



ĶEKAVAS NOVADA DOME

Gaismas iela 19 k-9-1, Ķekava, Ķekavas pagasts, Ķekavas novads, LV-2123
tālrunis 67935803, fakss 67935819, e-pasts: novads@kekava.lv

SĒDES PROTOKOLA PIELIKUMS Nr. 24.

2016.gada 24.marts

protokols Nr. 13.

LĒMUMS

5.§ 3.

Par Ķekavas novada pašvaldības iestādes „Tūrisma koordinācijas centrs” nolikumu „Ķekavas novada pašvaldības iestādes „Tūrisma koordinācijas centrs” darbinieku atlīdzības nolikums” un „Ķekavas novada pašvaldības iestādes „Tūrisma koordinācijas centrs” darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanas nolikums” apstiprināšanu

Izskatot Ķekavas novada pašvaldības iestādes „Tūrisma koordinācijas centrs” iesniegto nolikumu „Ķekavas novada pašvaldības iestādes „Tūrisma koordinācijas centrs” darbinieku atlīdzības nolikums” un „Ķekavas novada pašvaldības iestādes „Tūrisma koordinācijas centrs” darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanas nolikums” projektus, **konstatēts:**

1. Ķekavas novada dome 2015.gada 10.septembrī ir pieņēmusi lēmumu 1.§2. „Par Ķekavas novada pašvaldības darbinieku atlīdzības nolikuma pielikuma izteikšanu jaunā redakcijā”, protokols Nr.24, kura lemjošās daļas 2.punktā ir noteikts, ka Ķekavas novada pašvaldības iestāžu vadītājiem līdz 2015.gada 15.oktobrim ir uzdots izstrādāt atlīdzības nolikumus un iesniegt tos izskatīšanai kārtējā Finanšu komitejas sēdē.
2. Ķekavas novada pašvaldības iestādes „Tūrisma koordinācijas centrs” iesniegtie nolikumu projekti ir izstrādāti atbilstoši Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma regulējumam.

Pamatojoties uz

- likuma „Par pašvaldībām” 21.panta pirmās daļas 13.punktu un 41.panta pirmās daļas 2.punktu,
- kā arī ņemot vērā Ķekavas novada domes Izglītības, kultūras un sporta komitejas 2016.gada 15.marta un Finanšu komitejas 2016.gada 17.marta sēžu atzinumus,

Atklāti balsojot

ar 14 balsīm „Par” (Adats, Arnte, Damlics, Geks, Jerums, Keisters, Krūmiņš, Leišavnieks, Malinauskas, Ozoliņa, Pihovs, Variks, Vītols, Volkovičs), „Pret” – nav, „Atturas” – nav,

Ķekavas novada dome NOLEMJ:

1. Apstiprināt Ķekavas novada pašvaldības iestādes „Tūrisma koordinācijas centrs” nolikumu „Ķekavas novada pašvaldības iestādes „Tūrisma koordinācijas centrs” darbinieku atlīdzības nolikums” (1.pielikumā).
2. Apstiprināt Ķekavas novada pašvaldības iestādes „Tūrisma koordinācijas centrs” nolikumu „Ķekavas novada pašvaldības iestādes „Tūrisma koordinācijas centrs” darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanas nolikums” (2.pielikumā).
3. Uzdod Ķekavas novada pašvaldības Administratīvajai daļai nosūtīt šo lēmumu Ķekavas novada pašvaldības iestādes „Tūrisma koordinācijas centrs” direktoram, dodot atbilstošu uzdevumu elektroniskajā dokumentu aprites sistēmā „NAMEJS”.

4. Ķekavas novada pašvaldības iestādes „Tūrisma koordinācijas centrs” nolikumi „Ķekavas novada pašvaldības iestādes „Tūrisma koordinācijas centrs” darbinieku atlīdzības nolikums” un „Ķekavas novada pašvaldības iestādes „Tūrisma koordinācijas centrs” darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanas nolikums” stājas spēkā ar 2016.gada 1.maiju.

Pielikumā:

1. Ķekavas novada pašvaldības iestādes „Tūrisma koordinācijas centrs” nolikums „Ķekavas novada pašvaldības iestādes „Tūrisma koordinācijas centrs” darbinieku atlīdzības nolikums”;
2. Ķekavas novada pašvaldības iestādes „Tūrisma koordinācijas centrs” nolikums „Ķekavas novada pašvaldības iestādes „Tūrisma koordinācijas centrs” darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanas nolikums”.

Sēdes vadītājs



A.Damlics

Ķekavas novada pašvaldības iestādes “Tūrisma koordinācijas centrs” darbinieku atlīdzības nolikums

*Izstrādāts saskaņā ar
likuma „Par pašvaldībām” 41.panta pirmās daļas 2.punktu,
Valsts un pašvaldību amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma
3.panta ceturto daļu, 4.panta ceturto daļu,
14.panta pirmo, otro, trešo un divpadsmito daļu,
15.panta trešo daļu, 19.panta sesto daļu,
26.panta trešo daļu, 27.panta trešo daļu, 32.panta ceturto daļu,
37.panta pirmo un otro daļu, 42.panta devīto daļu*

I. Vispārīgie jautājumi

1. Ķekavas novada pašvaldības iestādes „Tūrisma koordinācijas centrs” (turpmāk tekstā - TKC) darbinieku atlīdzības nolikums (turpmāk tekstā - Nolikums) nosaka darbinieku atlīdzības izmaksas apmēru un kārtību.
2. Nolikuma izpratnē:
 - 2.1. ar atlīdzību saprotama darba samaksa, sociālās garantijas un atvaļinājumi;
 - 2.2. ar darba samaksu saprotama mēnešalga, piemaksas, prēmijas un naudas balvas;
 - 2.3. ar sociālajām garantijām saprotami pabalsti, kompensācijas, veselības apdrošināšana un Nolikumā paredzēto izdevumu segšana.
3. Īpašais nosacījums: Tūrisma koordinācijas centrs iekšējos normatīvajos aktos, tai skaitā Nolikumā, nav tiesīgs paredzēt un izmaksāt citādu atlīdzību, kāda tā noteikta Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā.

II. Mēnešalga

4. Mēnešalgas tiek noteiktas amatiem, tos klasificējot atbilstoši amatu katalogam (Ministru kabineta 2010.gada 30.novembra noteikumi Nr.1075 "Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs"). Amatu klasificēšanas rezultātu apkopojumu, kurā atspoguļojas amatam piemērojamā saime (apakšsaime), līmenis un vienādo amatu skaits, apstiprina Tūrisma koordinācijas centra direktors, saskaņojot ar Ķekavas novada pašvaldību.
5. Atbilstoši apstiprinātajai amatu klasifikācijai, tiek piemērotas attiecīgās mēnešalgu grupas. Katra mēnešalgas grupa sastāv no 5 pakāpēm: minimālā, maksimālā un 3 starppakāpes (Pielikums). Darbiniekam piešķiramās pakāpes likmi apstiprina iestādes vadītājs.
6. Darbiniekam atbilstošā mēnešalgas pakāpes likme tiek noteikta:
 - 6.1. noteiktajā pārbaudes laikā - amatam noteiktās amata mēnešalgas minimālā likme;
 - 6.2. pēc pārbaudes laika beigām līdz ikgadējai darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanai - amatam noteiktās amata mēnešalgas 1.pakāpes likme;
 - 6.3. pēc ikgadējās darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanas, ko nosaka Ķekavas novada pašvaldības iestādes „Tūrisma koordinācijas centrs” darbinieka

kompetenču un darba rezultātu novērtēšanas nolikums - amatam noteiktā amata mēnešalga, piemērojot attiecīgās pakāpes likmi;

6.4. Īpašie nosacījumi:

6.4.1. iestādes vadītājs ir tiesīgs lemt jautājumu par ārpuskārtas darbiniekam noteiktās amata mēnešalgas pakāpes likmes izmaiņām, ņemot vērā darbinieka paaugstinātos darba rezultātus vai darba rezultātu kritumu;

6.4.2. ārpuskārtas darbiniekam noteiktās amata mēnešalgas pakāpes likmes izmaiņas var tikt veiktas pamatojoties uz darbinieka kompetenču un darba rezultātu ārpuskārtas novērtēšanu;

6.4.3. darbiniekam pārbaudes laikā var noteikt 1.pakāpes likmi:

6.4.3.1. ja atlases laikā komisija pārliecinās par pretendenta īpašām prasmēm, zināšanām un atbilstošu darba pieredzi,

6.4.3.2. ja pretendents ir atbilstoša darba pieredze kādā no tūrisma jomām.

7. Noteiktās amata mēnešalgas piemērojamas attiecībā uz laika algas organizāciju un attiecināmas uz normālo darba laiku (40 stundām nedēļā).

III. Piemaksas

8. Vispārējās piemaksas:

8.1. darbinieki saņem piemaksu 20% apmērā no darbiniekam noteiktās mēneša algas šādos gadījumos:

8.1.1. ja papildus saviem tiešajiem darba pienākumiem aizvieto prombūtnē esošu darbinieku,

8.1.2. ja pilda vakanta amata pienākumus,

8.1.3. ja papildus amata aprakstā noteiktajiem pienākumiem pilda vēl citus pienākumus, kas nav saistīti ar esošā amata darba pienākumu kvalitatīvu un vispusīgu izpildi;

8.2. ja darbiniekam noteiktas vairākas piemaksas, to kopsumma nedrīkst pārsniegt 20% no darbiniekam noteiktās mēnešalgas;

8.3. piemaksas piemērojamības laikposmu nosaka iestādes vadītājs.

9. Piemaksa par personisko ieguldījumu un darba kvalitāti:

9.1. iestādes vadītājs var noteikt darbiniekam piemaksu par ieguldījumu TKC mērķu sasniegšanā, kas saistīts ar darbinieka personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti;

9.2. piemaksas apmēru mēnesī, kas nedrīkst pārsniegt 20% no darbiniekam noteiktās mēnešalgas, nosaka iestādes vadītājs, izvērtējot Nolikuma 9.1.apakšpunktā noteiktos kritērijus;

9.3. iestādes vadītājs pārskata piemaksas apmēru un izmaksas laikposmu pēc nepieciešamības, bet ne retāk kā reizi gadā;

9.4. ja darbinieks saņem vienu vai vairākas Nolikuma 8.punktā minētās piemaksas un vienlaikus arī šajā punktā minēto piemaksu, piemaksu kopsumma nedrīkst pārsniegt 30% no mēnešalgas.

IV. Pabalsti

10. Atvaļinājuma pabalsts:
 - 10.1. atvaļinājuma pabalsts tiek piešķirts vienu reizi kalendārā gadā, darbiniekam aizejot ikgadējā atvaļinājumā. Ja atvaļinājums tiek dalīts daļās, pabalsts tiek izmaksāts līdz ar daļas, kura ir ne īsāka par 14 dienām, izmantošanu;
 - 10.2. atvaļinājuma pabalsts netiek pārcelts uz nākamo kalendāro gadu;
 - 10.3. atvaļinājuma pabalsts tiek izmaksāts 30% apmērā no darbiniekam noteiktās mēnešalgas, ja:
 - 10.3.1. ikgadējā darbinieku kompetenču un darba rezultātu novērtēšanā novērtējums atbilst vismaz 2.pakāpes likmei,
 - 10.3.2. nodarbinātības ilgums pie darba devēja bijis ne mazāk par vienu gadu;
 - 10.4. ja ar darbinieku tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības un darbinieks kārtējā gadā nav izmantojis ikgadējo atvaļinājumu vai tā daļu (divas nedalītas nedēļas) un atvaļinājuma pabalstu nav saņēmis, tas netiek atlīdzināts.
11. Pabalsts darbinieka nāves gadījumā:
 - 11.1. pabalsts darbinieka nāves gadījumā ir vienreizējs pabalsts;
 - 11.2. pabalsta piešķiršanas pamats ir ģimenes locekļa vai personas, kura uzņēmusies darbinieka apbedīšanu, iesniegums, kam pievienota mirušā darbinieka miršanas apliecības kopija. Dokumentu iesniegšanas termiņš ir viens gads no darbinieka nāves iestāšanās dienas;
 - 11.3. pabalsts tiek izmaksāts vienam no darbinieka ģimenes locekļiem vai personai, kura uzņēmusies apbedīšanu;
 - 11.4. pabalsts tiek izmaksāts vienas darbiniekam noteiktās mēnešalgas apmērā.
12. Pabalstu sakarā ar nelaimes gadījumu vai bojāeju darbiniekiem, kuru darba pienākumi saistīti ar iespējamu dzīvības vai veselības apdraudējumu (risku), izmaksā apdrošināšanas kompānija kā apdrošināšanas atlīdzību.

V. Kompensācijas

13. Kompensācija mācību izdevumu segšanai:
 - 13.1. mācību izdevumi tiek kompensēti, ja darbinieks sekmīgi mācās valsts akreditētā augstākās izglītības iestādē vai ārvalsts mācību iestādē, kuras izdotie diplomi tiek atzīti Latvijā, lai iegūtu amata pienākumu izpildei nepieciešamās speciālās zināšanas;
 - 13.2. piesakoties mācību izdevumu kompensācijai, darbiniekam jāiesniedz darba devējam:
 - 13.2.1. iesniegums;
 - 13.2.2. izglītības iestādes izziņa, kas apliecina darbinieka sekmīgu mācību procesa apgūšanu;
 - 13.2.3. izglītības iestādes izziņa par mācību gada maksu attiecīgajā gadā;
 - 13.2.4. mācību maksas samaksu apliecinošs dokuments vai tā kopija.
 - 13.3. izmaksājamā kompensācija ir 30% apmērā no gada mācību maksas;
 - 13.4. izvērtējot iesniegtos dokumentus, iestādes vadītājs pieņem lēmumu par kompensācijas izmaksas pamatojumu un konkrēto apmēru;
 - 13.5. kompensācijas izmaksa tiek veikta, pamatojoties uz darba devēja un darbinieka noslēgto līgumu;
 - 13.6. darbiniekam ir pienākums pēc līguma noslēgšanas turpināt darba tiesiskās attiecības pie darba devēja;

- 13.6.1. ja kompensācijas apmērs ir līdz EUR 142.00 - vienu gadu no līguma parakstīšanas dienas;
 - 13.6.2. ja kompensācijas apmērs ir no EUR 142.00 līdz 285.00 - divus gadus no līguma parakstīšanas dienas;
 - 13.6.3. ja kompensācijas apmērs ir no EUR 285.00 līdz 427.00 - trīs gadus no līguma parakstīšanas dienas;
 - 13.6.4. ja kompensācijas apmērs ir virs EUR 427.00 - četrus gadus no līguma parakstīšanas dienas.
- 13.7. darbiniekam ir pienākums atmaksāt izmaksāto kompensāciju šādos gadījumos un apmēros:
- 13.7.1. ja darbinieks pārtrauc mācības vai viņu atskaita no izglītības iestādes - 100% apmērā;
 - 13.7.2. ja darbiniekam tiek uzteikts darba līgums pēc darba devēja iniciatīvas sakarā ar darbinieka uzvedību (Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1.-5.punkti) - 100% apmērā;
 - 13.7.3. ja darbiniekam tiek uzteikts darba līgums pēc darba devēja iniciatīvas sakarā ar darbinieka spējām (Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6.,7., 11.punkts) - kompensācijas proporcionālo daļu par neatstrādāto laiku;
 - 13.7.4. ja darbinieks uzsaka darba līgumu (Darba likuma 100.panta pirmā, ceturtā daļa) - kompensācijas proporcionālo daļu par neatstrādāto laiku;
 - 13.7.5. ja darbinieks un iestādes vadītājs vienojas par darba tiesisko attiecību izbeigšanu (Darba likuma 114.pants), ja puses vienošanās ietvaros nevienojas par citādu kārtību - kompensācijas proporcionālo daļu par neatstrādāto laiku.
- 13.8. darbinieks kompensāciju atmaksā triju mēnešu laikā no darba devēja paziņojuma par atmaksājamās summas apmēru saņemšanas dienas.
14. Kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumu segšana:
- 14.1. iestādes vadītājs sedz izdevumus, kas saistīti ar darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu, ja darbinieks, pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, piedalās kvalifikācijas paaugstināšanā;
 - 14.2. ja viena mācību kursa izmaksas ir EUR 213.00 un vairāk, ar darbinieku tiek slēgts līgums. Šādā gadījumā attiecībā uz darbinieka pienākumu turpināt darba tiesiskās attiecības vai atmaksāt ar kvalifikācijas paaugstināšanu saistītos izdevumus tiek piemērota Nolikuma 13.6.2., 13.6.3., 13.6.4. un 13.7.apakšpunktā noteiktā kārtība un apmēri.
15. Sakaru izdevumu kompensācija:
- 15.1. darbiniekiem tiešo amata pienākumu izpildei tiek piešķirti mobilie telefoni ar pieslēgumu;
 - 15.2. pamatojoties uz amata pienākumu izvērtējumu, darbiniekiem sakaru izdevumi var tikt kompensēti EUR 7.00 līdz EUR 57.00 apmērā;
 - 15.3. amatu sarakstu un tam piešķirto konkrēto kompensācijas apmēru nosaka iestādes vadītājs;
 - 15.4. pārsniedzot amatam noteiktos sakaru izdevumu kompensācijas apmērus, darbinieks:
 - 15.4.1. personīgi sedz starpību;
 - 15.4.2. sniedz rakstveida paskaidrojumu.
 - 15.5. izvērtējot pārsniegtā apmēra summu un darbinieka sniegto rakstveida paskaidrojumu, iestādes vadītājs pieņem lēmumu:
 - 15.5.1. pieprasīt darbiniekam segt pārsniegtos sakaru izdevumu kompensācijas apmērus;

15.5.2. apstiprināt pārsniegto apmēru kā pamatotu, ja tas saistīts ar tiešo amata pienākumu izpildi.

VI. Veselības apdrošināšana

16. Darbinieku veselības apdrošināšana tiek veikta, ja šim mērķim tiek piešķirti atbilstoši finanšu līdzekļi.
17. Darbinieka veselības apdrošināšanas polises cena nedrīkst pārsniegt pusi no normatīvajos aktos par iedzīvotāju ienākuma nodokli noteikto apmēru. Ja apdrošināšanas polises cena pārsniedz minēto apmēru, darbinieks sedz cenu starpību.

VII. Papildatvaļinājumi

18. Apmaksātā papildatvaļinājuma piešķiršanas kritēriji un tiem atbilstošais dienu skaits, kas nevar pārsniegt 10 darba dienas gadā, tiek noteikti Tūrisma koordinācijas centra Darba koplīguma ietvaros:
 - 18.1. Piecas papildus atvaļinājuma dienas tiek piešķirtas par darbu pie datora;
 - 18.2. Par katru TKC nostrādāto darba gadu papildus viena atvaļinājuma diena.
19. Papildatvaļinājums izmantojams pēc pilna ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanas laikposmā līdz nākamajam ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam.

VIII. Ar papildu atlīdzību saistīti pasākumi

20. Atlīdzība par darba dienas ilguma saīsināšanu vairāk par vienu stundu pirms svētku dienām. Darba dienas saīsināšanu vairāk kā par vienu stundu pirms svētku dienas iespējamību izvērtē iestādes vadītājs katrā konkrētā gadījumā.
21. Vienas apmaksātas brīvdienas piešķiršana pirmajā skolas dienā sakarā ar bērna skolas gaitu uzsākšanu 1.- 4. klasē. Brīvdienas piešķiršanas pamats ir darbinieka iesniegums, kas iesniedzams iestādes vadītājam ne vēlāk kā divas nedēļas pirms tās izmantošanas.
22. Trīs apmaksātu brīvdieņu piešķiršana sakarā ar stāšanos laulībā. Brīvdieņu piešķiršanas pamats ir darbinieka iesniegums, kas iesniedzams iestādes vadītājam ne vēlāk kā divas nedēļas pirms stāšanās laulībā.
23. Vienas apmaksātas brīvdienas piešķiršana izlaiduma dienā darbiniekam vai tā bērnam absolvējot izglītības iestādi. Brīvdienas piešķiršanas pamats ir darbinieka iesniegums, kas iesniedzams iestādes vadītājam ne vēlāk kā divas nedēļas pirms tās izmantošanas.
24. Pabalsta izmaksāšana darbiniekam, kura apgādībā ir bērns (persona ar invaliditāti) līdz 18 gadu vecumam, 50% apmērā no darbiniekam noteiktās mēnešalgas vienu reizi kalendārā gadā. Pabalsta izmaksai iestādes vadītājs izdod rīkojumu, kas pamatots ar darbinieka iestādes vadītājam iesniegtajiem dokumentiem (izziņu par invaliditātes piešķiršanu).

IX. Prēmijas un naudas balvas

25. Darbinieki ir tiesīgi saņemt prēmiju saskaņā ar ikgadējo darbības un tās rezultātu novērtējumu, vai citas prēmijas tikai Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā un iestādes noteiktajos gadījumos, kārtībā un apmērā TKC budžetā pieejamo finanšu līdzekļu ietvaros. Konkrēto prēmijas apmēru katram darbiniekam nosaka ar iestādes vadītāja rīkojumu. Iestādes vadītājam prēmijas apmēru nosaka ar Ķekavas novada pašvaldības izpilddirektora rīkojumu.

26. Prēmiju izmaksā reizi gadā saskaņā ar darbinieka darba izpildes novērtējumu, kuru nosaka ikgadējā darba izpildes novērtēšanā. Prēmijas apmērs ir noteikts:
 - 26.1. 75% no mēnešalgas – ja darbinieku kompetenču un darba rezultātu novērtēšanā novērtējums atbilst vismaz maksimālajai pakāpes likmei;
 - 26.2. 50% no mēnešalgas – ja darbinieku kompetenču un darba rezultātu novērtēšanā novērtējums atbilst vismaz 3.pakāpes likmei;
 - 26.3. 25% no mēnešalgas – ja darbinieku kompetenču un darba rezultātu novērtēšanā novērtējums atbilst vismaz 2. pakāpes likmei;
 - 26.4. 15% no mēnešalgas – ja darbinieku kompetenču un darba rezultātu novērtēšanā novērtējums atbilst vismaz 1. pakāpes likmei;
 - 26.5. prēmiju nepiešķir, ja darbinieku kompetenču un darba rezultātu novērtēšanā novērtējums atbilst minimālajai pakāpes likmei vai darbiniekam ir spēkā esošs disciplinārsods.
27. Darbinieki ir tiesīgi saņemt naudas balvu, kas kalendāra gada ietvaros nepārsniedz darbiniekam noteiktās mēnešalgas apmēru sakarā ar darbiniekam vai iestādei svarīgu sasniegumu (notikumu), ņemot vērā darbinieka ieguldījumu iestādes mērķu sasniegšanā tikai Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā un iestādes noteiktajos gadījumos, kārtībā un apmērā TKC budžetā pieejamo finanšu līdzekļu ietvaros.
28. Konkrēto naudas balvas apmēru, ņemot vērā darbinieka darbības un rezultātu novērtējumu, katram darbiniekam nosaka:
 - 28.1. darbiniekiem ar iestādes vadītāja rīkojumu;
 - 28.2. iestādes vadītājam Ķekavas novada pašvaldības izpilddirektors ar rīkojumu.
29. Naudas balvu piešķir sakarā ar darbiniekam vai iestādei svarīgu sasniegumu (notikumu), ņemot vērā darbinieka ieguldījumu attiecīgās institūcijas mērķu sasniegšanā:
 - 29.1. iestādes sasniegumi valsts vai starptautiska mēroga pasākumos;
 - 29.2. iestādes organizēti plaša mēroga pasākumi;
 - 29.3. iestādei nozīmīga gadadiena;
 - 29.4. ieguldījums iestādes stratēģisko mērķu sasniegšanā;
 - 29.5. valsts institūcijas vai pašvaldības apbalvojuma (atzinības) saņemšana;
 - 29.6. darba attiecību pārtraukšana sakarā ar aiziešanu pensijā, ja darbinieks iestādē nepārtraukti nostrādājis ne mazāk kā 10 gadus;
 - 29.7. darba jubileja, nostrādājot nepārtrauktās darba attiecībās ar iestādi 15, 20, 25 utt. gadus;
 - 29.8. personīgā dzīves jubileja 50, 60 gadu vecumu sasniedzot, ja darbinieks iestādē nepārtraukti nostrādājis ne mazāk kā 20 gadus.

X. Noslēguma jautājumi

30. Visus nosacījumus, kas saistīti ar darbinieku atlīdzību un nav atrunāti Nolikumā, piemēro atbilstoši spēkā esošiem ārējiem normatīvajiem aktiem.
31. Nolikuma IX. daļu Prēmijas un naudas balvas piemēro no 2017.gada 1.janvāra.
32. 2016.gadā prēmiju izmaksā reizi gadā saskaņā ar darbinieka darba izpildes novērtējumu, kuru nosaka ikgadējā darba izpildes novērtēšanā. Prēmijas apmērs ir noteikts:
 - 32.1. 100% no minimālās mēneša darba algas – ja darbinieku kompetenču un darba rezultātu novērtēšanā novērtējums atbilst vismaz maksimālajai pakāpes likmei;
 - 32.2. 75% no minimālās mēneša darba algas – ja darbinieku kompetenču un darba rezultātu novērtēšanā novērtējums atbilst vismaz 3.pakāpes likmei;

- 32.3. 50% no minimālās mēneša darba algas – ja darbinieku kompetenču un darba rezultātu novērtēšanā novērtējums atbilst vismaz 2. pakāpes likmei;
- 32.4. 25% no minimālās mēneša darba algas – ja darbinieku kompetenču un darba rezultātu novērtēšanā novērtējums atbilst vismaz 1. pakāpes likmei;
- 32.5. ja darbinieks ir nodarbināts nepilnu darba laiku, tad prēmijas apmēru samazina proporcionāli noteiktajam darba laikam;
- 32.6. ja prēmijas apmērs pārsniedz 75 % no darbinieka mēnešalgas tad, prēmijas apmēru samazina līdz 75 % no darbinieka mēnešalgas;
- 32.7. prēmiju nepiešķir, ja darbinieku kompetenču un darba rezultātu novērtēšanā novērtējums atbilst minimālajai pakāpes likmei vai darbiniekam ir spēkā esošs disciplinārsods.
33. Nolikumam ir viens pielikums, kas nosaka amatu mēnešalgas grupas minimālās un maksimālās likmes, kā arī attiecīgās pakāpes likmes piemērošanu saistībā ar TKC darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanas nolikuma piemērošanu.
34. Jebkuras izmaiņas Nolikumā tiek apstiprinātas ar Ķekavas novada domes lēmumu. Ja ir pretruna starp ārējo normatīvo aktu un Nolikumu, spēkā ir ārējā normatīvā akta nosacījums.

Domes priekšsēdētājs:



A.Damlics

Pielikums
Ķekavas novada pašvaldības iestādes „Tūrisma
koordinācijas centrs” darbinieku atlīdzības nolikumam

**Amata mēnešalgas grupas minimālās un maksimālās likmes, kā arī attiecīgās pakāpes likmes
piemērošana saistībā ar Ķekavas novada pašvaldības iestādes „Tūrisma koordinācijas centrs”
darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanas nolikuma piemērošanu**

Mēnešalgas grupa	Pakāpe un attiecīgās mēnešalgas apmērs atbilstoši Ķekavas novada pašvaldības iestādes „Tūrisma koordinācijas centrs” darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtējuma nolikumam *				
	Minimālās pakāpes likme	1.pakāpes likme	2.pakāpes likme	3.pakāpes likme	Maksimālā pakāpes likme
16	1830	1984	2163	2289	2441
15	1763	1911	2057	2204	2353
14	1697	1838	1980	2121	2264
13	1437	1557	1677	1797	1917
12	1231	1335	1439	1543	1647
11	1030	1118	1206	1294	1382
10	878	952	991	1065	1174
9	844	918	965	980	994
8	654	709	764	819	874
7	604	650	696	742	788
6	532	574	616	668	700
5	480	515	550	585	620
4	446	474	502	530	558
3	420	440	460	480	501
2	410	420	430	440	450
1	400	401	401	402	403

*

- Piemērojot TKC darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanas nolikuma 2.pielikuma anketu (iestādes vadītāja vietniekam, nodaļas vadītājam), mēnešalgas likmes un novērtēšanas rezultātā iegūtais punktu skaits samērojams:
 - Maksimālās pakāpes likme, ja novērtēšanas punktu kopskaits ir 145 – 141;
 - 3.pakāpes likme, ja novērtēšanas punktu kopskaits ir 140 – 131;
 - 2.pakāpes likme, ja novērtēšanas punktu kopskaits ir 130 – 121;
 - 1.pakāpes likme, ja novērtēšanas punktu kopskaits ir 120 – 111;
 - Minimālās pakāpes likme, ja novērtēšanas punktu kopskaits ir 110 vai mazāks.
- Piemērojot TKC darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanas nolikuma 3.pielikuma anketu (darbiniekiem, kuru pakļautībā nav citu darbinieku), mēnešalgas likmes un novērtēšanas rezultātā iegūtais punktu skaits samērojams:
 - Maksimālās pakāpes likme, ja novērtēšanas punktu kopskaits ir 125 – 121;
 - 3.pakāpes likme, ja novērtēšanas punktu kopskaits ir 120 – 111;
 - 2.pakāpes likme, ja novērtēšanas punktu kopskaits ir 110 – 101;
 - 1.pakāpes likme, ja novērtēšanas punktu kopskaits ir 100 – 91;
 - Minimālās pakāpes likme, ja novērtēšanas punktu kopskaits ir 90 vai mazāks.

3. Piemērojot TKC darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanas nolikuma 4.pielikuma anketu (darbiniekiem ar ierobežotu tiesību, pienākumu un atbildības līmeni), mēnešalgas likmes un novērtēšanas rezultātā iegūtais punktu skaits samērojams:

Maksimālās pakāpes likme, ja novērtēšanas punktu kopskaits ir 35 – 34;

3.pakāpes likme, ja novērtēšanas punktu kopskaits ir 33 – 30;

2.pakāpes likme, ja novērtēšanas punktu kopskaits ir 29 – 26;

1.pakāpes likme, ja novērtēšanas punktu kopskaits ir 25 – 23;

Minimālās pakāpes likme, ja novērtēšanas punktu kopskaits ir 22 vai mazāks.

Domes priekšsēdētājs:



A.Damlics

Ķekavas novada pašvaldības iestādes „Tūrisma koordinācijas centrs” darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanas nolikums

1. Vispārīgie nosacījumi

- 1.1. Ķekavas novada pašvaldības iestādes „Tūrisma koordinācijas centrs” (turpmāk tekstā – TKC) darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšana ir personāla vadības sistēmas elements, kura rezultāts tiek izmantots darbinieka mēnešalgas noteikšanai (Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 11.panta pirmā daļa), amata pienākumu precizēšanai, kā arī darbiniekam dod atbildi par izaugsmes un karjeras veidošanas iespējām, vajadzību noteikšanu kvalifikācijas paaugstināšanā un apmācībā.
- 1.2. Šī nolikuma mērķis ir:
 - 1.2.1. ikkatra darbinieka orientēšana uz TKC funkciju un uzdevumu izpildi,
 - 1.2.2. izpratnes precizēšana par darba virzību,
 - 1.2.3. katra darbinieka darba kvalitatīvo un kvantitatīvo rezultātu apkopošana,
 - 1.2.4. individuāla pieeja faktoru analīzei, kas nosaka vai ietekmē darbinieka darba procesu un noteikto funkciju un uzdevumu izpildi,
 - 1.2.5. komunikācijas uzlabošana starp darbinieku, nodaļas vadītāju un darba devēju,
 - 1.2.6. TKC noteikto funkciju un uzdevumu izpildes problēmu izzināšana.
- 1.3. Šis nolikums ir saistošs un piemērojams visiem TKC darbiniekiem. TKC vadītāja kompetenču un darba rezultātu novērtējumu veic Ķekavas novada pašvaldības izpilddirektors.
- 1.4. Šis nolikums netiek attiecināts uz darbiniekiem, ar kuriem noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, izņemot gadījumus, kad darba līgums uz noteiktu laiku tiek slēgts uz laika periodu, kas ir garāks par vienu gadu.
- 1.5. Šim nolikumam saistošie dokumenti un pieraksti:
 - 1.5.1. darba līgums,
 - 1.5.2. amata apraksts,
 - 1.5.3. TKC nolikums,
 - 1.5.4. darba kārtības noteikumi,
 - 1.5.5. citi TKC darbiniekiem saistošie ārējie un iekšējie normatīvie akti,
 - 1.5.6. iepriekšējo novērtēšanu rezultāti (sākot no otrā novērtēšanas gada).
- 1.6. Darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanai piemērojamā metode:
 - 1.6.1. pēc izvēlētās metodes – punktu metode. Tiek noteikti kritēriji ar iespējamo novērtējuma max un min punktu skaitu;
 - 1.6.2. pēc apjoma – kompleksā. Tiek vērtētas darbinieka kompetences un darba rezultāti;
 - 1.6.3. pēc vērtēšanas objekta – individuālā. Tiek vērtēts katrs darbinieks atsevišķi.

2. Darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanas procesa apraksts (ar pielikumiem)

- 2.1. **Darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšana pirms darba līgumā noteiktā pārbaudes laika beigām:**

- 2.1.1. darbinieka novērtēšanai pirms darba līgumā noteiktā pārbaudes termiņa beigām tiek izmantota anketa (1.pielikums);
- 2.1.2. anketu aizpilda nodaļas vai TKC vadītājs:
 - 2.1.2.1. apvelkot vērtējuma punktu (vienu no pieciem),
 - 2.1.2.2. pēc saviem ieskatiem komentējot vērtējumu,
 - 2.1.2.3. atzīmējot pieņemto lēmumu;
- 2.1.3. ja anketā nodaļas vai TKC vadītājs atzīmē lēmumu „izbeigt darba tiesiskās attiecības”, tiek sagatavots uzteikums atbilstoši Darba likuma 47.panta pirmajai daļai (pārbaudes laika sekas), ievērojot 47.panta pirmajā daļā noteikto termiņu (trīs dienas iepriekš).

2.2. Ikgadējās darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanas vispārīgie nosacījumi:

- 2.2.1. katra darbinieka novērtēšana notiek vienu reizi gadā (neskaitot novērtēšanu pirms pārbaudes laika beigām);
- 2.2.2. darbinieka novērtēšanu veic ne ātrāk kā pēc deviņu mēnešu perioda no iepriekšējās novērtēšanas vai darba tiesisko attiecību sākuma (neskaitot novērtēšanu pirms pārbaudes laika beigām);
- 2.2.3. konkrēto laika periodu gada ietvaros nosaka TKC vadītājs ar rīkojumu;
- 2.2.4. attiecīgās nodaļas vadītājs var veikt nodaļas darbinieku novērtēšanu, ja:
 - 2.2.4.1.uzsācis darba tiesiskās attiecības nodaļas vadītāja amatā ne mazāk kā pirms 6 mēnešiem;
 - 2.2.4.2.ieņem nodaļas vadītāja amatu ne mazāk par 3 mēnešiem, bet TKC strādā ne mazāk par 9 mēnešiem.
- 2.2.5. ja nodaļas vadītājs neatbilst šī nolikuma 2.2.4.1. vai 2.2.4.2.apakšpunktu nosacījumiem, tad attiecīgās nodaļas darbinieku novērtēšanu veic TKC vadītājs, piedaloties nodaļas vadītājam.

2.3. Darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanas anketas:

- 2.3.1. darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanas procesā izmantojams viens no trim anketu variantiem (2.pielikums, 3.pielikums, 4.pielikums);
- 2.3.2. anketas sastāv no trim sadaļām:
 - I sadaļa - darba pienākumu un uzdevumu izpildes novērtējums,
 - II sadaļa – darbam nepieciešamo kompetenču novērtējums,
 - III sadaļa – vajadzības;
- 2.3.3. darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanas anketu iedalījums un piemērojamība:
 - 2.3.3.1.darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanas anketa I (2.pielikums) – piemērojama nodaļu vadītājiem. Nodaļas vadītājus novērtē TKC vadītājs;
 - 2.3.3.2.darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanas anketa II (3.pielikums) – piemērojama darbiniekiem, kuru pakļautībā nav citu darbinieku. Darbiniekus novērtē attiecīgās nodaļas vadītājs, vai, ja darbinieks nav pakļauts nodaļas vadītājam, TKC vadītājs;
 - 2.3.3.3.darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanas anketa III (4.pielikums) – piemērojama darbiniekiem ar ierobežotu tiesību, pienākumu un atbildības apjoma līmeni. Darbinieku novērtē attiecīgās nodaļas vadītājs, vai, ja darbinieks nav pakļauts nodaļas vadītājam, TKC vadītājs.
- 2.3.4. viena amata darbiniekiem piemērojama vienāda varianta anketa.

2.4. Darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanas anketas aizpildīšanas kārtība:

- 2.4.1. nodaļas vadītājs vai TKC vadītājs nodrošina izvēlētās anketas varianta izsniegšanu darbiniekam, aizpildot anketas ievaddaļu: darbinieka vārds, uzvārds; amats; novērtēšanas periods;
- 2.4.2. nodaļas vadītāja (anketas I piemērošanas gadījumā attiecībā uz nodaļas vadītāju) noteiktā termiņā darbinieks aizpilda:

- 2.4.2.1. visas daļas „Darbinieka pašnovērtējums”, apvelkot noteiktu (vienu no pieciem) punktu skaitu;
- 2.4.2.2. pēc saviem ieskatiem pašnovērtējumu komentē attiecīgajā daļā „Darbinieka komentārs”.
- 2.4.3. pēc tam, kad darbinieks anketu aizpildījis, to aizpilda nodaļas vadītājs vai TKC vadītājs (anketas I piemērošanas gadījumā attiecībā uz nodaļas vadītāju):
- 2.4.3.1. visas daļas „Nodaļas vadītāja novērtējums”, apvelkot noteiktu (vienu no pieciem) punktu skaitu;
- 2.4.3.2. pēc saviem ieskatiem novērtējumu komentē attiecīgajā daļā „nodaļas vadītāja komentārs” („TKC vadītāja komentārs” anketas I piemērošanas gadījumā).
- 2.4.4. pēc anketas aizpildīšanas, nodaļas vadītājs (TKC vadītājs anketas I piemērošanas gadījumā) organizē abpusējas pārrunas (nosaka laiku un vietu). Pārrunās tiek analizētas atšķirības novērtējumā, to cēloņi, pušu pieļautās kļūdas un vispārīgie kavējošie faktori darba procesā, kā arī apspriesti to risināšanas ceļi, kā arī abpusēji pieņemts novērtējums, apvelkot noteiktu (vienu no pieciem) punktu skaitu daļā „Novērtējums pēc abpusējām sarunām”;
- 2.4.5. ja puses nevar vienoties par novērtējumu, saistošais būs vadītāja novērtējums, kuru darbinieks var apstrīdēt noteiktā kārtībā;
- 2.4.6. nodaļas vadītājs (TKC vadītājs anketas I piemērošanas gadījumā attiecībā uz nodaļas vadītāju) saskaīta un ieraksta kopējo punktu skaitu. Kopējā punktu skaitā tiek ņemts vērā tikai daļā „Novērtējums pēc abpusējām sarunām” atzīmētais punktu skaits, izņemot šī nolikuma 2.4.5. apakšpunktā paredzēto gadījumu;
- 2.4.7. aizpildot anketas III sadaļu, puses atzīmē, kas iepriekšējā periodā ir realizēts kvalifikācijas paaugstināšanas un izaugsmes iespēju jomā, kā arī vienojas par kvalifikācijas paaugstināšanas mācību tēmām un termiņiem nākamajam periodam;
- 2.4.8. pēc pārrunām puses anketu paraksta. Anketas parakstīšana nenozīmē, ka ieinteresētā puse nevar to apstrīdēt noteiktā kārtībā un termiņā.
- 2.5. Novērtēšanas anketas izmantošana:
- 2.5.1. nodaļas vadītājs ne vēlāk kā divu nedēļu laikā pēc novērtēšanas anketas iesniedz TKC vadītājam;
- 2.5.2. TKC vadītājs veic darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtējuma apkopojumu. TKC vadītājs, pamatojoties uz apkopojumu, plāno personāla kvalifikācijas paaugstināšanu un karjeras izaugsmi nākamajam periodam;
- 2.5.3. anketas tiek uzglabātas TKC. Nodaļas vadītājs anketu par savas nodaļas darbinieku vai TKC vadītājs par jebkuru iestādes darbinieku ir tiesīgs pieprasīt izsniegt jebkurā brīdī.

3. Īpašie nosacījumi un strīdu izskatīšanas kārtība

- 3.1. Pušu pārrunās var piedalīties TKC vadītājs un viņa vietnieki.
- 3.2. Strīdi tiek izskatīti darba koplīgumā noteiktajā kārtībā. Ja darba koplīgums zaudē spēku un netiek noslēgts no jauna vai pagarināts, strīdi tiek izskatīti normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā.

Domes priekšsēdētājs



A. Damlics

**Darbinieka kompetenču un darba rezultātu
novērtēšanas anketa**

(piemērojama tikai darbiniekiem pirms darba līgumā noteiktā pārbaudes laika beigām)

Novērtējums iesniedzams Tūrisma koordinācijas centra vadītājam vienu nedēļu pirms darba līgumā noteiktā pārbaudes laika beigām

DARBINIEKS

Vārds, uzvārds: _____

Amats: _____

Nodaļa: _____

Nodaļas vadītāja vārds, uzvārds: _____

Novērtēšanas periods:
no (pārbaudes laika sākums) _____ līdz (novērtēšanas diena) _____

1 – neapmierinoši 2 – apmierinoši 3 – viduvēji 4 – labi 5 – teicami

DARBA UZDEVUMU IZPILDES UN NEPIECIEŠAMO PRASMJU NOVĒRTĒJUMS

1. Pienākumu izpilde (*amata aprakstā noteikto pienākumu izpratne; pašiniciatīva pienākumu apguvē; intereses izrādīšana*)

Nodaļas vadītāja novērtējums 1 2 3 4 5

Nodaļas vadītāja komentārs:

2. Profesionālās zināšanas (*spēja izpildīt amata aprakstā noteiktos pienākumus; normatīvo aktu pārzināšana un ievērošana; darba kvalitāte un kvantitāte; pienākumu izpildes patstāvība*):

Nodaļas vadītāja novērtējums 1 2 3 4 5

Nodaļas vadītāja komentārs:

3. Personīgās iezīmes (*uzvedība; disciplinētība; novatorisms*):

Nodaļas vadītāja novērtējums 1 2 3 4 5

Nodaļas vadītāja komentārs:

4. Sadarbības prasme (*ar kolēģiem, vadību, klientiem, sadarbības partneriem*):

Nodaļas vadītāja novērtējums 1 2 3 4 5

Nodaļas vadītāja

komentārs: _____

5. Plānošanas un kontroles prasme (*personīgo pienākumu plānošana un izpildes kontrole*):
Nodaļas vadītāja novērtējums 1 2 3 4 5
Nodaļas vadītāja
komentārs: _____

6. Komunikācijas prasme (*rakstveida, mutvārdu, neverbālā*):
Nodaļas vadītāja novērtējums 1 2 3 4 5
Nodaļas vadītāja
komentārs: _____

Nodaļas vadītāja lēmums (atzīmēt atbilstošo):

- izbeigt darba tiesiskās attiecības,
- turpināt darba tiesiskās attiecības.

nodaļas vadītāja paraksts; paraksta atšifrējums

datums

**Darbinieka kompetenču un darba rezultātu
novērtēšanas anketa I**

Piemērojamība: vadītāja vietniekiem, nodaļu vadītājiem.

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja vārds, uzvārds: _____

Amats: _____

Nodaļa: _____

Novērtēšanas periods:

no _____ līdz _____

1 – neapmierinoši 2 – apmierinoši 3 – viduvēji 4 – labi 5 – teicami

I. sadaļa DARBA PIENĀKUMU UN UZDEVUMU IZPILDES NOVĒRTĒJUMS

1. Pienākumu izpilde:

1.1. amata aprakstā un citos lokālajos normatīvajos aktos noteikto pienākumu izpilde
(*pienākumu apjoma izpilde/neizpilde; spēj/nespēj efektīvi izmantot resursus u.c.*)

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja pašnovērtējums 1 2 3 4 5

TKC vadītāja novērtējums 1 2 3 4 5

Novērtējums pēc abpusējām sarunām 1 2 3 4 5

1.2. uzdevumu izpilde pēc vadības norādījumiem (*vadības rakstveidā un mutvārdos izteikta
uzdevuma izpilde/neizpilde u.c.*)

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja pašnovērtējums 1 2 3 4 5

TKC vadītāja novērtējums 1 2 3 4 5

Novērtējums pēc abpusējām sarunām 1 2 3 4 5

1.3. attieksme pret papildu darba veikšanu (*izrāda/neizrāda personīgu iniciatīvu;
atsaucīgs/neatsaucīgs papildu darba, promisesa kolēģa pienākumu izpildē u.c.*)

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja pašnovērtējums 1 2 3 4 5

TKC vadītāja novērtējums 1 2 3 4 5

Novērtējums pēc abpusējām sarunām 1 2 3 4 5

1.4. atbildības pakāpe (*atbildīgs/bezatbildīgs attiecībā pret tiešajiem pienākumiem, vadības
norādījumiem, kolēģu lūgumiem u.c.*)

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja pašnovērtējums 1 2 3 4 5

TKC vadītāja novērtējums 1 2 3 4 5

Novērtējums pēc abpusējām sarunām 1 2 3 4 5

1.5. vēlme strādāt (*izrāda/neizrāda iniciatīvu darba izpildes pilnveidošanai, iesaistās/neiesaistās
jaunos projektos u.c.*)

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja pašnovērtējums 1 2 3 4 5

TKC vadītāja novērtējums 1 2 3 4 5

Novērtējums pēc abpusējām sarunām 1 2 3 4 5

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja komentārs: _____

TKC vadītāja komentārs: _____

Secinājumi pēc abpusējām pārrunām par darbu kavējošiem faktoriem, problēmu cēloņiem, pušu pieļautajām kļūdām un to risināšanas iespējām: _____

2. Profesionālās zināšanas:

2.1. spēja izpildīt amata aprakstā noteiktos pienākumus (ir/nav pieredze un zināšanas darba pienākumu izpratnē un izpildē u.c.)

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja pašnovērtējums	1	2	3	4	5
TKC vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

2.2. normatīvo aktu pārzināšana un ievērošana (regulāri seko/neseko izmaiņām normatīvajos aktos; pienākumu izpildē ievēro/neievēro normatīvo aktu prasības u.c.)

Nodaļas vadītāja pašnovērtējums	1	2	3	4	5
TKC vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

2.3. darba kvalitāte (ir/nav kļūdas; atbilst/neatbilst standartiem; ievieš/neievieš darba uzlabojumus u.c.)

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja pašnovērtējums	1	2	3	4	5
TKC vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

2.4. darba kvantitāte (izpilda/neizpilda pienākumu minimumu/maksimumu u.c.)

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja pašnovērtējums	1	2	3	4	5
TKC vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

2.5. pienākumu izpildes patstāvība (pienākumus pilda/nepilda patstāvīgi; darba izpildē palaujas tikai uz vadības norādījumiem, kolēģu palīdzību u.c.)

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja pašnovērtējums	1	2	3	4	5
TKC vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

Vadītāja vietnieka, Nodaļas vadītāja komentārs: _____

TKC vadītāja komentārs: _____

Secinājumi pēc abpusējām pārrunām par kavējošiem faktoriem, problēmu cēloņiem, pieļautajām kļūdām un to risināšanas iespējām: _____

3. Personīgās iezīmes:

3.1. disciplinētība (tiek/netiek ievērots noteiktais darba laiks; atkāpes no noteikumiem ir/nav saskaņotas u.c.)

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja pašnovērtējums	1	2	3	4	5
TKC vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

3.2. novatorisms (atbalsta/ noraida citu idejas, piedāvā/nepiedāvā savas idejas u.c.)

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja pašnovērtējums	1	2	3	4	5
TKC vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

3.3. psiholoģiskā noturība (spēj/nespēj palikt mierīgs stresa situācijās, kontrolēt sevi; izraisa/neizraisa strīdus situācijas u.c.)

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja pašnovērtējums	1	2	3	4	5
TKC vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5

Novērtējums pēc abpusējām sarunām 1 2 3 4 5

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja komentārs: _____

TKC vadītāja komentārs: _____

Secinājumi pēc abpusējām pārrunām par kavējošiem faktoriem, problēmu cēloņiem, pieļautajām kļūdām un to risināšanas iespējām: _____

II. sadaļa DARBAM NEPIECIEŠAMO KOMPETENČU NOVĒRTĒJUMS

1. Personālvadības prasme:

1.1. padoto darbu plānošana (*analizē/neanalizē situācijas, paredz/neparedz problēmas un jaunas iespējas, izstrādā/neizstrādā praktiskus darbības plānus u.c.*)

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja pašnovērtējums 1 2 3 4 5

TKC vadītāja novērtējums 1 2 3 4 5

Novērtējums pēc abpusējām sarunām 1 2 3 4 5

1.2. pilnvaru un atbildības noteikšana (*nosaka/nenosaka noteiktas lomas, deleģē/nedeģē darbus, pilnvaras un atbildību u.c.*)

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja pašnovērtējums 1 2 3 4 5

TKC vadītāja novērtējums 1 2 3 4 5

Novērtējums pēc abpusējām sarunām 1 2 3 4 5

1.3. esošos cilvēkresursu izmantošana (*strukturē/nestukturē struktūrvienības kopējo darbu rezultātu sasniegšanu u.c.*)

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja pašnovērtējums 1 2 3 4 5

TKC vadītāja novērtējums 1 2 3 4 5

Novērtējums pēc abpusējām sarunām 1 2 3 4 5

1.4. struktūrvienības iekļaušana iestādes kopējā komandā (*novada/nenovada informāciju padotajiem, pārstāv/nepārstāv padoto intereses, veicina/neveicina iestādes kopējo funkciju un uzdevumu izpildi u.c.*)

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja pašnovērtējums 1 2 3 4 5

TKC vadītāja novērtējums 1 2 3 4 5

Novērtējums pēc abpusējām sarunām 1 2 3 4 5

Vadītāja vietnieka, Nodaļas vadītāja komentārs: _____

TKC vadītāja komentārs: _____

Secinājumi pēc abpusējām pārrunām par kavējošiem faktoriem, problēmu cēloņiem, pieļautajām kļūdām un to risināšanas iespējām: _____

2. Sadarbības prasme:

2.1. ar pakalpojuma saņēmēju (*spēja/nespēja kontaktēties, uz klausīt, sniegt informāciju, gūt uzticēšanos un uzturēt kontaktus u.c.*)

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja pašnovērtējums 1 2 3 4 5

TKC vadītāja novērtējums 1 2 3 4 5

Novērtējums pēc abpusējām sarunām 1 2 3 4 5

2.2. ar kolēģiem (*spēja/nespēja kontaktēties, skaidri un kodolīgi sniegt informāciju, veicināt atgriezenisko saiti, efektīvi risināt konflikta situācijas, izpalīdzēt u.c.*)

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja pašnovērtējums	1	2	3	4	5
TKC vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

2.3. ar vadību (*spēja/nespēja skaidri un kodolīgi sniegt informāciju, veicināt atgriezenisko saiti u.c.*)

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja pašnovērtējums	1	2	3	4	5
TKC vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

Vadītāja vietnieka, Nodaļas vadītāja komentārs: _____

TKC vadītāja komentārs: _____

Secinājumi pēc abpusējām pārrunām par kavējošiem faktoriem, problēmu cēloņiem, pieļautajām kļūdām un to risināšanas iespējām: _____

3. Plānošanas un kontroles prasme:

3.1. darba uzdevumu izpildes laika plānošana un ievērošana (*tiek/netiek plānots, ievērots/neievērots plānotais laiks, atkāpes no tā ir/nav saskaņotas u.c.*)

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja pašnovērtējums	1	2	3	4	5
TKC vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

3.2. personīgā darba plānošana (*ir/nav izpratne par prioritārajiem darbiem, ir/nav atkarīgs no tiešā vadītāja darbu secības noteikšanā u.c.*)

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja pašnovērtējums	1	2	3	4	5
TKC vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

3.3. personīga uzdevuma izpildes kontrole (*paškontroles esamība/neesamība; ir/nav nepieciešama vadītāja uzraudzība uzdevuma izpildē u.c.*)

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja pašnovērtējums	1	2	3	4	5
TKC vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja komentārs: _____

TKC vadītāja komentārs: _____

Secinājumi pēc abpusējām pārrunām par kavējošiem faktoriem, problēmu cēloņiem, pieļautajām kļūdām un to risināšanas iespējām: _____

4. Komunikācijas prasme:

4.1. rakstveida (*skaidri/neskaidri, argumentēti/neargumentēti formulē domu u.c.*)

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja pašnovērtējums	1	2	3	4	5
TKC vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

4.2. mutvārdu (*skaidri/neskaidri, argumentēti/neargumentēti formulē domu; prasme/neprasme sasniegt saskarsmi u.c.*)

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja pašnovērtējums	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

TKC vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5
4.3. uzvedība (vispārpieņemto normu ievērošana/neievērošana; iestādes noteikto standartu ievērošana/neievērošana u.c.)					
Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja pašnovērtējums	1	2	3	4	5
TKC vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5
Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja komentārs:	_____				

TKC vadītāja komentārs: _____

Secinājumi pēc abpusējām pārrunām par kavējošiem faktoriem, problēmu cēloņiem, pieļautajām kļūdām un to risināšanas iespējām: _____

5. Orientācija uz attīstību:

5.1. daudzpusība (vēlmes un ieinteresētības esamība/neesamība apgūt jaunas metodes un tehnoloģijas, veikt papildu uzdevumus u.c.)					
Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja pašnovērtējums	1	2	3	4	5
TKC vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5
5.2. kompetences paaugstināšana (iespēju izmantošana/neizmantošana kompetences paaugstināšanā, pašiniciatīvas esamība/neesamība profesionālo iemaņu attīstībā u.c.)					
Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja pašnovērtējums	1	2	3	4	5
TKC vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5
5.3. mērķu plānošana un sasniegšana (līdzdalība/norobežošanās personīgo un iestādes mērķu plānošanā; personīgās iniciatīvas esamība/neesamība u.c.)					
Vadītāja vietnieka, Nodaļas vadītāja pašnovērtējums	1	2	3	4	5
TKC vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5
Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja komentārs:	_____				

Tūrisma koordinācijas centra vadītāja komentārs: _____

Secinājumi pēc abpusējām pārrunām par kavējošiem faktoriem, problēmu cēloņiem, pieļautajām kļūdām un to risināšanas iespējām: _____

Kopējais punktu skaits (novērtējums pēc abpusējām sarunām): _____ (max-145)

III. sadaļa VAJADZĪBAS

1. Iepriekšējā periodā izmantotās iespējas kvalifikācijas paaugstināšanā (t.sk., pēc pašiniciatīvas):

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja komentārs: _____

TKC vadītāja komentārs: _____

2. Iepriekšējā periodā izmantotās iespējas izaugsmes un karjeras attīstībā:

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja komentārs: _____

TKC vadītāja komentārs: _____

3. Vēlamā un nepieciešamā kvalifikācijas paaugstināšana nākamajā novērtēšanas periodā, kā arī ilgākā laika periodā (t.sk., pēc pašiniciatīvas):

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja komentārs: _____

TKC vadītāja komentārs: _____

Pušu vienošanās par kvalifikācijas paaugstināšanas mācību tēmām un termiņiem:

4. Vēlamā un iespējamā karjeras attīstība (gan vertikālā, gan horizontālā):

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja komentārs: _____

TKC vadītāja komentārs: _____

Vadītāja vietnieka, nodaļas vadītāja paraksts

TKC vadītāja paraksts

Darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanas anketa II

Piemērojamība: darbiniekiem, kuru pakļautībā nav citu darbinieku.

Darbinieka vārds, uzvārds: _____

Amats: _____

Nodaļa: _____

Nodaļas vadītāja vārds, uzvārds: _____

Novērtēšanas periods:

no _____ līdz _____

1 – neapmierinoši 2 – apmierinoši 3 – viduvēji 4 – labi 5 – teicami

I. sadaļa DARBA UZDEVUMU IZPILDES NOVĒRTĒJUMS

1. Pienākumu izpilde:

- 1.1. amata aprakstā un citos lokāajos normatīvajos aktos noteikto pienākumu izpilde
(*pienākumu apjoma izpilde/neizpilde; spēj/nespēj efektīvi izmantot resursus u.c.*)
- | | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| Darbinieka pašnovērtējums | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Vadītāja, nodaļas vadītāja novērtējums | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Novērtējums pēc abpusējām sarunām | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 1.2. uzdevumu izpilde pēc vadības norādījumiem (*vadītāju rakstveidā vai mutvārdos izteikta uzdevuma izpilde/neizpilde u.c.*)
- | | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| Darbinieka pašnovērtējums | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Vadītāja, nodaļas vadītāja novērtējums | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Novērtējums pēc abpusējām sarunām | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 1.3. attieksme pret papildu darba veikšanu (*izrāda/neizrāda personīgu iniciatīvu; atsaucīgs/neatsaucīgs papildu darba, promisesoša kolēģa pienākumu izpildē u.c.*)
- | | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| Darbinieka pašnovērtējums | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Vadītāja, nodaļas vadītāja novērtējums | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Novērtējums pēc abpusējām sarunām | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 1.4. atbildības pakāpe (*atbildīgs/bezatbildīgs attiecībā pret tiešajiem pienākumiem, vadības norādījumiem, kolēģu lūgumiem u.c.*)
- | | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| Darbinieka pašnovērtējums | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Vadītāja, nodaļas vadītāja novērtējums | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Novērtējums pēc abpusējām sarunām | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- 1.5. vēlme strādāt (*izrāda/neizrāda iniciatīvu darba izpildes pilnveidošanai, iesaistās/neiesaistās jaunos projektos u.c.*)
- | | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| Darbinieka pašnovērtējums | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Vadītāja, nodaļas vadītāja novērtējums | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Novērtējums pēc abpusējām sarunām | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
- Darbinieka komentārs:** _____
-

Vadītāja, Nodaļas vadītāja komentārs: _____

Secinājumi pēc abpusējām pārrunām par darbu kavējošiem faktoriem, problēmu cēloņiem, pušu pieļautajām kļūdām un to risināšanas iespējām: _____

2. Profesionālās zināšanas:

2.1. spēja izpildīt amata aprakstā noteiktos pienākumus (ir/nav pieredze un zināšanas darba pienākumu izpratnē un izpildē u.c.)

Darbinieka pašnovērtējums	1	2	3	4	5
Vadītāja, nodaļas vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

2.2. normatīvo aktu pārziņāšana un ievērošana (regulāri seko/neseko izmaiņām normatīvajos aktos; pienākumu izpildē ievēro/neievēro normatīvo aktu prasības u.c.)

Darbinieka pašnovērtējums	1	2	3	4	5
Vadītāja, nodaļas vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

2.3. darba kvalitāte (ir/nav kļūdas; ievieš/neievieš darba uzlabojumus; izpilda/neizpilda pienākumu minimumu/maksimumu u.c.)

Darbinieka pašnovērtējums	1	2	3	4	5
Vadītāja, nodaļas vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

2.4. darba kvantitāte (izpilda/neizpilda pienākumu minimumu/maksimumu u.c.)

Darbinieka pašnovērtējums	1	2	3	4	5
Vadītāja, nodaļas vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

2.5. pienākumu izpildes patstāvība (pienākumus pilda/nepilda patstāvīgi; darba izpildē palaujas tikai uz vadības norādījumiem; kolēģu palīdzību u.c.)

Darbinieka pašnovērtējums	1	2	3	4	5
Vadītāja, nodaļas vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

Darbinieka komentārs: _____

Vadītāja, Nodaļas vadītāja komentārs: _____

Secinājumi pēc abpusējām pārrunām par kavējošiem faktoriem, problēmu cēloņiem, pieļautajām kļūdām un to risināšanas iespējām: _____

3. Personīgās iezīmes:

3.1. disciplinētība (tiek/netiek ievērots noteiktais darba laiks; atkāpes no noteikumiem ir/nav saskaņotas u.c.)

Darbinieka pašnovērtējums	1	2	3	4	5
Vadītāja, nodaļas vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

3.2. novatorisms (atbalsta/ noraida citu idejas, piedāvā/nepiedāvā savas idejas u.c.)

Darbinieka pašnovērtējums	1	2	3	4	5
Vadītāja, nodaļas vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

3.3. psiholoģiskā noturība (spēj/nespēj palikt mierīgs stresa situācijās, kontrolēt sevi; izraisa/neizraisa strīdus situācijās u.c.)

Darbinieka pašnovērtējums	1	2	3	4	5
Vadītāja, nodaļas vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

Darbinieka komentārs: _____

Vadītāja, Nodaļas vadītāja komentārs: _____

Secinājumi pēc abpusējām pārrunām par kavējošiem faktoriem, problēmu cēloņiem, pieļautajām kļūdām un to risināšanas iespējām: _____

II. sadaļa DARBAM NEPIECIEŠAMO KOMPETENČU NOVĒRTĒJUMS

1. Sadarbības prasme:

1.1. ar pakalpojuma saņēmēju (spēja/nespēja kontaktēties, uz klausīt, sniegt informāciju, gūt uzticēšanos un uzturēt kontaktus u.c.)

Darbinieka pašnovērtējums	1	2	3	4	5
Vadītāja, nodaļas vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

1.2. ar kolēģiem (spēja/nespēja kontaktēties, skaidri un kodolīgi sniegt informāciju, veicināt atgriezenisko saiti, efektīvi risināt konflikta situācijas, izpalīdzēt u.c.)

Darbinieka pašnovērtējums	1	2	3	4	5
Vadītāja, nodaļas vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

1.3. ar vadību (spēja/nespēja skaidri un kodolīgi sniegt informāciju, veicināt atgriezenisko saiti u.c.)

Darbinieka pašnovērtējums	1	2	3	4	5
Vadītāja, nodaļas vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

Darbinieka komentārs: _____

Vadītāja, nodaļas vadītāja komentārs: _____

Secinājumi pēc abpusējām pārrunām par kavējošiem faktoriem, problēmu cēloņiem, pieļautajām kļūdām un to risināšanas iespējām: _____

2. Plānošanas un kontroles prasme:

2.1. darba uzdevumu izpildes laika plānošana un ievērošana (tiek/netiek plānots, ievērots/neievērots plānotais laiks, atkāpes no tā ir/nav saskaņotas u.c.)

Darbinieka pašnovērtējums	1	2	3	4	5
Vadītāja, nodaļas vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

2.2. personīgā darba plānošana (ir/nav izpratne par prioritārajiem darbiem; ir/nav atkarīgs no tiešā vadītāja darbu secības noteikšanā u.c.)

Darbinieka pašnovērtējums	1	2	3	4	5
Vadītāja, nodaļas vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

2.3. personīga uzdevuma izpildes kontrole (paškontroles esamība/neesamība; ir/nav nepieciešama vadības uzraudzība pienākumu savlaicīgā izpildē u.c.)

Darbinieka pašnovērtējums	1	2	3	4	5
Vadītāja, nodaļas vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

Darbinieka komentārs: _____

Vadītāja, nodaļas vadītāja komentārs: _____

Secinājumi pēc abpusējām pārrunām par kavējošiem faktoriem, problēmu cēloņiem, pieļautajām kļūdām un to risināšanas iespējām: _____

3. Komunikācijas prasme:

3.1. rakstveida (skaidri/neskaidri, argumentēti/neargumentēti formulē domu u.c.)

Darbinieka pašnovērtējums	1	2	3	4	5
Vadītāja, nodaļas vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

3.2. mutvārdu (skaidri/neskaidri, argumentēti/neargumentēti formulē domu; prasme/neprasme sasniegt saskarsmi u.c.)

Darbinieka pašnovērtējums	1	2	3	4	5
Vadītāja, nodaļas vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

3.3. uzvedība (vispārpieņemto normu, iestādes kultūras un tradīciju ievērošana/neievērošana u.c.)

Darbinieka pašnovērtējums	1	2	3	4	5
Vadītāja, nodaļas vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

Darbinieka komentārs: _____

Vadītāja, nodaļas vadītāja komentārs: _____

Secinājumi pēc abpusējām pārrunām par kavējošiem faktoriem, problēmu cēloņiem, pieļautajām kļūdām un to risināšanas iespējām: _____

4. Orientācija uz attīstību:

4.1. daudzpusība (vēlmes un ieinteresētības esamība/neesamība apgūt jaunas metodes un tehnoloģijas, veikt papildu uzdevumus u.c.)

Darbinieka pašnovērtējums	1	2	3	4	5
Vadītāja, nodaļas vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

4.2. kompetences paaugstināšana (iespēju izmantošana/neizmantošana kompetences paaugstināšanā, pašiniciatīvas esamība/neesamība profesionālo iemaņu attīstībā u.c.)

Darbinieka pašnovērtējums	1	2	3	4	5
Vadītāja, nodaļas vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

4.3. mērķu plānošana un sasniegšana (līdzdalība/norobežošanās personīgo un iestādes mērķu plānošanā; personīgās iniciatīvas esamība/neesamība u.c.)

Darbinieka pašnovērtējums	1	2	3	4	5
---------------------------	---	---	---	---	---

Vadītāja, nodaļas vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
<i>Novērtējums pēc abpusējām sarunām</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>

Darbinieka komentārs: _____

Vadītāja, nodaļas vadītāja komentārs: _____

Secinājumi pēc abpusējām pārrunām par kavējošiem faktoriem, problēmu cēloņiem, pieļautajām kļūdām un to risināšanas iespējām: _____

Kopējais punktu skaits (novērtējums pēc abpusējām sarunām): _____ (max-125)

III. sadaļa VAJADZĪBAS

1. Iepriekšējā periodā izmantotās iespējas kvalifikācijas paaugstināšanā (t.sk., pēc pašiniciatīvas):

Darbinieka komentārs: _____

Vadītāja, nodaļas vadītāja komentārs: _____

2. Iepriekšējā periodā izmantotās iespējas izaugsmes un karjeras attīstībā:

Darbinieka komentārs: _____

Vadītāja, nodaļas vadītāja komentārs: _____

3. Vēlamā un nepieciešamā kvalifikācijas paaugstināšana nākamajā novērtēšanas periodā, kā arī ilgākā laika periodā (t.sk., pēc pašiniciatīvas):

Darbinieka komentārs: _____

Vadītāja, nodaļas vadītāja komentārs: _____

Pušu vienošanās par kvalifikācijas paaugstināšanas mācību tēmām un termiņiem:

4. Vēlamā un iespējamā karjeras attīstība (gan vertikālā, gan horizontālā):

Darbinieka komentārs: _____

Vadītāja, nodaļas vadītāja komentārs: _____

Darbinieka paraksts

Vadītāja, nodaļas vadītāja paraksts

Datums

Darbinieka kompetenču un darba rezultātu novērtēšanas anketa III

Piemērojamība: darbiniekiem ar ierobežotu tiesību, pienākumu un atbildības apjoma līmeni.

Darbinieka vārds, uzvārds: _____

Amats: _____

Struktūrvienība: _____

Struktūrvienības vadītāja vārds, uzvārds: _____

Novērtēšanas periods:
no _____ līdz _____

1 – neapmierinoši 2 – apmierinoši 3 – viduvēji 4 – labi 5 – teicami

I. sadaļa DARBA UZDEVUMU IZPILDES NOVĒRTĒJUMS

1. Pienākumu izpilde (*amata aprakstā un citos lokālajos normatīvajos aktos noteiktie pienākumi; uzdevumi pēc uzņēmuma vadības un struktūrvienības vadītāja norādījumiem; attieksme pret papildu darba veikšanu u.c.*)

Darbinieka pašnovērtējums	1	2	3	4	5
Struktūrvienības vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

Darbinieka komentārs: _____

Struktūrvienības vadītāja komentārs: _____

Secinājumi pēc abpusējām pārrunām par darbu kavējošiem faktoriem, problēmu cēloņiem, pušu pieļautajām kļūdām un to risināšanas iespējām: _____

2. Profesionālās zināšanas (*spēja izpildīt amata aprakstā noteiktos pienākumus; normatīvo aktu pārzināšana un ievērošana; darba kvalitāte un kvantitāte; pienākumu izpildes patstāvība u.c.*):

Darbinieka pašnovērtējums	1	2	3	4	5
Struktūrvienības vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

Darbinieka komentārs: _____

Struktūrvienības vadītāja komentārs: _____

Secinājumi pēc abpusējām pārrunām par darbu kavējošiem faktoriem, problēmu cēloņiem, pušu pieļautajām kļūdām un to risināšanas iespējām: _____

3. Personīgās iezīmes (*disciplinētība; novatorisms u.c.*):

Darbinieka pašnovērtējums	1	2	3	4	5
Struktūrvienības vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

Darbinieka komentārs: _____

Struktūrvienības vadītāja komentārs: _____

Secinājumi pēc abpusējām pārrunām par darbu kavējošiem faktoriem, problēmu cēloņiem, pušu pieļautajām kļūdām un to risināšanas iespējām: _____

II. sadaļa DARBAM NEPIECIEŠAMO KOMPETENČU NOVĒRTĒJUMS

1. Sadarbības prasme (*ar klientiem, kolēģiem, vadību u.c.*):

Darbinieka pašnovērtējums	1	2	3	4	5
Struktūrvienības vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

Darbinieka komentārs: _____

Struktūrvienības vadītāja komentārs: _____

Secinājumi pēc abpusējām pārrunām par darbu kavējošiem faktoriem, problēmu cēloņiem, pušu pieļautajām kļūdām un to risināšanas iespējām: _____

2. Plānošanas un kontroles prasme (*personīgo pienākumu plānošana un izpildes kontrole u.c.*):

Darbinieka pašnovērtējums	1	2	3	4	5
Struktūrvienības vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
Novērtējums pēc abpusējām sarunām	1	2	3	4	5

Darbinieka komentārs: _____

Struktūrvienības vadītāja komentārs: _____

Secinājumi pēc abpusējām pārrunām par darbu kavējošiem faktoriem, problēmu cēloņiem, pušu pieļautajām kļūdām un to risināšanas iespējām: _____

3. Komunikācijas prasme (*rakstveida, mutvārdu, uzvedība u.c.*):

Darbinieka pašnovērtējums	1	2	3	4	5
Struktūrvienības vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
<i>Novērtējums pēc abpusējām sarunām</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>

Darbinieka komentārs: _____

Struktūrvienības vadītāja komentārs: _____

Secinājumi pēc abpusējām pārrunām par darbu kavējošiem faktoriem, problēmu cēloņiem, pušu pieļautajām kļūdām un to risināšanas iespējām: _____

4. Orientācija uz attīstību (*kompetences paaugstināšana; mērķu plānošana un sasniegšana u.c.):*

Darbinieka pašnovērtējums	1	2	3	4	5
Struktūrvienības vadītāja novērtējums	1	2	3	4	5
<i>Novērtējums pēc abpusējām sarunām</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>

Darbinieka komentārs: _____

Struktūrvienības vadītāja komentārs: _____

Secinājumi pēc abpusējām pārrunām par darbu kavējošiem faktoriem, problēmu cēloņiem, pušu pieļautajām kļūdām un to risināšanas iespējām: _____

Kopējais punktu skaits (novērtējums pēc abpusējām sarunām): _____ (max-35)

III. sadaļa VAJADZĪBAS

1. Iepriekšējā periodā izmantotās iespējas kvalifikācijas paaugstināšanā (t.sk., pēc pašiniciatīvas):

Darbinieka komentārs: _____

Struktūrvienības vadītāja komentārs: _____

2. Iepriekšējā periodā izmantotās iespējas izaugsmes un karjeras attīstībā:

Darbinieka komentārs: _____

Struktūrvienības vadītāja komentārs: _____

3. Vēlamā un nepieciešamā kvalifikācijas paaugstināšana nākamajā novērtēšanas periodā, kā arī ilgākā laika periodā (t.sk., pēc pašiniciatīvas):

Darbinieka komentārs: _____

Struktūrvienības vadītāja komentārs: _____

Pušu vienošanās par kvalifikācijas paaugstināšanas mācību tēmām un termiņiem:

4. Vēlamā un iespējamā karjeras attīstība (gan vertikālā, gan horizontālā):

Darbinieka komentārs: _____

Struktūrvienības vadītāja komentārs: _____

Darbinieka paraksts

Struktūrvienības vadītāja paraksts

Datums

Domes priekšsēdētājs



A.Damlics