšanās gadījumos prēmijas nav regulāri un obligāti aprēķināmas un izmaksājamas summas, bet ir atzinība darbiniekam par labu un priekšzīmīgu darbu.⁶⁵ Prēmiju izmaksas regularitāte arī saprātīgi nav paredzama, ja darba izpildījums ir atkarīgs no darbinieka.

Atkarībā no attiecības ar darba izpildījuma lieluma sasniegšanu izšķir daudzuma prēmiju (galvenais kritērijs – izpildītais darba daudzums), kvalitātes prēmija (mazāks brāķis),

⁶³ Living and working in Estonia: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/estonia#pay> [aplūkots 15.05.2019.]

⁶⁴ Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības (papildināts un pārstrādāts izdevums). Rīga: “Zvaigzne ABC”, 2017, 170. lpp.

⁶⁵ Umbraško E. Darba alga, piemaksa, prēmija un cita veida atlīdzība saistībā ar darbu. Pieejams: <https://www.eversheds-sutherland.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/global/latvia/lv/Darba-alga-piemaksa-premija-un-cita-veida> [aplūkots 19.04.2019.]

ietaupījuma prēmija (mazāks līdzekļu, enerģijas vai izejvielu izlietojums). Prēmiju ieviešana ir vienīgi darba devēja organizatorisks un finansiāls lēmums, kas var tikt pieņemts vienpusēji vai arī vienojoties ar darbinieku (darbinieku pārstāvjiem).⁶⁶

Uz to norāda arī Augstākā Tiesa, savā 2010. gada 7. aprīļa spriedumā lietā Nr. SKC-91⁶⁷ skaidrojot prēmijas tiesisko dabu: darba devējam ir tiesības lemt par izmaksājamās prēmijas apmēru un to, vai prēmija vispār jāpiešķir.

Lai gan Darba likumā nav iekļauts regulējums par prēmiju piešķiršanu, attiecībā uz pedagogiem šādu prēmiju un naudas balvu regulējumu nosaka speciālais MK noteikumu Nr. 445 26. punkts, kas paredz, ka, ņemot vērā personisko darba ieguldījumu, pedagogam var piešķirt prēmiju vai naudas balvu, izmantojot ietaupītos darba samaksai paredzētos budžeta līdzekļus. Tomēr svarīgi piebilst, ka no valsts budžeta dotācijas un mērķdotācijas izmaksāto prēmiju un naudas balvu kopējais apmērs kalendāra gadā nedrīkst pārsniegt 120% no pedagoga mēneša darba algas, bet kopējais kalendāra gadā izmaksāto prēmiju un naudas balvu apjoms valsts un pašvaldības izglītības iestādēs, izņemot augstskolas, nedrīkst pārsniegt 175% no pedagoga mēneša darba algas. Izglītības iestāžu vadītājiem, izņemot rektoros, paredzētās naudas balvas vai prēmijas apmēru nosaka izglītības iestādes dibinātājs, pārējiem pedagogiem – iestādes vadītājs saskaņā ar izglītības iestādē apstiprināto naudas balvu vai prēmiju piešķiršanas kārtību.

Izrietoši no minētā var secināt, ka šāda regulējuma ietveršana speciālajā regulējumā attiecībā uz pedagogiem darīta ar mērķi motivēt un stimulēt pedagogus, novērtējot to, cik nozīmīgs ir viņu darbs visai sabiedrībai kopumā.

2.4. Cita veida atlīdzība pedagogiem

Kā viens no darba samaksas elementiem Darba likuma 59. pantā ir minēta cita veida atlīdzība, taču ko šis jēdziens sevī ietver un kā to izprast, ja Darba likums nepadz šim jēdzienam skaidrojumu?

Šāda regulējuma neiekļaušana Darba likumā ir darīta ar nolūku, jo detalizēti uzskaitīt visus cita veida atlīdzības veidus nav iespējams; šī jēdziena satura papildīšana atstāta darba devēja ziņā. Līdz ar to, mēģinot nodefinēt cita veida atlīdzību, varētu teikt, ka tā ir atlīdzība, kas piešķirta tieši vai netieši saistībā ar darbu, kas nav ne alga, ne piemaksa par darbu, ne prēmija vai naudas balva. Tomēr tikpat labi šī atlīdzība var būt nesaistīta ar tiešo darba

⁶⁶ Neimanis J. Darba samaksas jēdziens. "Jurista Vārds", 2007. gada 15. maijs, Nr. 20(473), 2. lpp.

⁶⁷ Latvijas Republikas Augstākās Tiesas Senāta Civillietu departamenta 07.04.2010. spriedums lietā Nr. SKC-91, 9. p. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/civillietu-departaments/hronologiska-seciba?year=2010> [aplūkots 20.04.2019.]

pienākumu veikšanu, bet gan jebkāds neregulāra rakstura labums vai maksājums, ko darba devējs piešķir darbiniekam.

Tāpēc cita veida atlīdzība būtu tulkojama paplašināti, ietverot tajā jebkāda veida atlīdzību darbiniekam konkrēto darba attiecību ietvaros, ja vien tā nav darba alga, piemaksa vai prēmija. Darba likuma 59. panta ietvertā darba samaksas definīcija ir izsmeļoša, un nebūtu pieļaujams, ka kādi maksājumi darbiniekam paliktu ārpus šī jēdziena. Turklāt formulējums “cita veida atlīdzība” darba samaksas jēdzienā iekļauts ar mērķi dot iespēju darba devējam atalgot darbinieku visdažādākajās formās, kas netiktu nevajadzīgi ierobežots ar atzinumu, ka šim atalgojumam ir jābūt tiešā saistībā ar darbinieka paveikto darbu.⁶⁸

Savu viedokli par jēdziena “cita veida atlīdzība” skaidrojumu ir sniegusi arī Augstākā Tiesa 2010. gada 15. decembra spriedumā lietā Nr. SKC-157/2010⁶⁹. Tā norādījusi, ka atlīdzības par darbu veidi var būt dažādi. Tādēļ, Darba likuma 59. pantā ietverot jēdzienu “jebkuru cita veida atlīdzību par darbu”, likumdevējs iespējamo atlīdzības (darba samaksas) veidu uzskaitījumu atstājis atklātu.

Praksē ir sastopami tādas cita veida atlīdzības: 1) mācību apmaksā; 2) uzņēmuma iekārtu lietošana ar atļaidēm; 3) sporta nodarbību apmaksā; 4) pusdienu taloni; 5) dienesta dzīvoklis; 6) apmaksāts telefons vai tā sarunas; 7) dienesta automašīna; 8) dāvana Ziemassvētkos; 9) dāvana dzimšanas vai vārda dienā vai jebkuros citos svētkos; 10) veselības apdrošināšanas polise.⁷⁰

Tāpat kā Darba likumā, arī attiecībā uz pedagogiem cita veida atlīdzības speciāls regulējums nav iekļauts minētajos MK noteikumos Nr. 445, taču, tā kā izglītības iestādes ir valsts budžeta finansētas iestādes un šāds regulējums nav iekļauts speciālajā regulējumā, izglītības iestādes vadītājam nav tiesību piešķirt darbiniekiem cita veida atlīdzību. Respektīvi, valsts pārvaldē darbojas princips – kas nav atļauts, tas ir aizliegts. Izrietoši – ja normatīvajos aktos būtu noteikta cita veida atlīdzības piešķiršanas iespēja, tikai tad izglītības iestādes vadītājam būtu tiesības to piešķirt. Tomēr neliels izņēmums uz cita veida atlīdzību varētu pastāvēt situācijā, ja pati pašvaldība no saviem budžeta līdzekļiem nosaka papildu maksājumus, izstrādājot kārtību to piešķiršanai; tādos gadījumos, iespējams, mēs varētu runāt par cita veida atlīdzības piešķiršanu.

⁶⁸ Umbraško E. Darba alga, piemaksa, prēmija un cita veida atlīdzība saistībā ar darbu. Pieejams: <https://www.eversheds-sutherland.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/global/latvia/lv/Darba-alga-piemaksa-premija-un-cita-veida> [aplūkots 19.04.2019.]

⁶⁹ Latvijas Republikas Augstākās Tiesas Senāta Civillietu departamenta 15.12.2010. spriedums lietā Nr. SKC-157/2010, 17. lpp. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/civillietu-departaments/hronologiska-seciba?year=2010>

⁷⁰ Neimanis J. Darba samaksas jēdziens. “Jurista Vārds”, 2007. gada 15. maijs, Nr. 20(473)

Līdz ar to var secināt: no uzskaitītajām darba samaksas sastāvdaļām vienīgi pedagogu darba alga un piemaksas ir tādas, kas obligāti ir izmaksājamas regulāri. Savukārt prēmijas un cita veida atlīdzība par darbu nav obligāti izmaksājama regulāri, taču šie maksājumi tik un tā ietilpst darba samaksas jēdzienā.

3. PEDAGOGU DARBA SAMAKSAS PROBLEMĀTIKA

3.1. Darbalaika organizācijas problemātika

3.1.1. Darba slodzes pārsniegšana

Izglītības iestāžu pedagogiskā personāla darba organizācijas, samaksas un uzskaites kārtību reglamentē speciālie normatīvie akti – MK noteikumi Nr. 445 un Nr. 447 – saskaņā ar kuriem pedagoga mēneša algas likmei atbilstošā pedagoga slodze ir 30 stundas nedēļā vai izņēmuma gadījumos 40 stundas nedēļā. Vispārējās izglītības pedagogu slodzē ietilpst mācību stundas un fakultatīvās nodarbības, to sagatavošana, skolēnu rakstdarbu labošana, konsultācijas un darbs ar izglītojamajiem, klases audzināšana, metodiskais darbs, projektu vadība un citas ar skolas attīstību saistītas darbības.

Taču jāņem vērā, ka pedagoga darba slodze jeb tarificēto stundu skaits nedēļā nedrīkst pārsniegt Darba likumā noteikto normālo nedēļas darbalaiku – 40 stundas. Tomēr likumdevējs ir paredzējis izņēmumu speciālajā regulējumā – atsevišķu amatu veicējiem saskaņā ar MK noteikumu Nr. 445 13. un 14. punktu ir tiesības strādāt vairāk nekā 40 stundas nedēļā. Šāds izņēmums no vispārējā Darba likuma principa regulējumā ietverts galvenokārt tāpēc, lai pedagogiem, ieņemot minētos amatus, būtu iespēja nezaudēt mācību priekšmeta skolotāja profesionālās iemaņas, kā arī uzturēt tiešu, nepastarpinātu saikni ar izglītojamajiem, taču šāda speciālā regulējuma paredzēšana rada pretrunas ar Darba likuma 40 stundu darbalaiku. Interesanti ir arī tas, ka MK noteikumu speciālais regulējums tiem pedagogiem, kuriem slodze ir 30 darba stundas nedēļā, nereglamentē pieļaujamo stundu sadalījumu pienākumu veikšanai.⁷¹

Līdz ar to, tā kā lielai daļai pedagogu nākas strādāt vairāk nekā normatīvajos aktos noteikta slodze gan jau minētajā situācijā, gan situācijās, kad pedagogs strādā vairākās izglītības iestādēs vai veic papildu pienākumus, veidojas situācijas, ka šie pedagogi strādā virs normāla darbalaika ietvariem. Pie šāda secinājuma savā ziņojumā nonāca arī Latvijas Republikas Valsts kontrole, veicot revīziju kopumā desmit pašvaldībās 2018. gada 12. oktobrī.⁷²

Tāpat uz slodzes pārsniegšanu jau 2013. gadā norādīja LIZDA pētījumā par pedagogu darba samaksu ietekmējošajiem faktoriem vispārējās izglītības iestādēs⁷³, secinot, ka pedagogu vidējais noslogojums visus salīdzināmos mācību gadus (ieskaitot pedagogus, kuri strādā

⁷¹ Valsts kontroles revīzijas ziņojums – kā organizēt un apmaksāt pedagogu darbu Latvijā. Rīga: Latvijas Republikas Valsts kontrole, 2018, 17.–18. lpp. Pieejams: http://www.lrvk.gov.lv/uploads/reviziju-zinojumi/2018/2.4.1-6_2018/12_10_2018_zi%C5%86ojums_publico%C5%A1anai.pdf

⁷² Ibid.

⁷³ Priževote I. Pētījums – pedagogu darba samaksu ietekmējošie faktori vispārējās izglītības iestādēs Latvijā. Rīga: Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība, 2013, 51. lpp. Pieejams: http://www.lizda.lv/content/files/lizda_petijums_2013.pdf

nepilnu likmi) ir bijis virs likmes. Tas liecina par esošās pedagoga darba samaksas neatbilstību un ārkārtīgi zemo darba atalgojumu. Zemais atalgojums un situācija, ka skolotājs palielina savus ienākumus, uzņemoties lielāku pedagoģiskā darba slodzi, izraisa pārsلودzi un neveicina izglītības kvalitātes uzlabošanu, kā arī rada ar profesiju saistītā stresa negatīvu ietekmi uz skolotāju veselību.

Tieši tāpēc tik plaši jau vairākus gadus tiek diskutēts par iespēju vispārējās izglītības iestāžu pedagogiem noteikt normālo jeb 40 darba stundu slodzi nedēļā, atsakoties no līdzšinējās 30 stundu slodzes. Vienlaikus ierosināts tās ietvaros skaidri noteikt pienākumus, kas jāveic pedagogiem, pildot pedagoģisko darbu. Tāpat jānodala pārējais – nepedagoģiskā – darba apjoms, kas būtu papildu darbs par atbilstošu piemaksu un padarītu sistēmu saprotamu.⁷⁴

Lai pārietu uz 40 darba stundu slodzi nedēļā, minētajā LIZDA pētījumā pat tika aplūkoti iespējamie darba stundu modeļi, izglītības jomas ekspertiem un pedagogiem akceptējot par pozitīvu esam darba samaksas likmes paaugstināšanu apvienojumā ar procentuālo kvalitātes pakāpju pieaugumu. Tādā veidā nodrošinātu pedagoģu darba slodzes pāreju uz 40 darba stundām nedēļā. Taču reāla modeļa ieviešana tā arī nav notikusi, galvenokārt par iemeslu minot finansējuma trūkumu.⁷⁵

Tāpat problemātiska saskatāma arī situācijās, ka bieži vien izglītības iestāžu vadītāji ir arī pašvaldības deputāti vai pilda citus amatus, savukārt pedagogi darba vietu trūkuma dēļ izglītojamo ziņā mazajās izglītības iestādēs strādā divās vai pat vairākās izglītības iestādēs.

Aplūkojot regulējumu šāda veida situācijām, Darba likums paredz darbiniekam tiesības veikt blakusdarbu, taču tāpat ir paredzēta iespēja darba devējam šādu tiesību ierobežot (Darba likuma 91. un 92. pants). Tomēr, kā tiek norādīts Valsts kontroles ziņojumā, esošā izglītības iestāžu darba organizācijas sistēma neļauj skolu vadītājiem gūt pilnīgu informāciju par pedagoģu nodarbinātību citās izglītības iestādēs. Līdz ar to tiek piedāvāts risinājums šāda veida informāciju par pedagoģu nodarbinātību vēl kādā izglītības iestādes norādīt Valsts izglītības informācijas sistēmā (turpmāk – VIIS), kas ir Izglītības un zinātnes ministrijas izveidots programmrīks, kuru izmanto statistikas datu iegūšanai un izglītības iestāžu un pašvaldību darba atvieglošanai, plānojot pedagoģu darba slodzi un samaksu.⁷⁶

⁷⁴ Valsts kontrole. Pedagoģu darba samaksas sistēmai jāklūst vienkāršākai un saprotamākai. LV portāls: 2018. gada 12. oktobris. Pieejams: <https://lvportals.lv/dienaskartiba/299384-pedagoģu-darba-samaksas-sistemai-jaklust-vienkarsakai-un-saprotamakai-2018>

⁷⁵ Priževote I. Pētījums – pedagoģu darba samaksu ietekmējošie faktori vispārējās izglītības iestādēs Latvijā. Rīga: Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība, 2013, 62.–90. lpp. Pieejams: http://www.lizda.lv/content/files/lizda_petijums_2013.pdf

⁷⁶ Valsts kontroles revīzijas ziņojums – kā organizēt un apmaksāt pedagoģu darbu Latvijā. Rīga: Latvijas Republikas Valsts kontrole, 2018, 21. lpp. Pieejams: http://www.lrvk.gov.lv/uploads/reviziju-zinojumi/2018/2.4.1-6_2018/12_10_2018_zi%C5%86ojums_publicisko%C5%A1anai.pdf

Izrietoši no minētā autore secina, ka pastāvošais pedagogu darba samaksas slodzes sadalījuma modelis neatbilst vispārējām darba tiesību normām kā augstāka spēka normatīvajam aktam, un piedāvā risinājumu pāriet uz 40 darba stundu slodzi nedēļā, MK noteikumu Nr. 445 32.1. apakšpunktu izsakot šādā redakcijā:

“32.1. vispārējās pamatizglītības, vispārējās vidējās izglītības pedagogiem, profesionālās ievirzes izglītības iestāžu pedagogiem un interešu izglītības pedagogiem ir 40 darba stundas nedēļā, tajā skaitā: [..]”

3.1.2. Darbalaika uzskaites problēmas

Pētot to, kā tiek organizēta un ko normatīvie akti nosaka par darbalaika uzskaiti pedagogiem, atbilstoši Darba likuma 137. panta pirmajai daļai darba devējam ir pienākums precīzi uzskaitīt katra darbinieka nostrādātās stundas kopumā, kā arī atsevišķi virsstundas, darbu nakts laikā, nedēļas atpūtas laikā un svētku dienās. Savukārt MK noteikumos Nr. 445 par darbalaika uzskaiti pedagogiem noteikts vien tas, ka vispārējās izglītības iestādēs, profesionālās izglītības iestādēs un interešu izglītības iestādēs, veicot pedagogu darbalaika uzskaiti, attiecīgajā mēneša darb dienā pedagoga darbalaika uzskaites veidlapā pedagogam tarifcētās un nostrādātās stundas atzīmē ar burtu “T”, noteikumu pielikumu tarifkācijas veidlapās izdalot atsevišķas kategorijas, kā, piemēram, stundu skaits darbā ar izglītojamajiem, stundu skaits citu pienākumu veikšanai, piemaksas par kvalitātes pakāpi utt., kuras veido pedagogu darba samaksas aprēķinu mēnesī. Taču, aplūkojot tarifkācijas veidlapu, izdarāms secinājums, ka tajā nav norādīta atsevišķa aile piemaksai par virsstundu darbu.

Tāpat interesanti ir tas, ka Darba likumā noteiktais vispārējais regulējums par darbalaika, kas pārsniedz normālo darbalaiku, jeb virsstundu darba apmaksas noteikumiem paredz, ka darbinieks par virsstundu darbu saņem piemaksu ne mazāk kā 100% apmērā no viņam noteiktās stundas algas likmes (Darba likuma 68. panta pirmā daļa). Turklāt normatīvais regulējums noteic, ka virsstundu darbs ir pieļaujams, ja darbinieks un darba devējs par to vienojušies rakstveidā (Darba likuma 68. panta otrā daļa). MK noteikumi Nr. 445 paredz, ka pedagoga darba slodze – kopējais tarifcēto stundu skaits nedēļā – nedrīkst pārsniegt Darba likumā noteikto normālo nedēļas darbalaiku – 40 stundas, neskaitot promesoša pedagoga aizvietošanu. Samaksai par promesoša kolēģa aizvietošanu pedagogam piemēro stundu atalgojumu atbilstoši vienas darba stundas likmei, kas aprēķināta saskaņā ar Darba likumu. Tomēr noteikumi neparedz iespējamo virsstundu apmaksu dubultā apmērā. Tādējādi attiecībā uz pedagogiem,

kuri promesoša kolēģa aizvietošanas nolūkā strādā ilgāk par normālo darbalaiku, ir noteikts izņēmums no vispārējā darba tiesību regulējuma.⁷⁷

Šāda samaksas kārtība ir mazāk labvēlīga pedagogiem salīdzinājumā ar citiem darbiniekiem attiecībā uz vispārējās darba tiesību normās noteikto normālā darbalaika un virsstundu darba organizēšanu, samaksu un uzskaiti. Turklāt šāds regulējums neveicina to, ka pedagogs vispār būtu ieinteresēts aizvietot promesošu kolēģi. Gluži pretēji, piemaksas neparedzēšana par virsstundu darbu drīzāk demotivē pedagogus uzņemties promesoša kolēģa aizvietošanu.

Kā norāda Valsts kontrole savā ziņojumā, šeit pat varētu runāt par Satversmes 107. panta pārkāpumu. Satversmes 107. pants noteic, ka “ikvienam darbiniekam ir tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu, kas nav mazāka par valsts noteikto minimumu, kā arī tiesības uz iknedēļas brīvdienām un ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu”. No Satversmes 107. panta izriet, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu, tostarp ir tiesības uz atbilstošu atlīdzību par virsstundu darbu. Speciālajā normatīvajā regulējumā neparedzot tiesības pedagogiem, kuri promesoša kolēģa aizvietošanas nolūkā strādā virsstundas, saņemt piemaksu par virsstundu darbu, tiek ierobežotas viņu Satversmes 107. pantā nostiprinātās pamattiesības attiecībā uz veiktajam darbam atbilstošu darba samaksu.⁷⁸

Uz šādu praksi norāda arī paši pedagogi LIZDA 2017. gada pētījumā, komentējot, ka realitātē bieži vien netiek maksātas piemaksas par papildu darbu veikšanu, kolēģu aizvietošanu (skolotājs aizvieto skolotāju, izglītības iestādes vadītāju ilgstoši aizvieto vietnieks u. c.). Tāpat netiekot aprēķinātas vai samaksātas par virsstundu darba stundām.⁷⁹

Izrietoši izdarāms secinājums, ka izglītības iestādēs īstenotā darbalaika uzskaitē neatbilstoši katra darbinieka faktiski nostrādāto laiku, neļaujot identificēt nostrādātās virsstundas.

Līdz ar to autore vēlas piedāvāt risinājumu papildināt noteikumu Nr. 445 20. punktu šādā redakcijā:

“20. Samaksai par mācību stundām vai nodarbībām pedagogam (izņemot pedagogus šo noteikumu 3. un 4. punktā minētajās izglītības iestādēs), kurš ne ilgāk kā mēnesi aizvietojis slimības vai citu iemeslu dēļ promesošu pedagogu, piemēro stundu atalgojumu. Ja aizvietošana turpinās ilgāk par mēnesi, atalgojumu pedagogam maksā, sākot ar pirmo aizvietošanas dienu,

⁷⁷ Valsts kontroles revīzijas ziņojums – kā organizēt un apmaksāt pedagogu darbu Latvijā. Rīga: Latvijas Republikas Valsts kontrole, 2018, 25.–26. lpp. Pieejams: http://www.lrvk.gov.lv/uploads/reviziju-zinojumi/2018/2.4.1-6_2018/12_10_2018_zi%C5%86ojums_publico%C5%A1anai.pdf

⁷⁸ Ibid.

⁷⁹ Grīnfelde A., Paula L., Vanaga I., Priževoite I. Pedagogu darba tiesības izglītības iestādēs. Rīga: Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība, 2017, 67. lpp. Pieejams: http://www.lizda.lv/content/files/LIZDA_petijums%20internetam_2017.pdf [aplūkots 15.05.2019.]

par visām faktiski nostrādātajām darba slodzes stundām šo noteikumu 16. un 17. punktā minētajā kārtībā. Ja pedagogs aizvieta slimības vai cita iemesla dēļ promesošu pedagogu, pārsniedzot normālo darbalaiku, piemērojama Darba likumā noteiktā virsstundu apmaksas kārtība.”

Šāds grozījums nodrošinās darba tiesības reglamentējošajos normatīvajos aktos noteikto principu ievērošanu gan darbalaika organizācijā, tas ir, plānojot darbinieka slodzi darba nedēļas ietvaros, gan arī darbalaika uzskaitē nolūkā nodrošināt normatīviem atbilstošu pedagogu atlīdzību.

3.2. Mērķdotācijas aprēķināšanas problemātika

3.2.1. Mācību gada pirmā alga – ikgadējais pārsteigums

Saskaņā ar jau minētajiem MK noteikumiem Nr. 447 Izglītības un zinātnes ministrija aprēķina normēto skolēnu skaitu un katrai pašvaldībai paredzēto mērķdotāciju pedagogu darba samaksai. Savukārt valsts budžeta mērķdotācijas aprēķināšanai izglītības iestādes un noteiktos gadījumos pašvaldības līdz katra gada 5. septembrim ievada un apstiprina informāciju par bērnu un skolēnu skaitu attiecīgā gada 1. septembrī izglītības iestādēs (pa klasēm (grupām) un izglītības programmām). Atbilstoši MK noteikumu Nr. 447 8. punktam Izglītības un zinātnes ministrija katrai pašvaldībai paredzētās mērķdotācijas apmēru aprēķina divas reizes gadā – 1. septembrī, aprēķinot mērķdotāciju pedagogu darba samaksai par periodu no kārtējā gada 1. septembra līdz 31. decembrim, un par periodu no nākamā gada 1. janvāra līdz 31. augustam.

Mērķdotācijas apmēru aprēķina atbilstoši izglītojamo skaitam izglītības iestādē 1. septembrī, tomēr, kā norādīts Valsts kontroles ziņojumā, no izglītojamo skaita fiksēšanas līdz mērķdotācijas finansējuma apstiprināšanai un informācijas sniegšanai pašvaldībām var paiet pat mēnesis.⁸⁰

Uz šādu problēmu ir norādījusi arī LIZDA savā 2013. gada pētījumā “Izglītības darbinieku vajadzības nodarbinātības stabilitātes un cienīga darba apstākļu nodrošināšanai un šo jautājumu aktualizēšanai kolektīvajos līgumos”. Anketējot pedagogus un secinot, ka lielākā neapmierinātība izglītības darbinieku vidū ir ar atalgojumu, kā vienu no problēmām LIZDA min tieši neskaidrību par algas apmēru vēl mēnesi vai vairāk pēc mācību gada sākuma. Respektīvi, atbilstoši naudas sadales principam “Nauda seko skolēnam” algu likmes mācību gadam tiek noteiktas tikai tad, kad ir skaidri zināms skolēnu skaits skolā. Tā kā šie dati tiek

⁸⁰ Valsts kontroles revīzijas ziņojums – kā organizēt un apmaksāt pedagogu darbu Latvijā. Rīga: Latvijas Republikas Valsts kontrole, 2018, 32.–37. lpp. Pieejams: http://www.lrvk.gov.lv/uploads/reviziju-zinojumi/2018/2.4.1-6_2018/12_10_2018_zi%20C5%86ojums_publicisko%20C5%A1anai.pdf

iegūti septembrī, tad pēdējos gadus skolās vēl septembra beigās un, kā stāsta pedagogi, dažkārt pat oktobra sākumā vēl nav skaidrs, ar kādām naudas summām skolas un pedagogi var rēķināties.⁸¹ Tāpat 2017. gada pētījumā “Pedagogu darba tiesības izglītības iestādē”, anketējot Latvijas pedagogus, secināts, ka vairāk nekā pusei pedagogu ar prognozējamo darba algas likmi ir iespēja iepazīties labākajā gadījumā tikai pēc 1. septembra, tas ir, mācību gada sākuma, savukārt pārsvarā pedagogi par to uzzina tikai algas dienā (septembra pēdējās dienās vai oktobra pirmajās divās nedēļās) vai pēc mērķdotācijas apstiprināšanas Ministru kabineta sēdē.⁸²

Līdz ar to šādā situācijā rodas Darba likumā garantēto darbinieka tiesību – laikus uzzināt darba apjoma un samaksas izmaiņu – pārkāpums. Respektīvi, Darba likuma 51. panta trešā daļa, tāpat kā Darba likuma 62. panta ceturtnā daļa, paredz darba devējam pienākumu rakstveidā vismaz vienu mēnesi iepriekš informēt darbiniekus par izmaiņām darba apjomā un samaksā.

Lai gan Valsts kontroles ziņojumā Izglītības un zinātnes ministrija pauž viedokli, kā šāds regulējums noteikts galvenokārt tāpēc, ka izglītojamo skaits gada laikā mainās, līdz ar to ir svarīgi, lai pēc iespējas precīzāk varētu aprēķināt finansējumu pedagogu algām, ko ir iespējams izdarīt, tikai balstot aprēķinu uz izglītojamo skaitu 1. septembrī⁸³, autoresprāt, izglītojamo skaitu uz nākamo mācību gadu ir iespējams prognozēt un nedrīkst būt situācija, ka pedagogu darba samaksas modelis ir pretējs tam, kas ir noteiktos citos augstāka spēka normatīvajos aktos.

Līdz ar to autore piedāvā risinājumu finansējumu nākamajam mācību gadam aprēķināt, nevis pamatojoties uz izglītojamo skaitu 1. septembrī, bet gan balstoties uz to, kāds izglītojamo skaits izglītības iestādē ir, mācību gadam beidzoties, kā arī noteikt uzņemšanas termiņu izglītojamo uzņemšanai, piemēram, līdz 31. maijam. Tādā veidā, kad beidzas mācību gads, taptu skaidrs, vai izglītojamais turpinās mācības izglītības iestādē vai ne, kā arī izglītojamie vai to vecāki tiktu stimulēti apzināties, ka izglītības iestādē ir nepieciešams pieteikties laikus, lai izglītības iestāde laikus varētu plānot gan finanšu, gan personāla resursus.

Arī ārvalstu pieredzes apkopojums liecina, ka izglītības iestādes izvēle ir veicama jau laikus – piemēram, lai pieteiktu bērnu izglītības iestādē jaunajam mācību gadam, kas sākās 2018. gada 3. septembrī, Igaunijā vecākiem līdz 2018. gada 1. maijam bija jāinformē pašvaldība par vēlmi nodrošināt bērna izglītību konkrētā pašvaldības skolā. Respektīvi, mācību iestādes izvēle izdarāma laikus, lai spētu saplānot gan finanšu, gan personāla resursus

⁸¹ Pētījums – izglītības darbinieku vajadzības nodarbinātības stabilitātes un cienīga darba apstākļu nodrošināšanai un šo jautājumu aktualizēšanai kolektīvajos līgumos. Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība, 2013, 10. lpp. Pieejams: <https://www.slideshare.net/arodbiedriba/lizda-ptjums-par-ciengu-darbu-pedagogiem>

⁸² Grīnfelds A., Paula L., Vanaga I., Priževote I. Pedagogu darba tiesības izglītības iestādēs. Rīga: Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība, 2017, 64. lpp. Pieejams: http://www.lizda.lv/content/files/LIZDA_petijums%20internetam_2017.pdf [aplūkots 15.05.2019.]

⁸³ Valsts kontroles revīzijas ziņojums – kā organizēt un apmaksāt pedagogu darbu Latvijā. Rīga: Latvijas Republikas Valsts kontrole, 2018, 32.–37. lpp. Pieejams: http://www.lrvk.gov.lv/uploads/reviziju-zinojumi/2018/2.4.1-6_2018/12_10_2018_zi%20C5%86ojums_publicisko%20C5%A1anai.pdf [aplūkots 15.05.2019.]

pašvaldībās un izglītības iestādēs, sabalansējot nepieciešamību atbilstoši skolēnu skaitam jeb pieprasījumu ar pašvaldības iespējām.

Līdz ar to autore izsaka priekšlikumu MK noteikumu Nr. 447 4. punktu izteikt šādā redakcijā:

“4. Novadu un republikas pilsētu pašvaldības un valsts augstskolas nodrošina, ka Valsts izglītības informācijas sistēmā (turpmāk – sistēma) līdz attiecīgā gada 1. jūlijam tiek ievadīta un apstiprināta informācija par bērnu un skolēnu skaitu attiecīgā gada 31. maijā izglītības iestādēs (pa klasēm (grupām) un izglītības programmām).”

3.2.2. Mērķdotācijas sadales kritēriju neievērošana

Saskaņā ar MK noteikumiem Nr. 447, sadalot mērķdotācijas līdzekļus, nepieciešams ievērot vairākus ierobežojošus kritērijus: sākotnēji aprēķināma mērķdotācija izglītības programmas mācību stundu īstenošanai, iestādes pedagogu likmju skaitu reizinot ar minimālo pedagoga mēneša darba algas likmi. Papildus 20,43% apmērā no aprēķinātās summas nosakāms finansējums, kas izmantojams izglītības iestādes vadītāja, viņa vietnieku un atbalsta personāla darba samaksai, tajā skaitā iestādes vadītāja un viņa vietnieku darba samaksai izlietojams ne vairāk kā 15% no aprēķinātās mērķdotācijas mācību stundu īstenošanai summas. Tāpat papildus 14,5% apmērā no aprēķinātās summas nosakāms finansējums, ko izglītības iestādes vadītājs var izlietot samaksai par pedagogu papildu pienākumiem, kā arī pedagoga mēneša darba algas likmes palielināšanai.⁸⁴

Atbilstoši normatīvajiem aktiem par minēto kritēriju ievērošanu ir atbildīgs izglītības iestādes vadītājs, tomēr, lai nodrošinātu tarifkācijas atbilstību piešķirtajam valsts budžeta finansējumam, izglītības iestādes vadītājs VIIS saskaņo tarifkāciju ar izglītības iestādes dibinātāju vai tā noteikto kompetento iestādi, kā to nosaka MK noteikumu Nr. 445 12. punkts.

Taču, tā kā nepastāv kontroles mehānisms mērķdotācijas kritēriju ievērošanai, proti, tos nekontrolē ne izglītības iestādes dibinātājs, ne kāda cita kompetenta iestāde, un atbildības jautājums novelts uz izglītības iestādēm, kurās bieži vien šādu aprēķinu veikšana ir kļūdaina un neatbilstoša minētajiem kritērijiem, rodas situācijas, ka mērķdotācijas sadales kritēriji netiek ievēroti. Tādējādi, kā norādīts Valsts kontroles ziņojumā, netiek sasniegts Izglītības un zinātnes ministrijas noteiktais procesuālo ierobežojumu noteikšanas mērķis aizsargāt pedagogu

⁸⁴ Valsts kontroles revīzijas ziņojums – kā organizēt un apmaksāt pedagogu darbu Latvijā. Rīga: Latvijas Republikas Valsts kontrole, 2018, 37.–40. lpp. Pieejams: http://www.lrvk.gov.lv/uploads/reviziju-zinojumi/2018/2.4.1-6_2018/12_10_2018_zi%C5%86ojums_publicisko%C5%A1anai.pdf [aplūkots 15.05.2019.]

atalgojumu, novēršot neproporcionāli lielu līdzekļu izlietojumu skolu vadības un atbalsta personāla atalgošanai.⁸⁵

Izrietoši autore šajā problēmsituācijā vēlas piedāvāt risinājumu ieviest tehnisku kontroles risinājumu VIIS, kas paredzētu, ka tarifkāciju nevarētu saskaņot, ja pareizi nav veikti tarifkācijas aprēķini. Šāds kontroles mehānisms ļaus gan izglītības iestāžu, gan arī pašvaldību atbildīgajiem darbiniekiem strādāt efektīvāk.

⁸⁵ Valsts kontroles revīzijas ziņojums – kā organizēt un apmaksāt pedagogu darbu Latvijā. Rīga: Latvijas Republikas Valsts kontrole, 2018, 37.–40. lpp. Pieejams: http://www.lrvk.gov.lv/uploads/reviziju-zinojumi/2018/2.4.1-6_2018/12_10_2018_zi%C5%86ojums_publico%C5%A1anai.pdf [aplūkots 15.05.2019.]

3.3. Pedagogu darba samaksas iestādes iekšējā regulējuma problemātika

3.3.1. Samaksa par slodzi

Kā jau noskaidrojām, saskaņā ar speciālajiem normatīvajiem aktiem pedagogu darba samaksu veido: 1) samaksa par slodzi; 2) piemaksas; 3) prēmijas un naudas balvas un 4) cita veida atlīdzība. Saskaņā ar MK noteikumiem Nr. 445 pedagogu zemākā mēneša darba algas likme šobrīd ir 680 eiro. Taču normatīvais regulējums, kā jau tika konstatēts, paredz iespēju izglītības iestādes vadītājam, izvērtējot katra pedagoga darba intensitāti un personisko ieguldījumu, ar iestādē apstiprinātiem un izstrādātiem kritērijiem noteikt līdz pat 50% augstāku mēneša darba algas likmi jeb paaugstinātu darba samaksu. Tomēr izglītības iestādēm nav vienotas izpratnes par kritēriju noteikšanu, kas noved pie tā, ka izglītības iestādēs šādi kritēriji vispār nav izstrādāti vai izstrādāti nepilnīgi, šādas paaugstinātas likmes piešķiršanai nav pamatojuma vai pamatojums nav atbilstošs. Tas savukārt rada iespēju izglītības iestādes vadītājam pēc saviem ieskatiem brīvi rīkoties ar finanšu līdzekļiem, bieži vien nostādot citus pedagogus nelabvēlīgākā vai labvēlīgākā situācijā par pārējiem pedagogiem. Pat pazeminot noteiktu darbinieku grupu darba vērtību salīdzinājumā ar citām, piemēram, interešu izglītības pedagogiem un atbalsta personālam tiek noteikts zemāks atalgojums, kamēr vispārējās izglītības pedagogiem ir augstāka darba algas likme.⁸⁶

Uz šādu problēmu norādījusi Valsts kontrole, kā arī LIZDA 2017. gada pētījumā⁸⁷, secinot, ka pašvaldību izglītības iestādēs pedagogu darba samaksas lielums tiek noteikts subjektīvi un pedagogi lielākoties netiek informēti par tās noteikšanas pamatojumu – kārtību un kritērijiem. Turklāt abas instances norādījušas, ka ir būtiski ievērot – vienādas paaugstinātās likmes noteikšana vairākiem pedagogiem bez personificēta izvērtējuma ir pretrunā normatīvajam regulējumam, ar ko skolai noteikts pienākums izvērtēt katra pedagoga personisko ieguldījumu iestādes attīstībā un darba intensitātē.⁸⁸

Līdz ar to autore vēlas piedāvāt risinājumu šāda regulējuma noteikšanai, regulējumā ietverot konkrētus pedagogu personiskā ieguldījuma un darba intensitātes kritēriju grupas, tādas kā: 1) pedagoģiskā procesa kvalitāte; 2) metodiskais darbs, izglītības iestādes darba plānošana; 3) izglītības iestādes prestiža paaugstināšana; 4) darba apjoms; 5) klases audzināšanas darba

⁸⁶ Valsts kontroles revīzijas ziņojums – kā organizēt un apmaksāt pedagogu darbu Latvijā. Rīga: Latvijas Republikas Valsts kontrole, 2018, 52. lpp. Pieejams: http://www.lrvk.gov.lv/uploads/reviziju-zinojumi/2018/2.4.1-6_2018/12_10_2018_zi%C5%86ojums_publico%C5%A1anai.pdf [aplūkots 15.05.2019.]

⁸⁷ Grīnfelde A., Paula L., Vanaga I., Priževote I. Pedagogu darba tiesības izglītības iestādēs. Rīga: Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība, 2017, 68. lpp. Pieejams: http://www.lizda.lv/content/files/LIZDA_petijums%20internetam_2017.pdf [aplūkots 15.05.2019.]

⁸⁸ Valsts kontroles revīzijas ziņojums – kā organizēt un apmaksāt pedagogu darbu Latvijā. Rīga: Latvijas Republikas Valsts kontrole, 2018, 49. lpp. Pieejams: http://www.lrvk.gov.lv/uploads/reviziju-zinojumi/2018/2.4.1-6_2018/12_10_2018_zi%C5%86ojums_publico%C5%A1anai.pdf [aplūkots 15.05.2019.]

kvalitatē; 6) tālākizglītība (personālā izaugsme); 7) lojalitāte. Kritēriji un to vērtības konkretizēti darba 1. pielikumā, saskaņā ar kuru paredzēts noteikt augstāku darba algas likmi tiem pedagogiem, kuru ieguldījums novērtēts kā nozīmīgāks.

3.3.2. Piemaksu noteikšana

Kā jau noskaidrojām, pedagogiem var noteikt tādas piemaksas kā: 1) piemaksa par papildu pedagoģisko darbu; 2) piemaksa par prombūtnē esoša kolēģa aizvietošanu; 3) piemaksa par darbu īpašos apstākļos; 4) piemaksa par profesionālās darbības pakāpi u. c., taču problemātika saskatāma tādu piemaksu noteikšanā kā piemaksa par papildu pedagoģisko darbu un piemaksa par prombūtnē esoša kolēģa aizvietošanu.

Respektīvi, ar papildu pedagoģisko darbu normatīvā akta izpratnē, kā tas norādīts MK noteikumu Nr. 445 26. punktā, saprot darba apjoma palielināšanos saistībā ar pedagoga amata aprakstā neietvertu darbu. Šādas piemaksas apmērs nosakāms līdz 30% no pedagogam tarifcētās darba algas un iekļaujams izglītības iestādes pedagogu tarifkācijas sarakstā. Tādējādi secināms: lai noteiktu ārpusdarba slodzes veicamo pienākumu kopumu, ir jābūt reglamentētam pedagoga slodzē ietilpstošo veicamo darbu apjomam. Turklāt piemaksas ir jāiekļauj tarifkācijā neatkarīgi no to maksāšanas ilguma.

Taču, tāpat kā paaugstinātas darba algas likmes noteikšanai, arī piemaksām par papildu pedagoģisko darbu nepieciešams noteikt iekšējo regulējumu, izstrādājot izglītības iestādē kritērijus to piešķiršanai. Tas tāpēc, jo normatīvais regulējums nosaka vien to, ka šāda piemaksa nosakāma līdz 30% apmērā, tomēr nav precizēts, pēc kādiem kritērijiem noteikt, cik lielu piemaksu noteikt, kā arī kādu darba apjoma palielināšanos mēs varam uzskatīt par papildu pedagoģisko darbu?

Tieši šeit ir saskatāma problemātika, jo, kā pēc revīzijas izglītības iestādēs norāda Valsts kontrole, šāds iekšējais regulējums ir izstrādāts, ja vispār ir izstrādāts, nepilnīgi un piemaksu pamatojums definēts radoši nolūkā pieejamo finanšu līdzekļu ietvaros palielināt darbinieku atalgojumu un maksimāli izmantot normatīvā regulējuma sniegtās iespējas.⁸⁹

Tāpat uz šādu problemātiku norāda LIZDA 2017. gada pētījumā, sniedzot savu viedokli par to, ka atsevišķos gadījumos pedagogiem trūkst informācijas par piemaksām, to piešķiršanas kārtību un kritērijiem: “Skolas direktore nav informējusi pusotra gada garumā pedagogu par

⁸⁹ Valsts kontroles revīzijas ziņojums – kā organizēt un apmaksāt pedagogu darbu Latvijā. Rīga: Latvijas Republikas Valsts kontrole, 2018, 57. lpp. Pieejams: http://www.lrvk.gov.lv/uploads/reviziju-zinojumi/2018/2.4.1-6_2018/12_10_2018_zi%C5%86ojums_publicisko%C5%A1anai.pdf [aplūkots 15.05.2019.]

piemaksu algai no pašvaldības budžeta” vai “Direktors neinformē par piemaksām, nepaskaidro, kāpēc vienam ir 15 eiro, citam – 100 eiro.”⁹⁰

Izrietoši no minētā autore vēlas piedāvāt risinājumu, nosakot tādus piemaksu par papildu pedagoģisko darbu kritērijus kā: 1) papildu pedagoģiskais darbs izglītojamo individuālās izaugsmes attīstībā (izglītojamo sagatavošana mācību priekšmetu olimpiādēm u.tml.); 2) papildu pedagoģiskais darbs klases kolektīva veidošanā (klases ekskursijas, vakari u. tml.); 3) papildu darbs ar dokumentāciju, kas nav iekļauts amata aprakstā, veidojot izglītības iestādes prezentācijas, uzskates materiālus u. tml.; 4) papildu metodiskais darbs un mācību materiāla izveide (materiālu sagatavošana diagnosticējošajam darbam, olimpiādēm u. tml.); 5) papildu darbs ar izglītojamiem, kuriem ir nozīmēts individuāls darbs, apgūstot speciālās izglītības programmas un bērniem ar citām grūtībām mācībās; 6) ārpus mācību darba laika veiktais papildu darbs, organizējot darbu skolotāju metodiskās komisijās, organizējot atbalsta pasākumus pedagogiem, praksi topošajiem pedagogiem; 7) ārpus mācību darba laika veiktais papildu darbs ar izglītojamo interešu grupām, papildu darbi atsevišķu mācību priekšmetu ārpusstundu aktivitātēs, projektu realizācija, atbalsts skolas darba organizēšanai; 8) papildu darbs izglītības iestādes rīkotos pasākumos, semināros, projektos, pieredzes apmaiņas un tālākizglītības pasākumos, tos vadot, koordinējot, organizējot (sīkāk skatīt darba 2. pielikumā).

Tāpat problēmas redzamas arī situācijās, kad nepieciešams noteikt piemaksu pedagogam, kurš aizvieto prombūtnē esošu kolēģi. MK noteikumu Nr. 445 regulējums paredz, ka samaksai par mācību stundām vai nodarbībām pedagogam, kurš ne ilgāk kā mēnesi aizvietojis slimības vai citu iemeslu dēļ promesošu kolēģi, piemēro stundu atalgojumu. Ja aizvietošana turpinās ilgāk par mēnesi, atalgojumu pedagogam maksā, sākot ar pirmo aizvietošanas dienu, par visām faktiski nostrādātajām darba slodzes stundām. Taču rodas jautājums – vai prombūtnē esošu kolēģu aizvietošanas organizācijas veids ļauj apiet maksimālās pedagoga darba slodzes – 40 stundas – ierobežojumu? Nē, šāda situācija, kā jau mēs noskaidrojām, nedrīkstētu izveidoties, jo tas būtu pretēji Darba likumā noteiktajam.

Līdz ar to secināms, ka izglītības iestādēs noteiktās piemaksas par papildu darbu atsevišķos gadījumos pārsniedz normatīvajā aktā noteikto ierobežojumu.

⁹⁰ Grīnfelde A., Paula L., Vanaga I., Priževote I. Pedagogu darba tiesības izglītības iestādēs. Rīga: Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība, 2017, 68. lpp. Pieejams: http://www.lizda.lv/content/files/LIZDA_petijums%20internetam_2017.pdf [aplūkots 15.05.2019.]

3.3.3. Prēmijas un naudas balvas pedagogiem

Ja izglītības iestāde ir ietaupījusi darba samaksai paredzētos mērķdotācijas finanšu līdzekļus, pedagogiem var piešķirt prēmiju vai naudas balvu, ņemot vērā katra personisko darba ieguldījumu. Prēmijas vai naudas balvas apmēru nosaka izglītības iestādes vadītājs saskaņā ar izglītības iestādē apstiprinātu kārtību.⁹¹ Šādu izglītības iestādes vadītāja tiesību nosaka MK noteikumu Nr. 445 26. punkts, taču kopējais prēmiju vai naudas balvu apmērs kalendāra gadā nedrīkst pārsniegt 120% no pedagoga mēneša darba algas, bet kopējais kalendāra gadā izmaksāto prēmiju un naudas balvu apjoms valsts un pašvaldības izglītības iestādēs, izņemot augstskolas, nedrīkst pārsniegt 175% no pedagoga mēneša darba algas. Līdz ar to, arī lai piešķirtu prēmijas vai naudas balvas, tāpat kā paaugstinātas darba algas likmes un piemaksu piešķiršanai, ir nepieciešams izglītības iestādē izstrādāt iekšējās kārtības noteikumus, kuri paredz skaidri noteiktus kritērijus un apstākļus, kā iestāšanās gadījumā darbiniekam ir tiesības uz prēmiju vai naudas balvu. Taču, kā norāda Valsts kontrole, arī šādi kritēriji izglītības iestādēs netiek atbilstoši izstrādāti un prēmiju vai naudas balvu piešķiršanu izglītības iestādes vadītājs veic pēc saviem (subjektīviem) ieskatiem – tas bieži vien noved pie nevienlīdzīgas un netaisnīgas prēmiju un naudas balvu sadales, kas ir pretējs normatīvo aktu regulējumam.⁹² Vēl vairāk, šādos gadījumos prēmijas un naudas balvas nevis motivē darbiniekus rūpīgāk, kvalitatīvāk strādāt, bet gan demotivē.

Saprotams, ka šādus kritērijus nemaz nav tik vienkārši izstrādāt. Līdz ar to, trūkstot izpratnei par pedagoģisko darbinieku darba samaksas un motivācijas sistēmas elementu atšķirībām un to piemērošanu, tajās izglītības iestādēs, kur šādi kritēriji ir izstrādāti, bieži vien, kā to norāda Valsts kontrole, tie pārklājas. Kā rezultātā tiek radīta situācija, ka nav iespējams nošķirt, kādi kritēriji ir izmantojami paaugstinātas darba algas likmes noteikšanai, kuri – prēmiju un naudas balvu noteikšanai.

Izskaidrojums šādām problēmām, autoresprāt, varētu būt sarežģītais normatīvais regulējums, kas nevieš izpratni par to, kā šādos gadījumos pareizi rīkoties, līdz ar to noved pie atšķirīgas interpretācijas iespējām.

Izrietoši no minētā autore vēlas piedāvāt noteikt šādus pedagogu prēmiju un naudas balvu piešķiršanas kritērijus pedagoga ieguldījuma novērtēšanā: 1) sasniegumi, godalgotas vietas olimpiādēs, konkursos, zinātniski pētnieciskos un projekta darbos, skatēs u. tml. uz kurā

⁹¹ Valsts kontroles revīzijas ziņojums – kā organizēt un apmaksāt pedagogu darbu Latvijā. Rīga: Latvijas Republikas Valsts kontrole, 2018, 64. lpp. Pieejams: http://www.lrvk.gov.lv/uploads/reviziju-zinojumi/2018/2.4.1-6_2018/12_10_2018_zi%C5%86ojums_publico%C5%A1anai.pdf [aplūkots 15.05.2019.]

⁹² Valsts kontroles revīzijas ziņojums – kā organizēt un apmaksāt pedagogu darbu Latvijā. Rīga: Latvijas Republikas Valsts kontrole, 2018, 64. lpp. Pieejams: http://www.lrvk.gov.lv/uploads/reviziju-zinojumi/2018/2.4.1-6_2018/12_10_2018_zi%C5%86ojums_publico%C5%A1anai.pdf [aplūkots 15.05.2019.]

pedagogs palīdzējis sagatavot izglītojamus; 2) augsti, salīdzinājumā ar Latvijas vidējiem rādītājiem, rezultāti centralizētajos eksāmenos, uz kuriem pedagogs palīdzējis sagatavot izglītojamus; 3) sasniegumi klases vidējās atzīmes paaugstināšanā, sekmējot priekšmeta apguves līmeņa izaugsmi.

Šādi kritēriji pēc autores domām izvēlēti, lai norādītu uz prēmiju un naudas balvu īpašo raksturu, nodrošinot to, ka piemaksu un prēmiju un naudas balvu kritēriji nepārklātos.

KOPSAVILKUMS

Pētījuma rezultātā autore izvirza aizstāvēšanai šādas tēzes:

- 1) darba samaksa ir plaši interpretējams jēdziens, kas nevar tikt aprobežots ar tā gramatisko interpretāciju; tā veidojas no savstarpēji saistītiem elementiem, nodrošinot cilvēka cienīgu un viņa ģimenei cienīgu atalgojumu savas iztikas nodrošināšanai;
- 2) pedagogu darba samaksas regulējums aptver lielu skaitu normatīvo aktu, prasot plašas zināšanas to piemērošanā, bet nesniedzot skaidru izpratni par pedagogu darba samaksas organizāciju;
- 3) pedagogu darba samaksas sistēma normatīvajos aktos reglamentēta nepilnīgi, jo neparedz skaidru pedagogu veiktā darba organizāciju un uzskaiti un taisnīgu tā apmaksu;
- 4) salīdzinājumā ar Darba likumā garantēto minimālās darba algas apmēru, kas nemainās, pedagoģiskajos amatos strādājošo darbinieku zemākā mēneša darba algas likme ir mainīgs rādītājs, kura izvērtēšana un aprēķināšana ir sarežģīts un komplicēts process;
- 5) piemaksu izmaksai, tāpat kā darba algas izmaksai, ir imperatīvs raksturs – tās ir aprēķināmas un maksājamas ikreiz, kad iestājušies Darba likumā minētie apstākļi vai attiecībā uz pedagogiem – speciālajā regulējumā minētie apstākļi;
- 6) prēmiju un naudas balvu regulējuma ietveršana speciālajā regulējumā attiecībā uz pedagogiem darīta ar mērķi motivēt un stimulēt pedagogus, novērtējot to, cik nozīmīgs viņu darbs ir visai sabiedrībai kopumā;
- 7) vienīgi pedagogu darba alga un piemaksas ir tādas, kas obligāti izmaksājamas regulāri, savukārt prēmijas un cita veida atlīdzība par darbu pedagogiem nav obligāti izmaksājama regulāri, lai gan šie maksājumi ietilpst darba samaksas jēdzienā;
- 8) pastāvošais pedagogu darba samaksas slodzes sadalījuma modelis neatbilst vispārējām darba tiesību normām kā augstāka spēka normatīvajam aktam; kā risinājums tiek piedāvāts pāriet uz 40 darba stundu slodzi nedēļā;
- 9) izglītības iestādēs īstenotā darbalaika uzskaitē neatbilst katra darbinieka faktiski nostrādāto laiku, neļaujot identificēt nostrādātās virsstundas;
- 10) MK noteikumu Nr. 447 mērķdotācijas aprēķināšanas kārtība paredz Darba likumā garantēto darbinieka tiesību – laikus uzzināt darba apjoma un samaksas izmaiņu – pārkāpumu; piedāvājums risinājumam – finansējumu nākamajam mācību gadam nepieciešams aprēķināt, nevis pamatojoties uz izglītojamo skaitu 1. septembrī, bet gan balstoties uz to, kāds izglītojamo skaits izglītības iestādē ir, mācību gadam

beidzoties, kā arī noteikt uzņemšanas termiņu izglītojamo uzņemšanai, piemēram, līdz 31. maijam. Tādā veidā, kad beidzas mācību gads, taptu skaidrs, vai izglītojamais turpinās mācības izglītības iestādē vai ne, kā arī izglītojamie vai to vecāki tiktu stimulēti apzināties, ka izglītības iestādē ir nepieciešams pieteikties laikus, lai izglītības iestāde laikus varētu plānot gan finanšu, gan personāla resursus;

- 11) kļūdainas mērķdotācijas aprēķins rada nepamatotu finanšu izlietojumu, tādēļ nepieciešams ieviest tehnisku kontroles risinājumu VIIS, kas paredzētu, ka tarifikāciju nevarētu saskaņot, ja pareizi nav veikti tarifikācijas aprēķini. Šāds kontroles mehānisms ļautu gan izglītības iestāžu, gan arī pašvaldību atbildīgajiem darbiniekiem strādāt efektīvāk;
- 12) izglītības iestādēs pedagogu darba samaksas par slodzi lielums tiek noteikts subjektīvi un pedagogi lielākoties netiek informēti par tās noteikšanas pamatojumu – kārtību un kritērijiem. Līdz ar to autore vēlas piedāvāt risinājumu šāda regulējuma noteikšanai, regulējumā ietverot konkrētus pedagogu personiskā ieguldījuma un darba intensitātes kritēriju grupas, tādas kā: 1) pedagoģiskā procesa kvalitāte; 2) metodiskais darbs, izglītības iestādes darba plānošana; 3) izglītības iestādes prestiža paaugstināšana; 4) darba apjoms; 5) klases audzināšanas darba kvalitāte; 6) tālākizglītība (personālā izaugsme); 7) lojalitāte. Kritēriji un to vērtības konkretizēti darba 1. pielikumā, saskaņā ar kuru paredzēts noteikt augstāku darba algas likmi tiem pedagogiem, kuru ieguldījums novērtēts kā nozīmīgāks;
- 13) izglītības iestādes iekšējais piemaksu noteikšanas regulējums ir izstrādāts, ja vispār ir izstrādāts, nepilnīgi un piemaksu pamatojums definēts radoši nolūkā pieejamo finanšu līdzekļu ietvaros palielināt darbinieku atalgojumu un maksimāli izmantot normatīvā regulējuma sniegtās iespējas. Tieši tāpēc autore vēlas piedāvāt risinājumu, nosakot tādas piemaksas par papildu pedagoģisko darbu kritērijus kā: 1) papildu pedagoģiskais darbs izglītojamo individuālās izaugsmes attīstībā; 2) papildu pedagoģiskais darbs klases kolektīva veidošanā; 3) papildu darbs ar dokumentāciju, kas nav iekļauts amata aprakstā, veidojot izglītības iestādes prezentācijas, uzskates materiālus u. tml.; 4) papildu metodiskais darbs un mācību materiāla; 5) papildu darbs ar izglītojamiem, kuriem ir nozīmēts individuāls darbs, apgūstot speciālās izglītības programmas un bērniem ar citām grūtībām mācībās; 6) ārpus mācību darba laika veiktais papildu darbs, organizējot darbu skolotāju metodiskās komisijās, organizējot atbalsta pasākumus pedagogiem, praksi topošajiem pedagogiem; 7) ārpus mācību darba laika veiktais papildu darbs ar izglītojamo interešu grupām, papildu darbi atsevišķu mācību priekšmetu ārpusstundu aktivitātēs, projektu realizācija, atbalsts skolas darba

organizēšanai; 8) papildu darbs izglītības iestādes rīkotos pasākumos, semināros, projektos, pieredzes apmaiņas un tālākizglītības pasākumos, tos vadot, koordinējot, organizējot;

- 14) tāpat izglītības iestādēs netiek atbilstoši izstrādāti un prēmiju vai naudas balvu piešķiršanu reglamentējošie iekšējie noteikumi, izglītības iestādes vadītājam to piešķiršanu veicot pēc saviem (subjektīviem) ieskatiem, novedot pie nevienlīdzīgas un netaisnīgas prēmiju un naudas balvu sadales, kas ir pretējs normatīvo aktu regulējumam. Izrietoši no minētā autore vēlas piedāvāt noteikt šādus pedagoģu prēmiju un naudas balvu piešķiršanas kritērijus pedagoģa ieguldījuma novērtēšanā:
- 1) sasniegumi, godalgotas vietas olimpiādēs, konkursos, zinātniski pētnieciskos un projekta darbos, skatēs u. tml. uz kurā pedagoģis palīdzējis sagatavot izglītojamus;
 - 2) augsti, salīdzinājumā ar Latvijas vidējiem rādītājiem, rezultāti centralizētajos eksāmenos, uz kuriem pedagoģis palīdzējis sagatavot izglītojamus;
 - 3) sasniegumi klases vidējās atzīmes paaugstināšanā, sekmējot priekšmeta apguves līmeņa izaugsmi. Šādi kritēriji pēc autores domām izvēlēti, lai norādītu uz prēmiju un naudas balvu īpašo raksturu, nodrošinot to, ka piemaksu un prēmiju un naudas balvu kritēriji nepārklātos.

IZMANTOTĀS LITERATŪRAS UN AVOTU SARAKSTS

Literatūra

1. Driča I., Lazdāns A., Polis F. Par darba samaksas tiesisko noteikšanu un ar to saistītām problēmām. Rīga: “Jurista Vārds”, 2007. gada 15. maijs, Nr. 20 (473)
2. Umbraško E. Darba alga, piemaksa, prēmija un cita veida atlīdzība saistībā ar darbu. Pieejams: <https://www.eversheds-sutherland.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/global/latvia/lv/Darba-alga-piemaksa-premija-un-cita-veida> [aplūkots 19.04.2019.]
3. Grīnfelde A., Paula L., Vanaga I., Priževoi I. Pedagogu darba tiesības izglītības iestādēs. Rīga: Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība, 2017. Pieejams: http://www.lizda.lv/content/files/LIZDA_petijums%20internetam_2017.pdf [aplūkots 15.05.2019.]
4. Grozījumu anotācija Ministru kabineta 2009. gada 28. jūlija noteikumiem Nr. 836 “Pedagogu darba samaksas noteikumi”: LV likums. Pieņemts: 16.08.2011. [spēkā līdz 01.09.2016.] Pieejama: <http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40224345>
5. Keskula E., Loogma K., The value of and values in the work of teachers in Estonia. Work, employment and society, 2017. Pieejams: <file:///C:/Users/Eliza/Desktop/0950017016676436.pdf>
6. Izglītības un zinātnes ministrija. Pedagogu darba samaksas modelis. 07.12.2015. Pieejams: https://www.izm.gov.lv/images/aktualitates/2015/151207_Modelis_papildinats_prezentacija.pdf [aplūkots 25.04.2019.]
7. Labour Inspectorate: Applicable working conditions. Pieejams: <http://ti.ee/en/organisation-contacts/thelabour-inspectorate/posted-workers/applicable-working-conditions/> [aplūkots 15.05.2019.]
8. Living and working in Estonia: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/estonia#pay> [aplūkots 15.05.2019.]
9. Neimanis J. Darba samaksas jēdziens. Rīga: “Jurista Vārds”, 2007. gada 15. maijs, Nr. 20 (473)
10. Pedagogu darba samaksas noteikumu anotācija: LV likums. Pieņemts: 05.07.2016. Pieejams: <http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40393479> [aplūkots 12.05.2019.]

11. Pētījums – izglītības darbinieku vajadzības nodarbinātības stabilitātes un cienīga darba apstākļu nodrošināšanai un šo jautājumu aktualizēšanai kolektīvajos līgumos. Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība, 2013. Pieejams: <https://www.slideshare.net/arodbiedriba/lizda-ptjums-par-ciengu-darbu-pedagogiem>
12. Priževote I. Pētījums – pedagogu darba samaksu ietekmējošie faktori vispārējās izglītības iestādēs Latvijā. Rīga: Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība, 2013. Pieejams: http://www.lizda.lv/content/files/lizda_petijums_2013.pdf
13. Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības (papildināts un pārstrādāts izdevums). Rīga: “Zvaigzne ABC”, 2017.
14. Studente L. Apstiprināts jaunais pedagogu darba samaksas modelis. LV portāls, 21.07.2016. Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/280671-apstiprinats-jaunais-pedagogu-darba-samaksas-modelis-2016> [aplūkots 12.05.2019.]
15. Valsts kontroles revīzijas ziņojums – kā organizēt un apmaksāt pedagogu darbu Latvijā. Rīga: Latvijas Republikas Valsts kontrole, 2018. Pieejams: http://www.lrvk.gov.lv/uploads/reviziju-zinojumi/2018/2.4.1-6_2018/12_10_2018_zi%C5%86ojums_publico%C5%A1anai.pdf [aplūkots 11.05.2019.]
16. Valsts kontrole. Pedagogu darba samaksas sistēmai jāklūst vienkāršākai un saprotamākai. LV portāls, 12.10.2018. Pieejams: <https://lvportals.lv/dienaskartiba/299384-pedagogu-darba-samaksas-sistemai-jaklust-vienkarsakai-un-saprotamakai-2018>
17. Zvērinātu advokātu birojs “BDO Zelmenis&Liberte”. Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010. Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201102/dl_ar_kom.pdf [aplūkots 14.05.2019.]

Normatīvie akti

18. C026 – *Minimum Wage-Fixing Machinery Convention*, 1928 (Nr. 26). Pieejama: [=](#) 14.05.2019.]
19. C095 - *Protection of Wages Convention*, 1949 (Nr. 95). Pieejama: https://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312240 [aplūkots 20.04.2019.]
20. ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija. Pieņemta un pasludināta ar Ģenerālās Asamblejas 1948. gada 10. decembra 217.A (III) rezolūciju. Pieejama:

- <http://www.tiesibsargs.lv/lv/pages/tiesibu-akti/ano-dokumenti/ano-vispareja-cilvektiesibu-deklaracija> [aplūkots 15.04.2019.]
21. Eiropas Sociālā harta. Parakstīta: 29.05.1997. (Latvija Eiropas Sociālās hartas otrās daļas 4. pantu nav atzinusi sev par saistošu)[aplūkots: 15.05.2019.]
 22. Latvijas Republikas Satversme: LV likums. Pieņemts: 15.02.1922. [aplūkots 15.04.2019.]
 23. Darba likums: LV likums. Pieņemts 20.06.2001. [aplūkots 17.04.2019.]
 24. Valsts un pašvaldības institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums: LV likums. Pieņemts 01.12.2009. [aplūkots 16.04.2019.]
 25. Civillikums: LV likums. Pieņemts 28.01.1937. [aplūkots 12.05.2019.]
 26. Izglītības likums: LV likums. Pieņemts 29.10.1998. [aplūkots 20.04.2019.]
 27. Vispārējās izglītības likums: LV likums. Pieņemts 10.06.1999. [aplūkots 20.04.2019.]
 28. Latvijas Republikas Izglītības likums: LV likums. Pieņemts 19.06.1991. [19.06.1991. gada redakcija]
 29. Likums “Par pašvaldībām”: LV likums. Pieņemts 19.05.1994. [aplūkots 20.04.2019.]
 30. Pedagoģu darba samaksas noteikumi: Ministru kabineta 2016. gada 5. jūlija noteikumi Nr. 445 [aplūkots 20.04.2019.]
 31. Par valsts budžeta mērķdotāciju pedagoģu darba samaksai pašvaldību vispārējās izglītības iestādēs un valsts augstskolu vispārējās vidējās izglītības iestādēs: Ministru kabineta 2016. gada 5. jūlija noteikumi Nr. 447 [aplūkots 20.04.2019.]
 32. Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darbalaika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu: Ministru kabineta 2015. gada 24. novembra noteikumi Nr. 656 [aplūkots 06.05.2019.]
 33. Noteikumi par pedagoģu profesiju un amata sarakstu: Ministru kabineta 2011. gada 10. marta noteikumi Nr. 354 [aplūkots 08.05.2019.]
 34. Pedagoģu profesionālās darbības kvalitātes novērtēšanas organizēšanas kārtība: Ministru kabineta 2017. gada 22. augusta noteikumi Nr. 501 [aplūkots 20.04.2019.]

Juridiskās prakses materiāli

35. Latvijas Republikas Augstākās Tiesas Senāta Civillietu departamenta 29.10.2008. spriedums lietā Nr. SKC-375. Pieejams: <http://at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/civillietu-departaments/klasifikators-pec-lietu-kategorijam/darbatiesibas/civilprocesa-likums> [aplūkots 16.04.2019.]

36. Augstākās Tiesas 04.03.2014. spriedums lietā Nr. SKC-1106/2014. Pieejams: at.gov.lv/files/files/skc-1106-2014.doc [aplūkots 17.04.2019.]
37. Indrūna Z. Tiesu prakses apkopojums darba tiesībās. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2012
38. Latvijas Republikas Augstākās Tiesas Senāta Civillietu departamenta 07.04.2010. spriedums lietā Nr. SKC-91. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/civillietu-departaments/hronologiska-seciba?year=2010> [aplūkots 20.04.2019.]
39. Latvijas Republikas Augstākās Tiesas Senāta Civillietu departamenta 15.12.2010. spriedums lietā Nr. SKC-157/2010. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/lv/judikatura/judikaturas-nolemumu-arhivs/civillietu-departaments/hronologiska-seciba?year=2010>

Veidlapa**IEKŠĒJIE NOTEIKUMI****Rīgā**

Nr. _____

Paaugstinātas pedagogu mēneša darba algas likmes noteikšanas kārtība

Izdoti saskaņā ar 2016. gada 5. jūlija Ministru kabineta noteikumu Nr. 445 "Pedagogu darba samaksas noteikumi" 10. punktu

I. Vispārīgie noteikumi

1. Paaugstinātas pedagogu mēneša darba algas likmes noteikšanas kārtība nosaka kritērijus un to piemērošanas noteikumus **ABC izglītības iestādes** (turpmāk – izglītības iestāde) pedagogiem paaugstinātai mēneša darba algas likmei saskaņā ar normatīvajiem aktiem par pedagogu darba samaksu (turpmāk – kārtība).

2. Kārtības mērķis ir nodrošināt izglītības iestādes vadītāja normatīvajos aktos noteikto rīcības brīvību paaugstinātas pedagoga mēneša darba algas likmes noteikšanai.

3. Izglītības iestādes vadītājs apstiprinātā valsts budžeta finansējuma ietvaros ir tiesīgs noteikt līdz 50 procentiem augstāku pedagoga mēneša darba algas likmi (turpmāk – paaugstināta likme). Nosakot paaugstinātu likmi, ņem vērā pedagoga pedagoģiskā darba stāžu, darba intensitāti un personīgo ieguldījumu izglītības iestādes attīstībā, kā arī citus kritērijus saskaņā ar šo kārtību.

4. Izglītības iestādes vadītājs nosaka paaugstinātu likmi attiecīgā mācību gada sākumā. Ja nepieciešams to pārskata vairākas reizes mācību gada ietvaros. Pedagogam nav subjektīvu tiesību pieprasīt paaugstinātu likmi. Pedagoģiskās likmes piešķiršanas izvērtēšanas dokumenti ir ierobežotas pieejamības informācija.

5. Izglītības iestādes vadītājs var izveidot komisiju paaugstinātas likmes piešķiršanas kritēriju izvērtēšanai un to piemērošanai pedagogiem izglītības iestādē.

II. Paaugstinātas likmes noteikšanas kritēriji

6. Pirms paaugstinātas likmes kritēriju izvērtēšanas un piemērošanas izglītības iestādē pedagogs iesniedz izglītības iestādes vadītājam sava darba novērtējumu par iepriekšējo mācību gadu saskaņā ar izglītības iestādes apstiprinātu iesnieguma formu (1. pielikums).

7. Pedagoģiskās likmes izvērtē vienlaikus ar kritēriju piemērošanu, lai konkretizētu pedagoga paveikto par attiecīgo laika periodu.

8. Nosakot paaugstinātu darba algas likmi, ņem vērā šādu kritēriju grupas, kuras sīkāk konkretizētās kārtības 2. pielikumā:

- 9.1. pedagoģiskā procesa kvalitāte;
- 9.2. metodiskais darbs, izglītības iestādes darba plānošana;
- 9.3. izglītības iestādes prestiža paaugstināšana;
- 9.4. darba apjoms;

- 9.5. klases audzināšanas darba kvalitāte;
- 9.6. tālākizglītība (personālā izaugsme);
- 9.7. lojalitāte.

III. Kritēriju piemērošana paaugstinātas likmes aprēķinam

10. Saskaņā ar kārtībā noteiktajiem kritērijiem apkopo pedagogu darba kopējos rādītājus mācību gada ietvaros.

11. Pamatojoties uz kopējiem rādītājiem, sagatavo kopsavilkumu, kurā katram pedagogam tiek noteikti individuāli punkti, kuri tiek summēti, saskaitot visu pedagogu iegūtos punktus.

12. Attiecīgie finanšu līdzekļi valsts budžeta finansējuma ietvaros tiek izdalīti ar kopējo visu pedagogu punktu skaitu, nosakot viena punkta vērtību naudas izteiksmē.

13. Viena punkta naudas izteiksme tiek reizināta ar pedagoga iegūtajiem punktiem, iegūstot kopējo summu, par kuru var tikt paaugstināta pedagogu darba alga viena mācību gada ietvaros.

14. Attiecīgi katra pedagoga naudas summa, par kuru var tikt paaugstināta pedagogu darba alga viena mācību ietvaros, tiek dalīta ar divpadsmit mēnešiem, iegūstot summu, par kuru var tikt paaugstināta pedagoga mēneša algas likme.

IV. Rīkojums par paaugstinātas likmes piemērošanu

15. Pedagogu likmes paaugstinājumu laikposmam no kārtējā gada 1. septembra līdz nākamā gada 31. augustam nosaka ar rīkojumu izglītības iestādes vadītājs, pamatojoties uz paaugstinātas likmes kritēriju izvērtējumu.

16. Par izglītības iestādes vadītāja izdoto rīkojumu tiek paziņots pedagogam, ievērojot fizisko personu datu aizsardzības regulējumu un neizpaužot lēmumu saturu trešajām personām, ja to neparedz normatīvie akti. Pēc ieinteresētā pedagoga rakstveida lūguma izglītības iestādes vadītājs izskaidro pieņemtos lēmumus.

17. Izglītības iestādes vadītājs var pieņemt rīkojumu par paaugstinātas likmes atcelšanu sakarā ar pedagoga darba pārkāpumu vai citos gadījumos, kad finansējums ir samazināts vai pedagoga rīcība ir pamats paaugstināta atalgojuma piešķiršanas atcelšanai.

V. Noslēguma jautājumi

18. Grozījumus un papildinājumus kārtībā var ierosināt rakstiski izglītības iestādes pedagogi, tos izskatot administrācijas sēdē un apstiprinot izglītības iestādes vadītājam, tos saskaņojot ar izglītības iestādes dibinātāju.

19. Atzīt par spēku zaudējušus _____ izglītības iestādes 20__ . gada __ . _____ iekšējos noteikumu Nr. “.....”.

20. Kārtība stājas spēkā 20__ . gada __ . _____ .

Direktors
PII vadītājs

V. Uzvārds

SASKAŅOTS

DARBINIEKA NOVĒRTĒŠANAS IESNIEGUMS /paaugstinātas mēneša darba algas likmes noteikšanai/

Darbinieks

Vārds, uzvārds:

Amats: _____

Novērtēšanas periods:

no _____ līdz _____

Dokuments aizpildāms un iesniedzams izglītības iestādes vadītājam ne vēlāk kā **14 dienu laikā** no tā saņemšanas dienas.

Sniedziet sava darba novērtējumu **ABC izglītības iestādes** paaugstinātas mēneša darba algas likmes noteikšanai, aprakstot aizvadītā mācību gada sasniegtos rezultātus šādās jomās:

(izmantojiet papildus lapas pēc nepieciešamības)

1. Pedagoģiskā procesa kvalitāte

2. Metodiskais darbs, izglītības iestādes darba plānošana

3. Izglītības iestādes prestiža paaugstināšana

4. Darba apjoms

5. Klases audzināšanas darba kvalitāte

6. Tālākizglītība (personālā izaugsme)

7. Lojalitāte

(paraksts, datums)

Paaugstinātas pedagogu mēneša darba algas likmes noteikšanas kritēriji

Punktu skaits	3	2	1	
1.	Pedagoģiskā procesa kvalitāte			
1.1.	Mācību priekšmetu stundu plānošana un vadīšana	Izcili vada mācību stundas, pielietojot radošas un efektīvas mācību metodes, sasniedzot rezultātus, kas ir augstāki par vēlamo līmeni	Labi vada mācību stundas, pielietojot dažādas mācību metodes, sasniedzot rezultātus, kas ir vēlamajā līmenī	Viduvēji vada mācību stundas, pielietojot vienvērtīgas mācību metodes, sasniedzot rezultātus, kas ir vēlamajā līmenī
1.2.	Valsts pārbaudes darbu rezultātu novērtējums	Pārsvarā augsti rezultāti	Optimāli rezultāti	Viduvēji rezultāti
2.	Metodiskais darbs, izglītības iestādes darba plānošana			
2.1.	Metodiskās komisijas/padomes vadīšana	Efektīvi vada metodisko padomi/komisiju visa mācību gada periodā, iesaistot kolēģus diskusijās, lai risinātu problēmjautājumus	Aktīvi, regulāri vada metodisko padomi/komisiju, aktīvi piedaloties diskusijās, lai risinātu problēmjautājumus	Vismaz dažas reizes ir vadījis metodisko padomi/ komisiju, izsakot viedokli problēmjautājumu risināšanā
2.2.	Pieredzes materiālu apkopošana un apmaiņa	Ar pieredzes materiālu dalās valsts un starpvalstu mērogā	Aktīvi un regulāri apkopo pieredzes materiālus, sadarbojoties ar citām izglītības iestādēm novada, pilsētas ietvaros, pārstāv un prezentē izglītības iestādi un ievieš jaunas efektīvas metodiskās metodes, lai sekmētu izglītības iestādes darba izaugsmi	Palīdz pieredzes materiālu apkopošanā, sadarbojoties ar citām izglītības iestādēm novada, pilsētas, valsts, starptautiskā mērogā, palīdz ieviest jaunas efektīvas metodiskās metodes, lai sekmētu izglītības iestādes darba izaugsmi
2.3.	Semināru, meistarklašu organizēšana	Atbildīgs par semināru, meistarklašu organizēšanu izglītības iestādē, kā arī pats regulāri vada seminārus vai	Vismaz dažas reizes vada seminārus un meistarklašu izglītības iestādē, kā arī palīdz to organizēšanā	Palīdz semināru, meistarklašu organizēšanā, veicot tehniskus uzdevumus

meistarklases izglītības iestādē				
2.4.	Mācību grāmatu autors vai mācību materiālu autors	Ir izstrādājis vai piedalījies mācību grāmatu vai mācību materiālu izstrādē	Izstrādājis mācību materiālus savā mācību priekšmetā, kuri tiek prezentēti pilsētas, novada, izglītības iestādes ietvaros	Izstrādājis mācību materiālus, kuri tiek pielietoti mācību procesā izglītības iestādē
2.5.	Līdzdalība izglītības iestādes darba plānošanā, attīstības jautājumos	Piedalījies stratēģiju, attīstības plānu izstrādē pilsētas, novada mērogā	Aktīvi un regulāri palīdz vai piedalās sēžu, sapulču, sadarbības pasākumu organizēšanā, lai sekmētu izglītības iestādes attīstību un izaugsmi	Vismaz dažas reizes ir palīdzējis vai piedalījies sēžu, sapulču, sadarbības pasākumu organizēšanā
2.6.	Izglītības iestādes tēla veidošana	Ir atbildīgs par izglītības iestādes tēla veidošanu	Aktīvi, regulāri strādā un palīdz dažādu projektu, sadarbības pasākumu, tehnisku uzdevumu veikšanā un organizēšanā, lai veidotu izglītības iestādes vizuālo tēlu	Vismaz dažas reizes ir piedalījies vai palīdzējis dažādu projektu, sadarbības pasākumu, tehnisku uzdevumu veikšanā un organizēšanā, lai veidotu izglītības iestādes vizuālo tēlu

3. Izglītības iestādes prestiža paaugstināšana

3.1.	Sasniegumi olimpiādēs, konkursos, zinātniski pētnieciskos un projekta darbos	Starptautiska un valsts mēroga	Starpnovadu mēroga	Pilsētas/novada un izglītības iestādes mēroga
3.2.	Piedalīšanās skatēs, projektos, konkursos	Starptautiska un valsts mēroga	Pilsētu/starpnovadu mēroga	Pilsētas/novada un izglītības iestādes mēroga
3.3.	Līdzdalība valsts projektos par izglītības reformu realizēšanu u. c. projektos	Aktīva un regulāra piedalīšanās valsts projektos par izglītības reformu u. c. projektos	Piedalījies vismaz divos valsts projektos par izglītības reformu u. c. projektos	Piedalījies vismaz vienā valsts projektā par izglītības reformu u. c. projektos

4. Darba apjoms

4.1.	Darba apjoma palielināšanās	Ilgstoša (vairāk nekā 2 mēneši) vakanta amata pienākumu pildīšana, kas nav līdzīgs pamatdarba pienākumiem	Ilgstoša (vairāk nekā 2 mēneši) vakanta amata pienākumu pildīšana, kas ir līdzīgs pamatdarba pienākumiem	Vakanta amata pienākumu pildīšana (vairāk nekā 1 mēnesis), kas ir līdzīgs pamatdarba pienākumiem
4.2.	Darba stāžs izglītības iestādē	Lielāks par 30 gadiem	Lielāks par 20 gadiem	Lielāks par 10 gadiem
4.3.	Pedagoga profesionālās darbības novērtēšanā iegūtā kvalitātes pakāpe	Trešā kvalitātes pakāpe	Otrā kvalitātes pakāpe	Pirmā kvalitātes pakāpe
4.4.	Darbs ar izglītojamajiem ar īpašām vajadzībām	Darbs ar 4 un vairāk izglītojamajiem ar īpašām vajadzībām	Darbs ar 2–3 izglītojamajiem ar īpašām vajadzībām	Darbs ar 1 izglītojamo ar īpašām vajadzībām
4.5.	Darbs ar izglītojamajiem, kuriem ir nepietiekami vērtējumi	Darbs ar 5 un vairāk izglītojamajiem, kuriem ir nepietiekams vērtējums	Darbs ar 3–4 izglītojamajiem, kuriem ir nepietiekams vērtējums	Darbs ar 1–2 izglītojamajiem, kuriem ir nepietiekams vērtējums
4.6.	Vidējais izglītojamo skaits klasē	Ne mazāk par 22 izglītojamajiem	Ne mazāk par 17 izglītojamajiem	Ne mazāk par 12 izglītojamajiem

5.

Klases audzināšanas darba kvalitāte

5.1.	Darbs ar izglītojamā ģimeni	Vada klašu audzinātāju metodisko komisiju, organizē labākās pieredzes pārnesi, izglītojošus pasākumus vecākiem, kā arī sekmē vecāku aktīvu iesaistīšanu skolas dzīves norisēs	Aktīvs, regulārs, rezultatīvs darbs ar ģimeni, kā arī individuāls darbs ar ģimeni, plānojot un mērķtiecīgi vadot vecāku sapulces, rūpīgi pārdomājot to saturu un metodes, sasniedzot pozitīvu attīstības dinamiku	Sekmīgs un kvalitatīvs darbs ar ģimeni, kā arī individuāls darbs ar ģimeni, piemērojot darbā daudzveidīgas sadarbības formas
5.2.	Alternatīvu klases stundu/pasākumu organizēšana un plānošana	Aktīvi iesaistās izglītības iestādes alternatīvo darba formu ieviešanā, plānošanas un organizatoriskajā darbā	Aktīva un regulāra alternatīvu klases stundu, pasākumu, ekskursiju, nodarbību plānošana un organizēšana, pielietojot	Vismaz dažu alternatīvu klases stundu, pasākumu, mācību ekskursiju, nodarbību plānošana un organizēšana,

			daudzveidīgas, radošas metodes	pielietojot radošas metodes
6.	Tālākizglītība (personīgā profesionālā izaugsme)			
6.1.	Kursu, semināru, lekciju apmeklējums	Pedagogs organizē, vada seminārus, kursus; ir lektors.	Regulāri pēc savas iniciatīvas piedalās dažādos semināros, lekcijās unursos gan iestādē, gan ārpus tās; dalās pieredzē par tālākizglītībā gūto	Piedalās profesionālās pilnveides semināros, ursos, lekcijās; tālākizglītībasursos gūto pielieto savā praksē
7.	Lojalitāte			
7.1.	Uzticamība izglītības iestādei	Pedagogs iesaistās ieteikumu/kritēriju izstrādē, kas motivē pedagogus sasniegt efektīvākus darba rezultātus – darba novērtēšanā, pedagogu apbalvošanā	Pedagogs pārzina izglītības iestādes darbu un ir tai uzticams. Izglītības iestādes intereses viņam ir pirmajā vietā. Viņam ir pozitīva un entuziasma pilna attieksme pret veicamo darbu, kā arī viņš lepojas ar izglītības iestādi, kurā strādā. Ir koleģiāls, labprāt aizvieto kolēģus	Pedagogam ir pozitīva attieksme pret izglītības iestādi un savu darbu. Viņš neatļaujas nekonstruktīvu kritiku un ir apmierināts ar to, ka strādā konkrētajā izglītības iestādē. Ir koleģiāls, nepieciešamības gadījumā aizvieto kolēģus.

Direktors/PII Vadītājs

V. Uzvārds

Veidlapa

IEKŠĒJIE NOTEIKUMI

R ī g ā

.....

Nr.

Kārtība, kādā darbiniekiem tiek piešķirtas piemaksas par papildu darbu

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

I. Vispārīgie jautājumi

1. Kārtība, kādā darbiniekiem tiek piešķirtas piemaksas par papildu darbu (turpmāk - kārtība) nosaka kārtību kādā ABC skolas (turpmāk - skola) strādājošajiem darbiniekiem – pedagogiem un tehniskajiem darbiniekiem - piešķir piemaksas pie noteiktās darba algas par papildu darba veikšanu.

2. Kārtības mērķis ir nodrošināt normatīvajiem aktiem atbilstošu darba piemaksu noteikšanu par papildu darbu pedagogiem un tehniskajiem darbiniekiem skolā.

II. Piemaksu piešķiršanu kārtība pedagogiem

3. Pedagogiem tiek noteikta piemaksa par papildu darbu, ja:

3.1. papildu saviem darba pienākumiem pedagogs veic papildu pedagoģisko darbu, kas nav iekļauts amata aprakstā;

3.2. papildus saviem tiešajiem darba pienākumiem pedagogs aizvieto prombūtnē esošu pedagogu.

4. Piemaksa par papildu pedagoģiskā darba veikšanu, kas nav iekļauts amata aprakstā, tiek noteikta pēc noteikumu 1. pielikuma noteiktajiem kritērijiem, par katru papildu pedagoģiskā darba veidu pedagogam iegūstot vienu punktu, viena punkta vērtībai atbilstot 10 % piemaksai, piemaksai nepārsniedzot 30 %.

4. Piemaksa par prombūtnē esoša pedagoga aizvietošanu tiek noteikta šādā apmērā un kārtībā:

5.1. ja pedagogs papildus saviem tiešajiem darba pienākumiem aizvieto prombūtnē esošu pedagogu, vadot mācību stundas vai nodarbības ne ilgāk kā mēnesi, piemēro stundu atalgojumu;

5.2. ja pedagogs papildus saviem tiešajiem darba pienākumiem aizvieto promesošu pedagogu, vadot mācību stundas un nodarbības ilgāk par mēnesi, atalgojumu pedagogam maksā, sākot ar pirmo aizvietošanas dienu, par visām faktiski nostrādātajām darba slodzēs stundām, atbilstoši Pedagogu darba samaksas noteikumu mēneša darba algas aprēķināšanas noteiktajai kārtībai.

6. Stundu atalgojuma likumi aprēķina, dalot mēneša darba algas likmi ar Ministru kabineta noteikumiem par pedagogu darba samaksu noteikto pedagoga darba slodzi, kas atbilst vienai mēneša darba algas likmei, izteiktu darba stundās mēnesī.

7. Piemaksa par papildus pedagoģisko darbu, kas nav iekļauta pedagoga amata aprakstā (darba apjoma palielināšanās, izņemot promesošu pedagogu aizvietošanu), pedagogam piešķir un piemaksas apmēru nosaka izglītības iestādes vadītājs darba iestādes darba samaksas fonda ietvaros, piemaksu nosakot līdz 30 procentiem no pedagoga tarifikācijas aprēķinātās darba

algas par stundām, kas noteikta papildu darba veicējiem, un, veicot pārtarifikāciju, piemaksu iekļauj izglītības iestādes pedagoģu tarifikācijas sarakstā.

III. Piemaksu piešķiršanas kārtība tehniskajiem darbiniekiem

8. Tehniskajiem darbiniekiem tiek noteikta piemaksa par papildu darbu, ja:

8.2.papildus saviem tiešajiem darba pienākumiem darbinieks aizvieto prombūtnē esošu darbinieku;

8.3.papildus saviem tiešajiem darba pienākumiem darbinieks pilda vakanta amata darba pienākumus;

8.4. papildus amata aprakstā noteiktajiem pienākumiem pilda vēl citus pienākumus.

9. Piemaksas noteikšana ir atkarīga no šādiem amatu un veicamo pienākumu raksturojošiem rādītājiem:

9.1. intensitāte;

9.2. sarežģītība;

9.3. atbildības līmenis;

9.4. apjoms.

10. Kārtības 8. punktā minētās piemaksas, ņemot vērā amata vērtību (atbildības līmeni un sarežģītību), ieguldījuma apjomu un iestādes finansiālās iespējas, pamatojoties uz skolas direktora rīkojumu, tiek noteikta šādā apmērā:

10.2. Piemaksu par prombūtnē esoša darbinieka aizvietošanu var noteikt ne vairāk kā diviem darbiniekiem, piemaksa nedrīkst pārsniegt prombūtnē esošā darbinieka mēneš algu. Piemaksa par prombūtnē esoša darbinieka darba (amata) pienākumu pildīšanu šādā apmērā:

10.2.1. ja darbinieks papildus saviem tiešajiem pienākumiem aizvieto prombūtnē esošu darbinieku (izņemot skolas direktoru vai struktūrvienības vadītāju) līdz 5 (piecām) darba dienām, darbiniekam nosaka piemaksu _____ (līdz 30 procentiem) apmērā no darbiniekam noteiktās mēnešalgas;

10.2.2. ja darbinieks papildus saviem tiešajiem darba (amata) pienākumiem aizvieto prombūtnē esošu darbinieku (izņemot skolas direktoru vai struktūrvienības vadītāju) ilgāk par 5 (piecām) darba dienām, darbiniekam nosaka piemaksu _____ (līdz 30 procentiem) apmērā no darbiniekam noteiktās mēnešalgas;

10.2.3. ja darbinieks papildus saviem tiešajiem darba (amata) pienākumiem aizvieto ilgstošā prombūtnē esošu darbinieku (bērna kopšanas atvaļinājums, ilgstošs mācību atvaļinājums, ilgstoša darbnespēja), vai līdz 5 (piecām) darba dienām aizvieto prombūtnē esošu darbinieku, kas pilda skolas direktora vai struktūrvienības vadītāja pienākumus, darbiniekam nosaka piemaksu _____ (līdz 30 procentiem) apmērā no darbiniekam noteiktās mēnešalgas;

10.2.4. ja darbinieks papildus saviem tiešajiem darba (amata) pienākumiem aizvieto prombūtnē esošu darbinieku, kas pilda skolas direktora vai struktūrvienības vadītāja pienākumus ilgāk par 5 (piecām) darba dienām, darbiniekam nosaka piemaksu _____ (līdz 30 procentiem) apmērā no darbiniekam noteiktās mēnešalgas.

11.2.Piemaksu par vakanta darba (amata) pienākumu pildīšanu var noteikt ne vairāk kā diviem darbiniekiem, piemaksa par vakanta darba (amata) pienākumu pildīšanu šādā apmērā:

11.2.1. ja darbinieks papildus saviem tiešajiem darba (amata) pienākumiem ne ilgāk par 1 (vienu) kalendāro mēnesi pilda vakanta darba (amata) pienākumus ar regulāru papildu noslodzi vai ilgāk kā 1 (vienu) kalendāro mēnesi pilda vakanta darba (amata) pienākumus ar neregulāru papildu noslodzi, darbiniekam nosaka piemaksu _____ (līdz 30 procentiem) apmērā no darbiniekam noteiktās mēnešalgas;

11.2.2. ja darbinieks papildus saviem tiešajiem darba (amata) pienākumiem pilda vakanta darba (amata) pienākumus ar regulāru papildu noslodzi, kas saistīta ar sarežģītu uzdevumu veikšanu, intelektuālu vai fizisku piepūli, darbiniekam nosaka piemaksu _____ (līdz 30 procentiem) apmērā no darbiniekam noteiktās mēnešalgas.

11.3. Piemaksa par papildus darba (amata) aprakstā noteikto pienākumu pildīšanu šādā apmērā:

11.3.1. ja darbinieks papildus darba (amata) aprakstā noteiktajiem pienākumiem ne ilgāk par 1 (vienu) kalendāro mēnesi pilda vēl citus pienākumus ar regulāru papildu noslodzi vai ilgāk nekā 1 (vienu) kalendāro mēnesi pilda vēl citus pienākumus ar neregulāru papildu noslodzi, darbiniekam nosaka piemaksu _____ (līdz 30 procentiem) apmērā no darbiniekam noteiktās mēnešalgas;

11.3.2. ja darbinieks papildus saviem tiešajiem darba (amata) pienākumiem pilda vēl citus pienākumus ar regulāru papildu noslodzi, kas saistīta ar sarežģītu uzdevumu veikšanu, intelektuālu vai fizisku piepūli, darbiniekam nosaka piemaksu _____ (līdz 30 procentiem) apmērā no darbiniekam noteiktās mēnešalgas.

12. Ja darbiniekam ir noteiktas vairākas kārtības 7. punktā minētās piemaksas, to kopsumma nedrīkst pārsniegt _____ (līdz 30 procentiem) no darbinieka mēnešalgas.

13. 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 skolas direktoru. *Attiecībā uz privātās izglītības iestādes tehniskajiem darbiniekiem ievēro Darba likuma normas.*

14. 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. *Attiecībā uz privātās izglītības iestādes tehniskajiem darbiniekiem ievēro Darba likuma normas.*

15. Iesniegumu par piemaksas piešķiršanu, norādot piemaksas piešķiršanas pamatojumu, skolas direktoram iesniedz attiecīgā darbinieka tiešais vadītājs. Ja darbinieks ir pakļauts tieši skolas direktoram, darbinieks iesniedz iesniegumu, norādot piemaksas piešķiršanas pamatojumu, iesniedz tieši skolas direktoram. Pēc iesnieguma saņemšanas skolas direktors izvērtē iesnieguma pamatojumu un pieņem lēmumu par piemaksas piešķiršanu vai atteikumu piešķirt piemaksu.

V. Noslēguma jautājumi

16. Atzīt par spēku zaudējušus ABC skolas 20__ .gada ____ . iekšējos noteikumu Nr. "Par.....".

17. Skolas iekšējās kārtības noteikumi "Kārtība, kādā darbiniekiem tiek piešķirtas piemaksas par papildus darbu" stājas spēkā no 20 ____ . gada ____ .

Direktors(e) / PII Vadītājs(a)

V. Uzvārds

Piemaksas par papildu pedagoģiskā darba kritēriji

Papildu pedagoģiskā darba veids, kas nav iekļauts amata aprakstā

1. Papildu pedagoģiskais darbs izglītojamo individuālās izaugsmes attīstībā
Izglītojamo sagatavošana:
 - mācību priekšmetu olimpiādei,
 - konkursam,
 - sacensībām,
 - skatei.

2. Papildu pedagoģiskais darbs klases kolektīva veidošanā – konkursi, pasākumi, klases ekskursijas, žetona vakari, klases vakari u. tml.

3. Papildu darbs ar dokumentāciju, kas nav iekļauts amata aprakstā, veidojot izglītības iestādes prezentācijas, uzskates materiālus, izglītības iestādes avīzes vai mājaslapas materiālus.

4. Papildu metodiskais darbs un mācību materiāla izveide:
Materiālu sagatavošana:
 - diagnosticējošam darbam,
 - mācību priekšmeta olimpiādei,
 - konkursam, viktorīnai,
 - izstādei,
 - projekta nedēļai,
 - sacensībām,
 - mācību priekšmeta nedēļai u.tml.

5. Papildu darbs ar izglītojamiem, kuriem ir nozīmēts individuāls darbs, apgūstot speciālās izglītības programmas un bērniem ar citām grūtībām mācībās.

6. Ārpus mācību darba laika veiktais papildu darbs, organizējot darbu pedagogu metodiskās komisijās, organizējot atbalsta pasākumus pedagogiem, praksi topošajiem pedagogiem.

7. Ārpus mācību darba laika veiktais papildu darbs ar izglītojamo interešu grupām, papildu darbi atsevišķu mācību priekšmetu ārpusstundu aktivitātēs, projektu realizācija, atbalsts skolas darba organizēšanai.

8. Papildu darbs izglītības iestādes rīkotos pasākumos, semināros, projektos, pieredzes apmaiņas un tālākizglītības pasākumos, tos vadot, koordinējot, organizējot.

IEKŠĒJIE NOTEIKUMI

R ī g ā

Nr. _____

Materiālās stimulēšanas kārtība

*Izdoti saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likuma
72.panta pirmās daļas 2.punktu un Ministru kabineta
2016.gada 5.jūlija noteikumu Nr.445
„Pedagogu darba samaksas noteikumi”26.punktu*

I. Vispārīgie jautājumi

1. Kārtība nosaka ABC izglītības iestādes (turpmāk – izglītības iestāde) pedagogu (atbilstoši pedagogu amatu sarakstam) un izglītības iestādes tehnisko darbinieku (saimnieciskais personāls) materiālās stimulēšanas noteikumus un izpildes procedūru (turpmāk – kārtība). Kārtība neattiecas uz izglītības iestādes vadītāja materiālo stimulēšanu.
2. Kārtības mērķis ir nodrošināt vienotu kārtību izglītības iestādes darbinieku materiālās stimulēšanas veikšanai.
3. Materiālā stimulēšana šīs kārtības izpratnē ir naudas balva vai prēmija, kā arī cits papildus veicinošs maksājums vai labums par darbinieka ieguldījumu izglītības iestādes attīstībā un mērķu sasniegšanā.
4. Izglītības iestādes vadītājs ir tiesīgs veikt darbinieku materiālo stimulēšanu, ja to paredz Darba likums un Ministru kabineta 2016.gada 5.jūlija noteikumi Nr.445 „Pedagogu darba samaksas noteikumi”, vienlaikus ievērojot nosacījumu, ka to neaizliedz Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums, Izglītības likums (it īpaši tā pārejas noteikumu tiesību normas attiecīgajam budžeta gadam) vai citi normatīvie akti.

II. Materiālās stimulēšanas kritēriji

5. Materiālā stimulēšana tiek veikta, ievērojot konkrētās materiālās stimulēšanas formu un šādus kritērijus darbinieka ieguldījuma novērtēšanā:
 - 5.1. sasniegumi, godalgotas vietas olimpiādēs, konkursos, zinātniski pētnieciskos un projekta darbos, skatēs u. tml. uz kurā pedagogs palīdzējis sagatavot izglītojamos;
 - 5.2. augsti, salīdzinājumā ar Latvijas vidējiem rādītājiem, rezultāti centralizētajos eksāmenos uz kuriem pedagogs palīdzējis sagatavot izglītojamos;
 - 5.3. sasniegumi klases vidējās atzīmes paaugstināšanā, sekmējot priekšmeta apguves līmeņa izaugsmi.

6. Attiecībā uz tehniskajiem darbiniekiem, tiek ņemti vērā tikai tie kritēriji, kuri ir attiecināmi uz konkrēto amata pienākumu izpildi.

III. Prēmiju noteikšanas kārtība pedagogiem

7. Saskaņā ar apstiprinātajiem kritērijiem pedagogi papildu darbu reģistrē e-klases sadaļā „Pedagoģiskais papildu darbs” kalendārā gada ietvaros.

8. Pamatojoties uz e-klases papildu pedagoģiskā darba reģistru, gada beigās izglītības iestādes vadītājs sagatavo kopsavilkumu, kurā katram pedagogam tiek noteikti individuāli punkti katrā rādītājā, un pēc tie tiek summēti.

9. Pēc individuālo punktu noteikšanas tiek saskaitīti visi izglītības iestādes pedagoģu iegūtie punkti.

10. 50% no ietaupītajiem darba samaksas fonda līdzekļiem izdala ar kopējo punktu skaitu un nosaka 1 punkta vērtību naudas izteiksmē.

11. Katram pedagogam daļu piemaksas iegūst, sareizinot iegūtos punktus ar viena punkta vērtību naudā.

12. Otrus 50% no ietaupītajiem darba samaksas fonda līdzekļiem sadala katram pedagogam proporcionāli darba slodzei kalendāra gada ietvaros, ņemot vērā papildu darba sarežģītību, intensitāti, ilgumu u.tml.

13. Piemaksas apjoms pedagogam veidojas, summējot iegūto naudas summu par punktiem un summu, kas iegūta atbilstoši darba slodzei.

14. Komisija piemaksu nosaka 1 reizi gadā decembrī par aizvadīto kalendāro gadu.

15. Par pedagoģu darba algas fonda ekonomijas apjomu kalendārā gada beigās informē novada pašvaldība. Ja fondā nav finanšu līdzekļu vai to apjoms ir ļoti mazs, materiālo stimulēšanu neveic.

IV. Prēmiju noteikšanas kārtība tehniskajiem darbiniekiem

16. Piemaksu par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti darbiniekam nosaka, ņemot vērā amata vērtību (atbildības līmeni un sarežģītību), ieguldījuma apjomu un iestādes finansiālās iespējas, pamatojoties uz skolas direktora rīkojumu, šādā apmērā:

16.1. līdz 20 procentu apmērā no darbiniekam noteiktās mēnešalgas:

16.1.1. par radošu pieeju un iniciatīvu, pildot darba pienākumus;

16.1.2. par darba uzdevuma izpildi paaugstinātas intensitātes apstākļos.

16.2. līdz 40 procentu apmērā no darbinieka noteiktās mēnešalgas:

16.2.1. par ieguldījumu sarežģīta un komplicēta darba uzdevuma izpildē;

16.2.2. par komplicēta darba uzdevuma izpildi paaugstinātas intensitātes apstākļos;

16.2.3. par darba uzdevumu izpildi, kas paaugstina skolas darbības efektivitāti;

16.2.4. par attiecīgā darbinieka personisko darba ieguldījumu skolas mērķu sasniegšanā, ievērojot darbinieka darba kvalitātes rādītājus.

17. Kārtības 16. punktā noteikto piemaksu regulāri pārskata ABC skolas darbinieku materiālās stimulēšanas izvērtēšanas komisija, izvērtējot tās nepieciešamību un pamatojumu, bet ne retāk kā reizi gadā.

V. Darbinieku materiālā stimulēšanas izvērtēšanas komisija

18. Darbinieku izvērtēšanai un konkrētai materiālās stimulēšanas formas un apjoma noteikšanai tiek izveidota Darbinieku materiālās stimulēšanas izvērtēšanas komisija (turpmāk – komisija).

19. Komisija tiek izveidota ar izglītības iestādes rīkojumu un tā darbojas saskaņā ar izglītības iestādes apstiprinātu reglamentu. Ar komisijas izveides rīkojumu var noteikt papildus izvērtēšanas kritērijus, ievērojot arī kārtības 5.punktā noteiktos kritērijus. Komisija izvērtē visus izglītības iestādes darbiniekus. Darbinieks tiek pieaicināts pēc nepieciešamības.

20. Komisijas sastāvā ir izglītības iestādes vadītājs, izglītības iestādes vadītāja vietnieki un izglītības iestādes metodiskās padomes pārstāvis, kā arī sekretārs. Komisijas darbā tiek ievērots likums „Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā”.

21. Komisijas priekšsēdētājs ir izglītības iestādes vadītājs vai viņa prombūtnes gadījumā izglītības iestādes metodiskās padomes pārstāvis. Ja prombūtnē ir gan izglītības iestādes vadītājs, gan metodiskās padomes pārstāvis, komisija nav lemttiesīga.

22. Komisija ir lemttiesīga, ja tajā piedalās vismaz puse no komisijas locekļiem un komisijas priekšsēdētājs neatrodas prombūtnē. Komisijas lēmumi tiek pieņemti ar vienkāršu balsu vairākumu. Ja balsis lēmuma pieņemšanā sadalījušās vienādi, noteicošā ir komisijas priekšsēdētāja balss.

23. Komisijas sēdes ir slēgtas. Informācijas sniegšanai pēc nepieciešamības var tikt uzaicināts konkrēts darbinieks, lai pēc iespējas objektīvāk veiktu izvērtēšanu. Komisijas sēdes tiek protokolētas, pieaicinot kā sekretāru izglītības iestādes lietvedi vai citu darbinieku sēdes norises protokolēšanai. Komisijas lēmumi tiek fiksēti protokolā.

VI. Rīkojums par materiālo stimulēšanu

24. Pamatojoties uz komisijas pieņemtajiem lēmumiem, izglītības iestādes vadītājs izdod rīkojumu par darbinieku materiālo stimulēšanu, rīkojumā nosakot konkrētu materiālās stimulēšanas formu, apjomu un pamatojumu.

25. Izglītības iestādes vadītājs ir tiesīgs nodot komisijai lēmumu atkārtotai izvērtēšanai, ja tiek konstatēta kļūda komisijas darbā vai komisijas lēmuma neatbilstība tiesību normām, pieejamo finanšu līdzekļu apjomam vai citos būtiskos gadījumos, kad komisijas pieņemtie lēmumi nav izpildāmi.

26. Par komisijas pieņemtajiem lēmumiem un izglītības iestādes vadītāja izdotajiem rīkojumiem tiek paziņots darbiniekam. Pēc ieinteresētā darbinieka rakstveida lūguma komisija izskaidro pieņemtos lēmumus. Rīkojums nav apstrīdams.

VI. Noslēguma jautājums

27. Atzīt par spēku zaudējušus ABC izglītības iestādes 20__gada __._____
iekšējos noteikumu Nr. "Par....".

28. Skolas iekšējās kārtības noteikumi "Kārtība, kādā darbiniekiem tiek piešķirtas
piemaksas par papildus darbu" stājas spēkā no 20____. gada __._____.

Direktors(e)/ PII Vadītājs (a)

V. Uzvārds

SASKAŅOTS:

Bakalaura darbs “Atlīdzības problemātika pedagogu darba tiesiskajā regulējumā”
izstrādāts Latvijas Universitātes Juridiskajā fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums ir veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā
norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autore: Elīza Stilve _____

Rekomendēju/Nerekomendēju darbu aizstāvēšanai.

Vadītāja: *Mg. iur.*, lekt. Velga Slaidiņa _____

Recenzents: _____

Darbs iesniegts Civiltiesisko zinātņu katedrā

Metodiķe: Madara Ose _____

Darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījuma komisijas sēdē

Komisijas sekretārs: _____