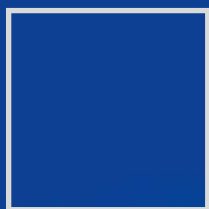




FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

ATLĪDZĪBAS



LIKUMS

AR KOMENTĀRIEM



C O B A L T



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

ATLĪDZĪBAS LIKUMS AR KOMENTĀRIEM

C  B A L T

ATLĪDZĪBAS LIKUMS AR KOMENTĀRIEM

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
Bruņinieku iela 29/31,
Rīga, LV-1001

Tirāža: 1000 eks.

Autori:

Edgars Pastars,
Inga Ošiņa,
Kaspars Rācenājs

© Edgars Pastars,
© Inga Ošiņa,
© Kaspars Rācenājs

ISBN: 978-9934-19-100-8

PRIEKŠVārds	5
VALSTS UN PAŠVALDĪBU INSTITŪCIJU AMATPERSONU UN DARBINIEKU ATLĪDZĪBAS LIKUMS	6
I NODAĻA. VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI	6
1. pants. Likuma mērķis	6
2. pants. Likuma darbība	6
II NODAĻA. ATLĪDZĪBAS SISTĒMA	11
3. pants. Atlīdzība	11
III NODAĻA. MĒNEŠALGA	23
4. pants. Mēnešalgas apmēra noteikšanas vispārīgie principi sadalījumā pa amatu grupām	23
5. pants. Pašvaldības domes deputātu mēnešalga	27
6. pants. Saeimas ievēlēto, apstiprināto un iecelto amatpersonu, izņemot Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja priekšnieku, mēnešalga	29
7. pants. Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs un mēnešalgu grupas	32
8. pants. Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm mēnešalga	34
9. pants. Karavīru mēnešalga	35
10. pants. Valsts drošības iestāžu amatpersonu (darbinieku) mēnešalga	36
11. pants. Citu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu (darbinieku) mēnešalga	36
12. pants. Ārstniecības personu mēnešalga	37
13. pants. Ostas valdes locekļu mēnešalga	38
IV NODAĻA. PIEMAKSAS	40
14. pants. Vispārējās piemaksas	40
15. pants. Speciālās piemaksas	45
V NODAĻA. PRĒMIJAS	48
16. pants. Prēmijas	48

VI NODAĻA. PABALSTI	49
17. pants. Atlaišanas vai atvaļināšanas pabalsts	49
18. pants. Atvaļinājuma pabalsts	54
19. pants. Amatpersonu (darbinieku), izņemot karavīrus, ievainojuma, sakropļojuma vai citāda veselības bojājuma gadījumā vai nāves gadījumā izmaksājamais pabalsts	54
20. pants. Pabalsts sakarā ar ģimenes locekļa vai apgādājamā nāvi	57
21. pants. Karavīra ievainojuma, sakropļojuma vai citāda veselības bojājuma vai nāves gadījumā izmaksājami pabalsti	57
22. pants. Amatpersonas (darbinieka) ievainojuma, sakropļojuma vai citāda ar dalību starptautiskajā operācijā saistīta vai komandējumā uz starptautiskās operācijas rajonu gūta veselības bojājuma gadījumā izmaksājamais pabalsts	59
23. pants. Pabalstu izmaksas ierobežojumi un nosacījumi	60
24. pants. Pārcelšanās pabalsts	60
25. pants. Izdienas pabalsts	61
VII NODAĻA. KOMPENSĀCIJAS, MĀCĪBU IZDEVUMU SEGŠANA UN APDROŠINĀŠANA	62
26. pants. Kompensācija mācību izdevumu segšanai	62
27. pants. Kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumu segšana	63
28. pants. Mācību izdevumu segšana	64
29. pants. Transporta izdevumu kompensācija	65
30. pants. Ar pārcelšanos saistīto izdevumu kompensācija	66
31. pants. Kompensācija par dzīvojamās telpas īri un komunālajiem maksājumiem	67
32. pants. Sakaru izdevumu kompensācija	68
33. pants. Zaudējumu vai kaitējuma kompensācija	68
34. pants. Dienesta pienākumu izpildei nepieciešamā apģērba iegādes kompensācija	69
35. pants. Uzturdevas kompensācija	70
36. pants. Pabalsti un kompensācijas par dienestu ārvalstīs	70
37. pants. Veselības apdrošināšana un apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem	72
38. pants. Ar nosūtīšanu komandējumā saistīta apdrošināšana	74
39. pants. Apmaksāta veselības aprūpe	74
VIII NODAĻA. ATVAĻINĀJUMI	76
40. pants. Atvaļinājumi	76
41. pants. Ilggadējais apmaksātais atvaļinājums	76
42. pants. Apmaksātais papildatvaļinājums	80
43. pants. Atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas	82
44. pants. Mācību atvaļinājums	84
45. pants. Atsauksana no atvaļinājuma	85

PRIEKŠVārds

Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma komentāru sagatavošana jau pati par sevi ir izaicinājums, jo šā likuma tvērums ir ļoti plašs un saturs – komplikēts.

Šo komentāru mērķis nav izskaidrot katra panta un katra tajā lietotā vārda nozīmi, bet gan atklāt likumdevēja nolūkus, mērķi, ko tas vēlēties ar šo likumu sasniegt, kā arī norādīt uz kopsakarībām, kādas izriet no šā likuma teksta un citiem likumiem. Tāpēc nereti pantu komentāros pausts viedoklis, kas nav pamatots ne ar ko citu kā vien pašu autoru, respektīvi, likuma līdzautoru izpratni un atmiņām. Esmu pārliecināts, ka tas ļaus prasmīgiem likuma piemērotājiem pašiem atrast pareizo atbildi uz viņus interesējošo jautājumu. Iespējams, ka Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma piemērošana un izpratne ir tik complicēta ne tikai tā plašā satura dēļ, bet visupirms tādēļ, ka Darba likums ļoti ierobežoti reglamentē darba samaksas jautājumus, un parasti tie bija atstāti darba devēju pašu lemšanai.

Jāņem vērā, ka Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums ir sava ceļa gājējs un nav ielikts Darba likuma rāmjos, proti, tas pēc sava rakstura ir vairāk administratīvs, un tā izpratnei ir nepieciešamas zināšanas par valsts pārvaldes uzbūvi. Šā likuma izstrāde arī bija sarežģīta, nācās pielikt lielus pūliņus, lai vienā likumā salāgotu dažādu iestāžu praksi, dažādas atlīdzības sastāvdaļas. Nereti politiķi un šā likuma kritiķi mēdz ar šo likumu saistīt mēnešalgu noteikšanas problēmas, taču likums reglamentē mēnešalgu noteikšanas pamatprincipus un deleģē Ministru kabinetam uzdevumu noteikt, kā tie piemērojami praksē. Šim likumam ir būtiska nozīme arī citas atlīdzības – pabalstu, piemaksu – reglamentācijā, jo iepriekš šī atlīdzība bija izklaidēta, ļoti dažāda un valsts centralizēti to nekontrolēja, atstājot tās noteikšanu katras institūcijas pašas ziņā.

Ceru, ka šie nelielie komentāri ne tikai palīdzēs labāk saprast likuma saturu, bet arī motivēs atbildīgās institūcijas pilnveidot likuma tekstu, noregulējot pagaidām vēl neskaistros prakses jautājumus. Līdz šā likuma pieņemšanai tādas iespējas nebija, jo Darba likumā regulēt tikai valsts pārvaldei raksturīgus jautājumus nav lietderīgi un pat nav iespējams.

Komentārus sagatavoja Edgars Pastars (likuma līdzautors, daudzu likuma grozījumu autors un līdzautors, ZAB "COBALT" zvērināts advokāts), Inga Ošiņa (Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijas Nodrošinājuma departamenta direktora vietniece, likuma sākotnējās redakcijas autore, piedalījies daudzu likuma grozījumu izstrādē) un Kaspars Rācenājs (Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības darba tiesību jurists, sniedzis padomus likuma izstrādē un interpretācijā, kā arī piedalījies atsevišķu likuma grozījumu izstrādē). Autori jau ilgāku laiku bijuši saistīti ar šo likumu vai darba tiesībām. Esmu pārliecināts, ka šie komentāri ir tikai pirmie un tiem sekos, ņemot vērā prakses attīstību un lasītāju ieteikumus, papildināts izdevums.

Edgars Pastars

Viens no likuma un šo komentāru līdzautoriem
Zvērināts advokāts ZAB "COBALT"

VALSTS UN PAŠVALDĪBU INSTITŪCIJU AMATPERSONU UN DARBINIEKU ATLĪDZĪBAS LIKUMS

I NODAĻA VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

1. pants. Likuma mērķis

Šā likuma mērķis ir panākt, ka valsts un pašvaldību institūcijās amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanā tiek ievēroti līdzvērtīgi nosacījumi.

Izstrādājot Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumu (turpmāk arī – Atlīdzības likums) tika izvirzīts ambiciozs mērķis – apvienot un vienuviet regulēt daudzās līdz tam pastāvējušās darba samaksas sistēmas gan valsts, gan pašvaldību līmenī. Šobrīd ārpus šā likuma piemērošanas sfēras ir palikusi pedagogu un zinātnieku darba samaksas sistēma, kā arī atlīdzības noteikšana Valsts prezidentam, ostu darbiniekiem, Latvijas Bankas darbiniekiem. Likums savu mērķi vēl nav sasniedzis un ir pilnveidojams tādējādi, lai līdzvērtīgām amatpersonu (darbinieku) grupām tiktu nodrošināta līdzvērtīga atlīdzība. Tomēr valsts finansiālo iespēju dēļ šis mērķis pašlaik nav pilnībā īstenojams. Citētā norma nedod pamatu vispārējās jurisdikcijas vai administratīvajā tiesā prasīt līdzvērtīgu atlīdzību, ja šā paša likuma cita norma paredz atšķirīgu atlīdzību. Šāda veida prasījumi pamatojami ar Darba likuma 7. pantu. Jāņem vērā, ka Atlīdzības likuma 1. pants pēc būtības neparedz stingrākas prasības par atšķirīgas attieksmes aizliegumu, kas definēts Darba likuma 7. pantā.

2. pants. Likuma darbība

- (1) Likums, ievērojot šā panta otrajā, trešajā, ceturtajā un piektajā daļā noteikto, attiecas uz šādu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonām (darbiniekiem):
- 1) Ministru kabinets;
 - 2) Saeima, tai skaitā Saeimas Kanceleja un citas Saeimas struktūrvienības;
 - 3) Valsts prezidenta kanceleja;
 - 4) Valsts kontrole;
 - 5) Tiesībsarga birojs;
 - 6) Centrālā vēlēšanu komisija;
 - 7) Centrālā zemes komisija;
 - 8) Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas komisija;
 - 9) Nacionālā elektronisko plašsaziņas līdzekļu padome;
 - 10) Augstākās izglītības padome;
 - 11) Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršanas dienests;
 - 12) tiešās pārvaldes iestādes;
 - 13) pastarpinātās pārvaldes iestādes;
 - 14) pašvaldības;
 - 15) valsts dibinātas augstskolas;

- 16) valsts vai valsts dibinātu augstskolu zinātniskie institūti (turpmāk – zinātniskie institūti);
 - 17) plānošanas reģioni;
 - 18) publiskie nodibinājumi;
 - 19) Finanšu un kapitāla tirgus komisija;
 - 20) tiesu iestādes;
 - 21) prokuratūra.
- (2) Likums attiecas arī uz tām amatpersonām (darbiniekiem), kas neatkarīgi no nodarbinātības šā panta pirmajā daļā minētajās institūcijās ir:
- 1) (izslēgts ar 16.12.2010. likumu);
 - 2) (izslēgts ar 16.12.2010. likumu);
 - 3) ostu valžu locekļi;
 - 4) ārstniecības personas, kuras nodarbinātas pašvaldību iestādēs, valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās vai publiski privātās kapitālsabiedrībās, kas noslēgušas līgumu par sniedzamo veselības aprūpes pakalpojumu, un kuras sniedz no valsts vai pašvaldības budžeta apmaksātos veselības aprūpes pakalpojumus, vai ārstniecības personas, kuras sniedz no pašvaldību budžetiem apmaksātos veselības aprūpes pakalpojumus pašvaldību izglītības iestādēs.
- (3) Uz Valsts prezidentu attiecas tikai šā likuma 3. panta astotā un devītā daļa, kā arī 19. panta ceturrtā daļa un 22. pants. Uz pedagogiem atbilstoši pedagogu amatu sarakstam, zinātnisko institūtu akadēmiskajos amatos nodarbinātajiem, ostu pārvaldniekiem un citiem ostu darbiniekiem attiecas tikai šā likuma 3. panta astotā un devītā daļa. Citas šā likuma normas minētajām amatpersonām (darbiniekiem) piemēro likumos noteiktajos gadījumos un apjomā.
- (4) Likums neattiecas uz Latvijas Bankas amatpersonām (darbiniekiem), tomēr šī institūcija nodrošina, ka informācija par tās amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā tiek publiskota Latvijas Bankas mājaslapā internetā. Latvijas Banka, ņemot vērā valsts ekonomiskās attīstības ciklu, ievēro arī solidaritātes principu un ekonomiskās izaugsmes laikā atlīdzību var pārskatīt, to paaugstinot, bet recesijas laikā atlīdzību samazina solidāri ar citām valsts institūcijām.
- (4') Uz valsts vai pašvaldības kapitālsabiedrībām, publiski privātajām kapitālsabiedrībām un kapitālsabiedrībām, kurās valsts, pašvaldības vai publiski privātajai kapitālsabiedrībai pieder visas kapitāla daļas, izņemot šā panta otrās daļas 4. punktā minētās kapitālsabiedrības, attiecas tikai šī daļa. Citas šā likuma normas attiecībā uz minētajām kapitālsabiedrībām piemēro citos likumos noteiktajos gadījumos un apjomā. Informācija par šīm kapitālsabiedrībām, izņemot kredītiestādes, amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā tiek publiskota attiecīgās kapitālsabiedrības vai kapitāla daļu turētāja mājaslapā internetā, ja pastāv vismaz viens no šādiem nosacījumiem:
- 1) kapitālsabiedrība saņem valsts budžeta līdzekļus, valsts budžeta dotāciju vai samaksu par sniegto pakalpojumu valsts deleģēto funkciju veikšanai vai valsts pasūtījuma (sabiedriskā vai nacionālā pasūtījuma) īstenošanai vai kompensāciju par zaudējumiem, sniedzot universālo pakalpojumu, izņemot Eiropas Savienības politiku instrumentu un pārējo ārvalstu finanšu palīdzību;

- 2) kapitālsabiedrība nesaņem valsts budžeta līdzekļus, bet pilda tai deleģētos valsts pārvaldes uzdevumus vai tās darbība ir saistīta ar maksājumu valsts budžetā administrēšanu;
 - 3) kapitālsabiedrība pilda tai ar likumu uzdotās funkcijas pārvaldīt un apsaimniekot valsts īpašumu vai organizēt valsts īpašuma privatizāciju;
 - 4) kapitālsabiedrība saņem pašvaldību budžetu līdzekļus, pašvaldību budžetu dotāciju, samaksu par sniegto pakalpojumu pašvaldības vai tai deleģēto valsts pārvaldes uzdevumu veikšanai vai kapitālsabiedrībai pašvaldība ir palielinājusi šīs kapitālsabiedrības pamatkapitālu vai sniegusi galvojumu tās aizņēmumam, izņemot Eiropas Savienības politiku instrumentu un pārējo ārvalstu finanšu palīdzību;
 - 5) kapitālsabiedrība izveidota, lai piedalītos pašvaldības autonomo funkciju pildīšanā.
- (4²) Šā panta 4.¹ daļā noteiktie pienākumi attiecas arī uz biedrībām un nodibinājumiem, kuri nodrošina valsts pasūtījuma (sabiedriskā vai nacionālā pasūtījuma) īstenošanu un no kuru finansējuma resursiem vairāk nekā 50 procentus veido valsts budžeta finansējums, kas nav Eiropas Savienības politiku instrumentu un pārējo ārvalstu finanšu palīdzības līdzekļi.
- (5) Likums neattiecas uz zemessargiem, Eiropas Savienības struktūrfondu 3.mērķa "Eiropas teritoriālā sadarbība" programmu apvienoto tehnisko sekretariātu darbiniekiem un Baltijas jūras reģiona valstu telpiskās plānošanas iniciatīvas VASAB sekretariāta darbiniekiem, kā arī uz ieslodzījuma vietās nodarbinātiem notiesātajiem.
 - (6) Par valsts vai pašvaldības institūcijas amatpersonām (darbiniekiem) šā likuma izpratnē uzskatāmas personas, kuras minētas šā panta otrajā daļā vai ir nodarbinātas šā panta pirmajā daļā minētajās institūcijās, pamatojoties uz darba līgumu, kuras pilda valsts dienestu, kuras ir ievēlētas, apstiprinātas vai ieceltas amatā vai citādi pilda noteiktus amata (dienesta, darba) pienākumus valsts vai pašvaldības institūcijā. Šā likuma normas, kas attiecas uz valsts un pašvaldību institūcijām, piemērojamas arī kapitālsabiedrībām, ciktāl tajās nodarbinātas šā panta otrajā daļā minētās personas.
 - (7) Amatpersonām (darbiniekiem) piemērojamas darba tiesiskās attiecības, amata tiesiskās attiecības vai dienesta gaitu regulējošu normatīvo aktu normas tiktāl, ciktāl to nenosaka šis likums.
 - (8) Ja amatpersona (darbinieks) valsts vai pašvaldības institūcijā (pie viena darba devēja) vienlaikus pilda arī šā panta trešajā vai piektajā daļā minēto darbinieku pienākumus, tai piemērojamas šā likuma normas, kas regulē atļūdzības izmaksas nosacījumus amatu (darbu) savienošanas vai papildu darba gadījumā, tai skaitā 4.¹ pants, 5. panta trešā un ceturtā daļa, 14. panta pirmā daļa. Ja šādai amatpersonai (darbiniekam) ir tiesības uz atšķirīga ilguma ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu vai papildatvaļinājumu, tiek nodrošināta iespēja izmantot ilgāko atvaļinājumu, taču par ilgākā atvaļinājuma daļu izmaksā tikai to vidējo izpeļņu, kas nopelnīta amatā (darbā), kurš dod tiesības uz ilgāku atvaļinājumu, nekā noteikts šajā likumā. Ja amata (dienesta, darba) tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, neizmantojot atvaļinājumu atlīdzina naudā atbilstoši neizmantojotā atvaļinājuma ilgumam amatā, kurā amatpersona (darbinieks) piešķirto atvaļinājumu nav izmantojusi, aprēķinot izmaksājamo samaksu no vidējās izpeļņas, kas nopelnīta šajā amatā.

Komentējamā pantā dots to subjektu uzskaitījums, kuri pakļauti Atlīdzības likuma regulējumam pilnībā vai kādā tā daļā, turklāt tas paredz informācijas pieejamības nosacījumus atsevišķās institūcijās, uz kurām Atlīdzības likums tieši neattiecas, kā arī īpašos noteikumus attiecībā uz pedagogiem.

Uzskaitījums veidots tādējādi, ka likums attiecas uz visiem, kas nodarbināti panta pirmajā daļā minētajās institūcijās, kā arī uz ārstniecības personām, kuras ir nodarbinātās vienai vai vairākām publiskām personām piederošās kapitālsabiedrībās vai pašvaldības iestādēs. Ja ārstniecības persona ir nodarbināta ārstniecības iestādē, kas nav kapitālsabiedrība, tai mēnešalgu nosaka, piemērojot valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogu. Atlīdzības likuma 2. pants interpretējams tādējādi, ka šaubu gadījumā jāpieņem, ka persona ir šā panta subjekts, jo likuma mērķis ir pēc iespējas regulēt visas valsts un pašvaldību institūciju darbības atlīdzības jomā. Tas vienlīdz attiecas uz fiziskā darba veicējiem, politiskām amatpersonām, nepilna laika darbiniekiem un dažkārt praksē nepareizi definētajiem "ārštata darbiniekiem", ar kuriem noslēgts darba līgums.

No komentējamā panta sestās daļas izriet, ka personai, ar kuru noslēgts uzņēmuma līgums (pakalpojumu sniegšanas līgums), attiecībā uz šajā līgumā noteikto atlīdzību Atlīdzības likums netiek piemērots. Tas pats attiecināms arī uz autorlīgumu. Tomēr šajā gadījumā jāņem vērā vismaz divi būtiski apsvērumi.

Pirmkārt, valsts un pašvaldību institūcijām nebūtu ieteicams uzņēmuma līgumu (pakalpojumu līgumu) slēgt ar personu, ar kuru attiecīgajai institūcijai jau ir spēkā esošs darba līgums, jo tādējādi var tikt jaukta darba laika uzskaitē un rasties tāda situācija, ka personai izmaksātās summas pārsniedz Atlīdzības likumā darbiniekam noteiktos limitus. Ir iespējami izņēmumi no šā aizlieguma, piemēram, radoša darba veikšanas vai citos specifiskos gadījumos, kad darba devējs var skaidri pamatot abu līgumu pilnīgu nodalīšanu. Tas vien, ka darbinieks papildus saviem tiešajiem pienākumiem veic vēl arī citus pienākumus, nav pamats slēgt ar viņu uzņēmuma līgumu, jo šādā gadījumā viņam nosaka piemaksu vai nepilnu darba laiku diviem atsevišķiem amatiem. Uzņēmuma līgums kā tiesiskā forma kategoriski nav pieļaujams darbinieka atvaļinājuma gadījumā, lai viņš veiktu kādus citus pienākumus institūcijā, nedz arī kā alternatīva virsstundu apmaksai (ja darbinieks nevar iekļauties normālajā darba laikā piecu dienu darba nedēļā, viņam var noteikt summēto darba laiku).

Otrkārt, uzņēmuma līgums nav jāslēdz gadījumos, kad personu ieceļ amatā un tā pilda amata pienākumus uz rīkojuma vai cita veida lēmuma pamata. Rīkojums vai cita veida lēmums ir pietiekams pamats amata tiesisko attiecību nodibināšanai, ja vien var identificēt, ka persona ar iesniegumu vai pēc lēmuma ir izteikusi piekrišanu amata ieņemšanai. Tas attiecas ne tikai uz politiskiem amatiem, bet arī amatiem komisijās vai padomēs (Atlīdzības likuma 3. panta 6.³ daļa). Ja par attiecīgo amatu ir noteikta samaksa, personu iepazīstina ar tās nosacījumiem.

Komentējamais pants paredz īpašus nosacījumus attiecībā uz pedagogiem. Pirmkārt, pedagoga amats ir saprotams plašāk atbilstoši Ministru kabineta 2011. gada 10. maija noteikumiem Nr. 354 "Noteikumi par pedagogu profesiju un amatu sarakstu", saskaņā ar kuriem pedagoga amatu pilda arī izglītības iestādes vadītājs. Otrkārt, pedagoga atlīdzības sistēmu nosaka pats darba devējs, izmaksājot darba samaksu, ko nosaka ārējie normatīvie akti par pedagoga darba samaksu, kā arī paredzot jebkuru citu atlīdzību, ko finansē izglītības iestādes dibinātājs, un šī atlīdzība var ietvert gan visu to, ko paredz Atlīdzības likums, gan

citādu, arī lielāku, atlīdzību. Piemēram, pedagogiem var paredzēt Atlīdzības likuma 20. pantā minēto pabalstu, kā arī tādu pabalstu, kas nav minēts nevienā ārējā normatīvajā aktā. Treškārt, ja pedagogs pie viena darba devēja savieno vairākus amatus, no kuriem viens ir pedagoga amats, bet cits — administratīvi tehniskais darbs, uz kuru attiecas Atlīdzības likums, tad komentējamā panta astotā daļa paredz, ka obligāti izmantojams garākais atvaļinājums (8 kalendāra nedēļas), kurā pedagogs nepilda nevienu no abiem darbiem. Nav pieļaujams, ka pedagogs izmanto garāko atvaļinājumu un vienlaikus strādā citā amatā pie tā paša darba devēja. Komentējamais pants arī nosaka atvaļinājuma apmaksas kārtību, sadalot vidējo izpeļņu pa amatiem. Šis pants nolūkā nodrošināt to, ka pēc iespējas vairāk tiek ievērotas darbinieka intereses, neliedz darbiniekam un darba devējam vienoties par to, ka, ņemot vērā nelielo slodzi pedagoga amatā un uzskatot to par papildu pienākumu, darbinieks neizmantos pedagogam noteikto astoņu kalendāra nedēļu atvaļinājumu, bet viņam tiks piemēroti Atlīdzības likuma 41. panta noteikumi. Šāds risinājums ir būtisks tādā gadījumā, ja darbinieks pedagoga amatā strādā maz stundu un rezultātā viņam daļa no atvaļinājuma būtu apmaksāta nelielā apmērā, ko darbinieki parasti nevēlas.

Komentējamais pants paredz īpašus atklātības noteikumus attiecībā uz kapitālsabiedrībām, Latvijas Banku un publiskas personas finansētām biedrībām un nodibinājumiem. Kapitālsabiedrībai, biedrībai vai nodibinājumam, kas atbilst definētajiem kritērijiem, jānodrošina tas, ka tiek publicēta informācija par amatpersonu (darbinieku) atlīdzību. Vienai vai vairākām publiskām personām piederošajām kapitālsabiedrībām papildus šā panta 4.¹ daļai piemēro arī citas Atlīdzības likuma normas (šajā pantā minētās ārstniecības personas, bet ne citi ārstniecības iestādē, kas nav valsts iestāde, nodarbinātie ir Atlīdzības likuma subjekti, un tām ir tiesības uz visu šajā likumā noteikto atlīdzību, kā arī šajā likumā neparedzētu papildu atlīdzību, ja tā tiek apmaksāta no maksas pakalpojumu ieņēmumiem). Savukārt 4.¹ daļā ietvertā norāde, ka “citas šā likuma normas attiecībā uz minētajām kapitālsabiedrībām piemēro citos likumos noteiktajos gadījumos un apjomā”, bija būtiska apstākļos, kad likumos bija reglamentēti īpaši taupības pasākumi kapitālsabiedrībās. Komentējamā panta 4.¹ daļa neatceļ Informācijas atklātības likuma vai Iesniegumu likuma piemērošanu, proti, personas var vērsties ar informācijas pieprasījumiem vai iesniegumiem un iegūt plašāku informāciju par šajā panta daļā minēto. Šajā daļā norādītie kritēriji tika veidoti tādējādi, lai neattiektos uz lielām kapitālsabiedrībām, kuras konkurē tirgū, tomēr šis mērķis nav pilnībā sasniegts, piemēram, attiecībā uz kapitālsabiedrībām, kuras izveidotas pašvaldību autonomo funkciju izpildei, publiskošana ir saglabāta jebkurā gadījumā. Praksē, piemērojot komentējamā panta 4.¹ daļu, ir iespējams pamatot tādu interpretāciju, ka publicitātes pasākumi attiecas tikai uz tiem darbiniekiem, kuri veic šajā normā minētās darbības.

Komentējamā panta septītā daļa ietver to pašu principu, kas ietverts arī Atlīdzības likuma 3. panta trešajā daļā, proti, citu likumu normas piemēro tiktāl, ciktāl tas nav pretrunā ar šo likumu, un nekādā gadījumā nepiemēro, ja attiecīgo jautājumu regulē šis likums. Tas nozīmē, ka grozījumi citos normatīvajos aktos (arī likumos) vien nebūs pietiekami, lai mainītu atlīdzības izmaksu.

Atlīdzības likums tieši neierobežo amatpersonas (darbinieka) tiesības saņemt atlīdzību vienlaikus vairākās institūcijās, bet šāds ierobežojums izriet no citiem normatīvajiem aktiem, piemēram, no likuma “Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” vai Darba likuma 92. panta, kas nosaka blakus darba ierobežojumus, izņemot atsevišķus

Atlīdzības likumā īpaši paredzētos gadījumus. Piemēram, Atlīdzības likuma 5. pantā ir regulēta pašvaldības deputātu darba apmaksas amatu savienošanas gadījumā. Valsts pārvaldes institucionālās uzbūves dēļ dažkārt var būt sarežģīti noteikt, vai darbs vairākās institūcijās ir blakus darbs vai papildu darbs (vai uz to attiecas Atlīdzības likuma 4.¹ vai 14. pants), it īpaši apstākļos, kad iestādes ievieš centralizēto grāmatvedību un pastāv atšķirīga prakse attiecībā uz to, kam – iestādei, struktūrvienībai vai visai pašvaldībai – ir piešķirts nodokļu maksātāja numurs (pašvaldību gadījumā). Tas var būt būtiski, lai noskaidrotu, kas ir papildu darbs un blakus darbs, un Darba likuma noteikumi var būt nepietiekami pareizas atbildes iegūšanai visos gadījumos, jo valsts pārvaldes institucionālā uzbūve ir pietiekami specifiska.

Tāpēc jāpieņem, ka pašas institūcijas (īpaši pašvaldības) savos darba samaksas nolikumos var definēt, kas uzskatāms par darba devēju, proti, visa pašvaldība vai katra tās iestāde. Juridiskas personas statusam šajā jautājumā nav nekādas nozīmes. No tā tad arī būs atkarīgs, vai darbs vairākās vienas juridiskās personas institūcijās ir vai nav blakus darbs, uz ko neattiecas Atlīdzības likumā noteiktie atlīdzības ierobežojumi. Jāņem vērā arī tas, ka, piemēram, pašvaldība var nodarbināt personu vienā darbā, kas tiek labāk apmaksāts, nosakot vairākas šā darba izpildes vietas (vairākas iestādes), nevis slēdzot atsevišķus darba līgumus ar katru iestādi un uzskaitot pilnu darba dienu katrā iestādē, – tas nozīmē, ka darba laika uzskaitē nav patiesa.

II NODAĻA ATLĪDZĪBAS SISTĒMA

3. pants. Atlīdzība

- (1) Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu (darbinieku) atlīdzību šā likuma izpratnē veido darba samaksa, sociālās garantijas un atvaļinājumi. Darba samaksa šā likuma izpratnē ir mēnešalga, piemaksas, prēmijas un naudas balvas. Sociālās garantijas šā likuma izpratnē ir pabalsti, kompensācijas, apdrošināšana un šajā likumā noteikto izdevumu segšana.
- (2) Valsts vai pašvaldības institūcija, izstrādājot normatīvos aktus un darba koplīgumus, par atlīdzību konsultējas ar amatpersonu (darbinieku) pārstāvjiem atbilstoši darba tiesiskās attiecības, amata tiesiskās attiecības vai dienesta gaitu regulējošiem normatīvajiem aktiem.
- (3) Valsts vai pašvaldības institūcija neizmaksā un iekšējos normatīvajos aktos, pašvaldības saistošajos noteikumos, darba koplīgumos un darba līgumos amatpersonai (darbiniekam) neparedz citādu atlīdzību kā tā, kas noteikta šajā likumā, izņemot šajā pantā paredzētos gadījumus.
- (4) Valsts vai pašvaldības institūcija tai piešķirto finanšu līdzekļu ietvaros iekšējos normatīvajos aktos, pašvaldības saistošajos noteikumos, darba koplīgumos vai darba līgumos amatpersonām (darbiniekiem) var paredzēt tikai šādus ar papildu atlīdzību saistītus pasākumus:
 - 1) darba dienas ilguma saīsināšanu vairāk par vienu stundu pirms svētku dienām;

- 2) vienu apmaksātu brīvdienu pirmajā skolas dienā sakarā ar bērna skolas gaitu uzsākšanu 1.–4.klasē;
 - 3) ne vairāk kā trīs apmaksātas brīvdienas sakarā ar stāšanos laulībā;
 - 4) vienu apmaksātu brīvdienu izlaiduma dienā, amatpersonai (darbiniekam) vai tās bērnam absolvējot izglītības iestādi;
 - 5) naudas balvu, kas kalendāra gada ietvaros nepārsniedz amatpersonai (darbiniekam) noteiktās mēnešalgas apmēru, sakarā ar amatpersonai (darbiniekam) vai valsts vai pašvaldības institūcijai svarīgu sasniegumu (notikumu), ņemot vērā amatpersonas (darbinieka) ieguldījumu attiecīgās institūcijas mērķu sasniegšanā;
 - 6) *(izslēgts ar 16.06.2011. likumu)*;
 - 7) pabalstu līdz 50 procentiem no mēnešalgas reizi kalendāra gadā amatpersonai (darbiniekam) par katru apgādībā esošu bērnu invalīdu līdz 18 gadu vecumam;
 - 8) pabalstu līdz 50 procentiem no mēnešalgas vienu reizi kalendāra gadā, aizejot ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā, ņemot vērā nodarbinātības ilgumu valsts vai pašvaldības institūcijā, darba izpildes rezultātus un citus valsts vai pašvaldības institūcijas noteiktos kritērijus, kā arī to, ka atvaļinājuma pabalsts netiek pārcelts uz nākamo kalendāra gadu un, izbeidzot amata (dienesta, darba) attiecības, tas netiek atlīdzināts gadījumā, kad kārtējais atvaļinājums nav izmantots;
 - 9) atlīdzību par laiku, kuru amatpersona (darbinieks) nepavada darba vietā vai citā institūcijas norādītajā vietā un kuru amatpersona (darbinieks) izmanto pēc saviem ieskatiem, bet pēc attiecīga pieprasījuma ierodas norādītajā vietā un nekavējoties uzsāk pienākumu pildīšanu.
- (4¹) Tiesnešiem ir tiesības uz šā panta ceturtais daļas 2., 3. un 4. punktā minētajām papildu brīvdienām. Šā panta ceturtais daļas 3. punktā minētajā gadījumā piešķiramas trīs brīvdienas. Brīvdienas uz iesnieguma pamata piešķir kompetentā valsts institūcijas amatpersona. Šā likuma 3. panta ceturtais daļas 7. un 8. punktā minētos pabalstus attiecīgā tiesu līmeņa tiesnešiem izmaksā vienādā (fiksētā) apmērā, kuru kompetentā valsts institūcijas amatpersona nosaka (aprēķina), ņemot vērā pabalstu izmaksai pieejamos finanšu līdzekļus un tiesnešu skaitu.
- (4²) Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm šā panta ceturtais daļas 9.punktā minēto atlīdzību nosaka 30 procentu apmērā no minimālās stundas tarifa likmes par vienu stundu.
- (5) Šā panta trešā daļa neattiecas uz gadījumiem, kad:
- 1) Latvijas Zinātņu akadēmija, valsts dibināta augstskola vai zinātniskais institūts vai to izveidotas iestādes atlīdzību amatpersonām (darbiniekiem) izmaksā no līdzekļiem, kas iegūti par zinātniskās darbības veikšanu, vai atlīdzība (izņemot prēmijas un sociālās garantijas) netiek izmaksāta par valsts budžeta līdzekļiem;
 - 2) valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās vai publiski privātās kapitālsabiedrībās, kas noslēgušas līgumu par sniedzamo veselības aprūpes pakalpojumu, nodarbinātajām ārstniecības personām, kuras sniedz no valsts vai pašvaldības budžeta apmaksātos veselības aprūpes pakalpojumus, atlīdzība netiek izmaksāta par valsts vai pašvaldības budžeta līdzekļiem;
 - 3) pašvaldība izmanto tai šajā likumā paredzēto iespēju pašai lemt par attiecīgās atlīdzības daļas piešķiršanu, apmēru vai izmaksu;

- 4) pašvaldība vai plānošanas reģions šajā likumā minētajās institūcijās nodarbinātai amatpersonai (darbiniekam) noteikto atlīdzību nosaka mazākā apmērā vai nolemj attiecīgu atlīdzības sastāvdaļu nepiemērot. Šis punkts neattiecas uz šajā likumā noteiktajām vispārējām piemaksām, ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu un atlaišanas pabalstu;
 - 5) ievērojot šajā likumā noteiktos ierobežojumus:
 - a) likumā noteiktajos gadījumos izmaksā slimības naudu,
 - b) likumā noteiktajos gadījumos izmaksā atlīdzību par laiku, kad darbinieks neveic darbu vai nepilda amatu (dienestu) attaisnojošu iemeslu dēļ,
 - c) atlīdzina izdevumus, kas nepieciešami amata (dienesta, darba) veikšanai,
 - d) likumā noteiktajos gadījumos sedz izdevumus sakarā ar amatpersonas (darbinieka) nosūtīšanu veikt veselības pārbaudi,
 - e) likumā vai Ministru kabineta noteikumos paredzētajos gadījumos izmaksā atlīdzību, lai varētu ievērot darba aizsardzības prasības vai veikt darba aizsardzības pasākumus,
 - f) likumā noteiktajos gadījumos izmaksā iepriekšējo darba samaksu vai vidējo izpeļņu saistībā ar darba līguma grozījumiem,
 - g) likumā noteiktajos gadījumos izmaksā atlīdzību par darba piespiedu kavējumu vai mazāk apmaksāta darba veikšanu;
 - 6) *(izslēgts ar 30.11.2015. likumu);*
 - 7) valsts vai pašvaldības institūcija no līdzekļiem, kas iegūti no sadarbības līgumiem ar Eiropas Savienības vai tās dalībvalsts institūcijām, kā arī no starptautiskās sadarbības līgumiem (valsts vai pašvaldības institūcijas un cita ārvalsts vai starptautiskā tiesību subjekta noslēgts līgums), maksā par paveikto darbu tām amatpersonām (darbiniekiem), kuras ir tieši iesaistītas attiecīgo sadarbības līgumu izpildē;
 - 7¹) *(izslēgts ar 13.12.2012. likumu);*
 - 7²) *(izslēgts ar 13.12.2012. likumu);*
 - 8) likumā un Ministru kabineta noteikumos paredzētajos gadījumos un noteiktajā apmērā nosaka atlīdzību lekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm, civilajiem ekspertiem un karavīriem, kas piedalās starptautiskajās misijās un operācijās;
 - 9) saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem nosaka atlīdzību pašvaldības īpašuma privatizācijas komisijas locekļiem;
 - 10) izmaksā atlīdzību par piedalīšanos attīstības sadarbības projektu īstenošanā saskaņā ar Starptautiskās palīdzības likumu.
- (6) Šā panta ceturtajā un piektajā daļā minētajos gadījumos valsts vai pašvaldības institūcija pati nosaka minētās atlīdzības daļas izmaksāšanas nosacījumus un kārtību, ciktāl tas nav pretrunā ar ārējiem normatīvajiem aktiem. Šā panta piektās daļas 7. punktā paredzēto atlīdzību var noteikt, paredzot piemaksu par papildu darbu, sadalot amata (dienesta, darba) pienākumu veikšanu saskaņā ar šā likuma 4.¹ pantu un nosakot atbilstošu atlīdzību vai saskaņā ar publiskos iepirkumus regulējošiem normatīvajiem aktiem slēdzot uzņēmuma līgumu ar personu, kas nav amata (dienesta, darba) attiecībās attiecīgajā institūcijā. Ja amatpersonai (darbiniekam) tiek noteikta piemaksa par papildu darbu, tad var neievērot šā likuma 14. panta pirmajā daļā noteikto piemaksas apmēru.

- (6¹) Pašvaldības domes deputāts, kurš neieņem algotu amatu domē, saņem mēnešalgu atbilstoši šā likuma 5. pantam, un viņam ir tiesības tikai uz šā likuma 27., 29., 32. un 33. pantā noteiktajām kompensācijām un 37., 38. pantā noteikto apdrošināšanu.
- (6²) Pašvaldības domes deputātam, kurš ieņem algotu amatu domē, kā arī šā likuma 6. pantā minētajām amatpersonām nav tiesību uz šā likuma 14. panta ceturtajā un sestajā daļā noteiktajām vispārējām piemaksām. Šā likuma 6. panta pirmajā daļā un otrās daļas 1., 3., 5., 6., 7., 8., 9., 10., 11., 12., 13., 14. un 15. punktā minētajām amatpersonām nav tiesību arī uz šā likuma 14. panta pirmajā daļā noteiktajām vispārējām piemaksām, izņemot Ministru kabineta locekļus.
- (6³) Ja tas ir lietderīgi un tam ir pieejami finanšu līdzekļi, amatpersonai (darbiniekam), kurš attiecīgajā valsts vai pašvaldības institūcijā netiek nodarbināts pastāvīgi, bet tiek iecelts, ievēlēts vai apstiprināts amatā (piemēram, komisijās, konsultatīvajās padomēs, darba grupās) konkrētu pienākumu pildīšanai un par šo pienākumu pildīšanu nestājas darba tiesiskajās vai dienesta attiecībās, var noteikt mēnešalgu proporcionāli nostrādātajam laikam. Šādai amatpersonai (darbiniekam) var atlīdzināt ar komandējumu saistītus izdevumus, bet tai nav tiesību uz citu šajā likumā noteikto atlīdzību, un tās mēnešalgas apmērs mēnesī nedrīkst pārsniegt vidējās darba samaksas apmēru, kas noapaļots pilnos euro, piemērojot koeficientu 0,5, izņemot vēlēšanu komisiju un vēlēšanu iecirkņu komisiju locekļus, kuriem atlīdzību izmaksā un ēdināšanas izdevumus kompensē likumā un Ministru kabineta noteikumos paredzētajā kārtībā. Attiecīgajā valsts vai pašvaldības institūcijā pastāvīgi nodarbināta amatpersona (darbinieks), ja likums tai atļauj amatu savienošanu, ja savienojamā amata pienākumi neietilpst tās pastāvīgā amata (dienesta, darba) pienākumos un šīs daļas pirmajā teikumā noteiktajos amatos tā tiek iecelta, ievēlēta vai apstiprināta kā privātpersona vai organizācijas pārstāvis, ir tiesīga saņemt abas mēnešalgas, neievērojot šā likuma 14. panta pirmajā daļā noteiktos ierobežojumus.
- (6⁴) Laikā, kad diplomāts, diplomātiskā un konsulārā dienesta amatpersona (darbinieks), specializētais atašejs, sakaru virsnieks, karavīrs, tiesās pārvaldes iestādes amatpersona (darbinieks) vai valsts drošības iestādes amatpersona (darbinieks) pilda dienestu (darbu) ārvalstīs tādā starptautiskajā organizācijā, kuras dalībvalsts ir Latvijas Republika vai ar kuru sadarbojas Latvijas Republika, vai šādas starptautiskās organizācijas dalībvalsts institūcijā, nosūtītājiestāde attiecīgajai personai izmaksā tikai to atlīdzības daļu, kuru nesedz starptautiskā organizācija vai tās dalībvalsts institūcija. Ja tas ir abpusēji izdevīgi, valsts institūcija un amatpersona (darbinieks) var vienoties, ka valsts institūcija neizmaksā arī to atlīdzības daļu, kuru nesedz starptautiskā organizācija vai tās dalībvalsts institūcija.
- (6⁵) Šā likuma 6.¹ un 6.² pantā minētajām amatpersonām nav tiesību uz šā likuma 14. panta ceturtajā un sestajā daļā noteiktajām vispārējām piemaksām.
- (6⁶) Šā likuma 5.¹ pantā minētajām amatpersonām nav tiesību uz šā likuma 14. panta pirmajā, ceturtajā un sestajā daļā noteiktajām vispārējām piemaksām un 16., 19., 20., 26., 27., 29., 30., 31. un 33. pantā noteikto atlīdzību, bet attiecībā uz atvaļinājumiem ir tiesības vienīgi uz šā likuma 40. panta piektajā daļā un 43. panta ceturtajā daļā minētajiem atvaļinājumiem.
- (6⁷) Valsts vai pašvaldības institūcijas vadītājs nodrošina, ka šā likuma 3. panta ceturtais daļas 5. punktā, 14. panta divpadsmitajā daļā, 16. panta trešajā daļā un pārejas noteikumu 8.⁹ un 8.¹⁰ punktā noteiktā atlīdzība netiek izmaksāta par to pašu sasniegumu, notikumu vai paveikto.

- (7) Valsts un pašvaldību institūcijas pārskata amatpersonām (darbiniekiem) noteikto atlīdzību, ņemot vērā valsts ekonomisko attīstību, solidaritātes principu, kā arī izvērtējot ekonomisko situāciju valstī (iekšzemes kopprodukta izmaiņas, produktivitātes izmaiņas, inflācija, deflācija) un citus pamatotos kritērijus.
- (8) Ministru kabinets nosaka valsts tiešās pārvaldes iestāžu amatpersonu (darbinieku) atlīdzības un personu uzskaites sistēmu (datubāzi), kā arī citu valsts un pašvaldību institūciju un šā likuma 2. panta otrās daļas 4. punktā minēto kapitālsabiedrību amatpersonu (darbinieku) atlīdzības uzskaites sistēmu (datubāzi).
- (9) Valsts vai pašvaldības institūcija tās mājaslapā internetā normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā publisko informāciju par amatpersonu (darbinieku), izņemot šā likuma 9. un 10. pantā minētās amatpersonas (darbiniekus), atlīdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām. Plašāku informāciju par amatpersonas (darbinieka), kā arī šā likuma 9. un 10. pantā minēto amatpersonu (darbinieku) atlīdzību sniedz normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā un apjomā.
- (10) Informācija par Saeimas deputātam izmaksājamo atlīdzību (mēnešalga un kompensācijas) ir publiski pieejama ikvienam.
- (11) Ministru kabinets nosaka kārtību, kādā tiek publicēta šā likuma 2. panta ceturtajā, 4.¹ un 4.² daļā, kā arī 3. panta deviņtajā daļā noteiktā informācija par amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām.

Atlīdzības likuma 3. pants ir pats būtiskākais šā likuma izpratnei un neskaidro jautājumu risināšanai. Lielā mērā šis pants nosaka arī attiecības ar citiem likumiem un paredz galvenos izņēmumus un pieejas.

Komentējamā panta pirmajās trijās daļās noteikti divi principi. Pirmkārt, atlīdzības sastāvdaļas līdz ar to nosaukumiem (mēnešalga, piemaksas, apdrošināšana utt.) ir precīzi definētas un nav paplašināmas nedz iekšējos normatīvajos aktos, nedz ārējos normatīvajos aktos, un tas attiecas arī uz pašvaldībām. Tas bija nepieciešams, lai vienādotu valsts un pašvaldību institūciju praksi un varētu regulēt atlīdzības nosacījumus, kā arī nodrošināt pārskatāmību, jo Darba likuma 59. pants tomēr dod pietiekami plašu rīcības brīvību katram darba devējam, bet Atlīdzības likuma mērķis ir tieši pretējs. Otrkārt, aprēķina un izmaksā tikai šajā likumā paredzētu atlīdzību. Tas nozīmē: konkrētai atlīdzībai jābūt atļautai šajā likumā, vai šajā likumā jābūt norādei, ka attiecībā uz konkrēto atlīdzību piemērojams cits normatīvais akts vai ka šis likums uz to neattiecas (piemēram, "šis likums neattiecas uz" vai "ja likumā noteikts citādi", vai "piemēro Darba likumu"), vai norādei, ka iestāde ir tiesīga pati neregulēt attiecīgo jautājumu. Būtiskākais no šiem izņēmumiem paredzēts Atlīdzības likuma 3. panta piektās daļas 5. punktā, kurā uzskaitītas jomas, ko regulē Darba likums un Darba aizsardzības likums.

Līdz ar to šajos jautājumos piemēro attiecīgo normatīvo aktu prasības, piemēram, institūcija nosaka par redzes korekcijas līdzekļu iegādi piešķiramo kompensāciju un tās apmēru. Šāda pieeja ir paredzēta ne tikai Atlīdzības likuma 3. pantā, bet arī citos pantos. Piemēram, Atlīdzības likuma 42. panta pirmā daļa paredz, ka amatpersonai (darbiniekam) piešķir papildatvaļinājumu, kas Darba likumā noteikts kā obligāts. Ja analizējam Darba likuma un Atlīdzības likuma piemērošanu, tad no Darba likuma 2. panta otrās daļas izriet, ka jautājumos, kas regulēti Atlīdzības likumā, Atlīdzības likums ir prioritārs neatkarīgi no Darba likumā ietvertās tiesību normas raksturojuma (jaunāka, vecāka, speciāla tiesību norma utt.). Nereti var būt grūti noteikt, vai attiecīgo jautājumu

Atlīdzības likums vispār regulē. Piemēram, Atlīdzības likuma 14. pantā ir regulēta īpaša virsstundu kompensēšanas kārtība, tomēr tas neizslēdz Darba likuma 143. panta ceturtais daļas piemērošanu, proti, to, ka par darbu nedēļas atpūtas laikā piešķir līdzvērtīgu kompensējošo atpūtu un nodrošina ne mazāk kā divus nedēļas atpūtas periodus jebkurā 14 dienu laikā.

Atlīdzības likuma 3. panta piektā daļa paredz īpašus izņēmuma gadījumus, kad konkrētas institūcijas ir tiesīgas nepiemērot Atlīdzības likumu un piešķirt atlīdzību pēc saviem ieskatiem. Izņēmums nozīmē, ka tā ietvaros var paredzēt atlīdzību, kas Atlīdzības likumā nav minēta vai tomēr ir minēta, bet noteikt tai lielāku apmēru (piem., piemaksu nevis 30, bet 80 procentu apmērā). Atlīdzības likums neparedz, ka jebkura institūcija attiecībā uz pašas ieņēmumiem vai finanšu līdzekļiem, ko tā saņem no Eiropas Savienības politiku instrumentiem, varētu nepiemērot Atlīdzības likuma noteikumus.

Būtiskākos izņēmumus var iedalīt vairākās grupās.

Pirmkārt, tie attiecas uz Latvijas Zinātņu akadēmijas, valsts dibinātas augstskolas vai zinātniskā institūta vai to izveidotas iestādes atlīdzību, kuru izmaksā no līdzekļiem, kas iegūti par zinātniskās darbības veikšanu (finansējums, kas nav bāzes finansējums). Ja šīs institūcijas izmaksā atlīdzību no citiem līdzekļiem, kas nav valsts budžeta līdzekļi, tad izņēmums nedrīkst attiekties uz prēmijām un sociālajām garantijām, bet drīkst tikt attiecināts uz visām citām atlīdzības sastāvdaļām.

Otrkārt, attiecībā uz vienas vai vairāku publisko personu izveidotajās kapitālsabiedrībās nodarbinātajām ārstniecības personām ir pieļauts, ka tām nosaka citādu atlīdzību par ieņēmumiem, kas gūti no maksas pakalpojumiem, nevis no valsts vai pašvaldības budžeta apmaksātu veselības aprūpes pakalpojumu sniegšanas.

Treškārt, paredzēts izņēmums, kas attiecas uz sadarbības līgumiem, kurus institūcija slēdz ar Eiropas Savienības vai tās dalībvalsts institūcijām, kā arī starptautisko tiesību subjektiem, lai īstenotu kādu projektu (aktivitāti). No šādiem projektiem (aktivitātēm) iegūtos līdzekļus izmanto, apmaksājot konkrētajā projektā (aktivitātē) iesaistīto amatpersonu (darbinieku) darbu. Šis izņēmums nav attiecināms uz Eiropas Savienības politiku instrumentu vai ārvalstu finanšu palīdzības projektiem, kuros līgumslēdzēja puse ir kāda no Latvijas valsts institūcijām. Atlīdzības likuma 3. panta sestās daļas otrais teikums nosaka veidus šā izņēmuma izmantošanai, proti: piemaksa par papildu darbu, neievērojot maksimālo piemaksas apmēru, amata pienākumu sadalīšana Atlīdzības likuma 4.¹ pantā noteiktajā kārtībā vai uzņēmuma līguma slēgšana publiskā iepirkuma kārtībā. Atlīdzības likuma 3.¹ pants paredz, ka saskaņā ar šo izņēmumu izmaksāto darba samaksas daļu neieskaita vidējā izpeļņā. Lai novērstu to, ka darbinieks vispār paliek bez apmaksāta ikgadējā atvaļinājuma gadījumos, kad saskaņā ar šo izņēmumu izmaksātā summa nepārsniedz Atlīdzības likumā noteiktos limitus, būtu iespējams pamatot saņemtās darba samaksas daļas ieskaitīšanu vidējā izpeļņā (teleoloģiskā redukcija), jo noteikums par tās neieskaitīšanu vidējā izpeļņā bija saistīts ar mērķi novērst valsts vai pašvaldības budžeta saistību palielināšanos sakarā ar papildu atlīdzības noteikšanu pēc sadarbības līgumiem.

Komentējamā panta piektās daļas 4. punkts un 6.¹, 6.², 6.³, 6.⁵ un 6.⁶ daļa paredz atlīdzības sastāvdaļas ierobežojošus noteikumus attiecībā uz konkrētām institūcijām vai amatpersonām. Papildus šajās normās noteiktajam kādā no tālākiem likuma pantiem var būt paredzēti arī

citi nosacījumi, piemēram, prēmiju izmaksas ierobežojumus papildus nosaka arī Atlīdzības likuma 16. pants. Tāpēc, lai pārliecinātos par ierobežojumu esamību, ir jāizlasa gan Atlīdzības likuma 3. pants, gan arī attiecīgo atlīdzības sastāvdaļu reglamentējošais pants.

Pašvaldības un plānošanas reģioni ir tiesīgi noteikt, ka konkrētajā pašvaldībā vai plānošanas reģionā netiek piemērota kāda no šajā likumā paredzētajām atlīdzības sastāvdaļām, izņemot vispārējās piemaksas, ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu un atlaišanas pabalstu. Pašvaldībai vai plānošanas reģionam savā atlīdzības nolikumā vai cita veida dokumentā, kas reglamentē atlīdzības noteikšanu, tas, ka konkrēta atlīdzības sastāvdaļa netiek piemērota, ir jāizsaka skaidri (*expressis verbis*), jo kārtības nenoteikšana vien nav atzīstama par pamatu nepiemērot kādu atlīdzības sastāvdaļu (obstrukcijas aizlieguma princips).

Komentējamā panta 6.¹ daļa attiecībā uz pašvaldības domes deputātu, kurš neieņem algotu amatu domē, nosaka principu, ka šai amatpersonai piemērojami tikai atsevišķi Atlīdzības likuma panti. Komentējamā panta 6.² daļa attiecībā uz pašvaldības domes deputātu, kurš ieņem algotu amatu domē, nosaka pretēju principu, proti, ka pienākas visa šajā likumā paredzētā atlīdzība, izņemot to, kas norādīta attiecīgajā daļā. To pašu principu Atlīdzības likums nosaka arī Saeimas apstiprinātajām amatpersonām un Saeimas deputātiem, paredzot arī zināmus izņēmumus, piemēram, Ministru kabineta locekļus.

Komentējamā panta 6.³ daļas mērķis ir dot institūcijai rīcības brīvību noteikt atlīdzību arī tādām personām, kuras institūcijā netiek nodarbinātas pastāvīgi, bet kuras ieceļ kādā komisijā, padomē vai darba grupā konkrētu pienākumu pildīšanai. Ar šādu personu neslēdz nekādu līgumu, tiesiskais pamats parasti ir rīkojums vai lēmums, jo tās ir amata tiesiskās attiecības, nevis pakalpojums. Nav izslēgta iespēja, ka institūcija izveido kādu komisiju vai padomi, tajā iekļaujot personas, kuras attiecīgos pienākumus veic pakalpojuma līguma ietvaros (noslēgts, ievērojot publiskā iepirkuma noteikumus), tomēr abas šīs pieejas nedrīkst sajaukt kopā. Tāpat šī daļa neattiecas uz institūcijā jau strādājošu darbinieku. Ja šādu darbinieku iekļauj attiecīgā komisijā vai padomē vai viņa pamatpienākums ir būt šādas komisijas vai padomes loceklim (nodarbināts pastāvīgi), tad viņam nosaka atlīdzību darba algas, piemaksas vai citā šajā likumā atļautā veidā. Šī pati panta daļa noteic arī izņēmumu, proti, institūcijas darbinieks var tikt iekļauts šādā komisijā (piemēram, pašvaldības komisijā) vai padomē kā privātpersona, tomēr šāda iespēja jātulko pēc iespējas šauri. Šī daļa arī pieļauj atlīdzības izmaksāšanu citas institūcijas pārstāvim komisijā vai padomē, tomēr tas jā dara saziņā ar institūciju, kura viņu pilnvarojusi darbam attiecīgajā komisijā vai padomē, lai novērstu tādu situāciju, ka par darbu tiek samaksāts dubulti.

Komentējamā panta 6.³ daļa ļauj tajā minētajām personām izmaksāt tikai mēnešalgu proporcionāli nostrādātajam laikam (ja nepieciešams, paredzot arī citus tās aprēķināšanas nosacījumus, piemēram, ne tikai sēžu skaitu vai apmeklējumu, bet arī kvalitatīvos rādītājus, kas saistīti ar darba slodzi vai izskatāmo jautājumu būtiskumu) un atlīdzināt ar komandējumu saistītus izdevumus. Šajā daļā paredzētais izņēmums ir vēlēšanu komisiju un vēlēšanu iecirkņu komisiju locekļi, kuriem atlīdzību izmaksā un ēdināšanas izdevumus kompensē likumā un Ministru kabineta noteikumos paredzētajā kārtībā. Komentējamā panta 6.³ daļā noteiktā maksimālā mēnešalga mēnesī ir puse no vidējās darba samaksas valstī par aizpagājušo gadu (sk. Atlīdzības likuma 4. pantu). Ja personai izmaksā atlīdzību retāk (piemēram, ceturksnī), tad nedrīkstētu pārsniegt attiecīgā perioda mēnešu maksimālo mēnešalgu kopsummā.

Komentējamā panta 6.⁷ daļa paredz principu, kas ievērojams vairāku šā likuma noteikumu izpildē, proti, naudas balvu, piemaksu par darba ieguldījumu un kvalitāti un prēmijas, kas piešķiramas par noteiktu sasniegumu, nedrīkst izmaksāt par vienu un to pašu sasniegumu, notikumu vai paveikto. Tas neattiecas uz prēmiju sakarā ar ikgadējo novērtējumu.

Komentējamā panta ceturrtā daļa ir iecerēta kā tāda, kuru institūcija var izvēlēties piemērot, nosakot atlīdzību amatpersonām (darbiniekiem) atkarībā no pieejamiem finanšu līdzekļiem un motivēšanas politikas. Tomēr ir būtiski ievērot, ka nevienam no šajā daļā minētajām atlīdzības sastāvdaļām nedrīkst izmaksāt, ja iepriekš institūcijas iekšējā normatīvajā aktā vai darba koplīgumā nav reglamentēta tās piešķiršanas kārtība un nosacījumi (komentējamā panta sestā daļa).

Šī daļa paredz astoņas atlīdzības sastāvdaļas.

Darba dienas ilguma saīsināšana vairāk par vienu stundu pirms svētku dienām ir pieļaujama papildus Darba likumā noteiktajam pienākumam to saīsināt par vismaz vienu stundu. Maksimālais stundu skaits, par ko var saīsināt darba dienu šādos gadījumos, nav noteikts. Tas ir drīzāk lietderības jautājums. Piemērojot noteikumu par apmaksātu brīvdienu sakarā ar bērna skolas gaitu uzsākšanu vai apmaksātu brīvdienu izlaiduma dienā, institūcijai jāpieprasa izziņa no skolas vai cits dokuments, kas apliecina faktu. Brīvdienu sakarā ar bērna izlaiduma dienu piešķir arī tad, ja "bērnam" vairs nav 18 gadu, un tas attiecas arī uz augstākās izglītības iestādēm un pirmsskolas izglītības iestādēm, bet neattiecas, piemēram, uz interešu izglītību vai neformālās izglītības programmām. Šīs tiesības attiecas uz abiem vecākiem, ja viņi strādā vienā institūcijā. No Darba likuma 74. panta izriet darbinieka tiesības uz brīvdienu tuva radnieka (tāda, sakarā ar kura nāvi izmaksā Atlīdzības likuma 20. pantā noteikto pabalstu) bērnu gadījumā, bet Atlīdzības likums papildus ļauj paredzēt arī trīs apmaksātas brīvdienas sakarā ar stāšanās laulībā, kuras atbilstoši praksei būtu jāizmanto laulības dienā un tai tuvākajās dienās, nevis citā laikā, tomēr tas jānosaka pašai institūcijai iekšējos normatīvajos aktos vai darba koplīgumā.

Komentējamā panta ceturrtā daļa paredz iespēju amatpersonai (darbiniekam) izmaksāt naudas balvu, ja tas paredzēts institūcijas iekšējā normatīvajā aktā vai darba koplīgumā. Naudas balvu kalendāra gada laikā var izmaksāt vairākkārt, tomēr nepārsniedzot amatpersonai (darbiniekam) noteikto (nevis faktiski izmaksāto) mēnešalgu. Ja mēnešalga tiek samazināta normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā, tas iepriekš piešķirtās naudas balvas nepadara par prettiesiskām. Naudas balva nav instruments, ko piešķir visiem un visos gadījumos. Katrā gadījumā nepieciešams dokumentārs pamatojums, proti, ka naudas balvu piešķir sakarā ar institūcijai vai (amatpersonai) darbiniekam svarīgu sasniegumu (notikumu), ņemot vērā amatpersonas (darbinieka) ieguldījumu institūcijas mērķu sasniegšanā. Pirmkārt, institūcijai ir jādefinē vispārīgie kritēriji, lai būtu skaidrs, kam drīkst piešķirt naudas balvu, proti, kuram tā noteikti nepienākas vai nepienākas pilnā apmērā (darba disciplīnas pārkāpumi, zems darba izpildes novērtējums, nostrādātais laiks institūcijā utt.). Praksē gan pastāv atšķirīgi viedokļi, bet pareizākais modelis būtu šāds: institūcijā, kurā nav ieviesta darba izpildes novērtēšana (ar noteiktu regularitāti), naudas balvas piešķiršana nebūtu uzskatāma par lietderīgu rīcību, ja šī naudas balva tiek izmantota kā pastāvīgs institūcijas amatpersonu (darbinieku) materiālās stimulēšanas instruments. Otrkārt, naudas balvu var piešķirt arī sakarā ar personisku notikumu (piemēram, bērna piedzimšanu, dzīves jubileju), ja tas vienlaikus tiek saistīts ar amatpersonas (darbinieka) ieguldījumu attiecīgās institūcijas mērķu sasniegšanā. Šādā gadījumā kritērijiem jābūt īpaši augstiem un darba izpildes novērtēšanai – obligātai.

Komentējamā panta ceturtais daļas 7. punkts līdz 2017. gada 1. janvārim tiek piemērots neatkarīgi no bērnu skaita. To varēja diferencēt šajā punktā noteiktā maksimuma (līdz 50 procentiem no mēnešalgas) ietvaros. No 2017. gada 1. janvāra pabalstu izmaksā par katru šādu bērnu.

Komentējamā panta ceturtais daļas 8. punkts paredz iespēju amatpersonai (darbiniekam) izmaksāt atvaļinājuma pabalstu. Taču tas nav darba devēja pienākums – šādu pabalstu paredzēt. Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošana vien nedrīkst būt pamats atvaļinājuma pabalsta piešķiršanai, jo attiecīgais punkts prasa paredzēt un vērtēt darba izpildes rezultātus un citus kritērijus (darba stāžs, darba disciplīnas ievērošana utt.). Atvaļinājuma pabalsts ir limitēts ar 50 procentiem no mēnešalgas. Tas nav saistīts ar izmaksājamo atvaļinājuma naudu, kā arī to, par kuru periodu darbinieks izmanto atvaļinājumu. Komentējamā panta ceturtais daļas 8. punkts neprasa, lai darbinieks izmantotu visu atvaļinājumu attiecīgajā kalendāra gadā, bet pietiek, ka ir vismaz divas nepārtrauktas nedēļas (ievērots Atlīdzības likuma 41. panta noteikums). Ja ikgadējais atvaļinājums vai tā daļa kārtējā gadā nav izmantota un atvaļinājuma pabalsts nav izmaksāts, tas netiek atlīdzināts, izbeidzot darba, dienesta vai amata tiesiskās attiecības.

Komentējamā panta ceturtais daļas 9. punkts attiecas uz Darba likumā līdz galam nenoregulētu jautājumu, proti, pasīvo dežūrlaiku. Šis punkts ļauj institūcijai un darbiniekam vienoties par to, kādā veidā tiks apmaksāts pasīvais dežūrlaiks, proti, laiks, kuru amatpersona (darbinieks) nepavada darba vietā vai citā institūcijas norādītajā vietā un kuru amatpersona (darbinieks) izmanto pēc saviem ieskatiem, bet pēc attiecīga pieprasījuma ierodas norādītajā vietā un nekavējoties uzsāk pienākumu pildīšanu. Šis punkts nav attiecināms uz attālināto darbu, jo to regulē Darba likuma 53. pants, kas ļauj institūcijai un darbiniekam vienoties par to, ka kādu daļu darba nedēļas darbinieks strādās no mājām. Laiks, kurā darba pienākumi veikti mājās, tiks uzskaitīts kā darba laiks.

Komentējamā panta ceturtais daļas 6. punkts savulaik paredzēja iespēju finansēt kolektīvos pasākumus, tomēr tika izslēgts no likuma – nevis tādēļ, ka tie būtu aizliedzami vai būtu prettiesiski, bet gan tādēļ, ka attiecīgo pakalpojumu vai preču apmaksāšana ir nevis atlīdzības jautājums, bet gan iestādes finanšu līdzekļu izmantošanas lietderības jautājums. Šādu pakalpojumu vai preču apmaksā budžeta plānošanas un izpildes procesā netiek klasificēta kā atlīdzība.

Komentējamā panta astotā daļa liek noteikt amatpersonu (darbinieku) atlīdzības uzskaites sistēmu, kuras mērķis ir apkopot informāciju, kas nepieciešama atlīdzības politikas plānošanai, papildus nepieciešamā aprēķināšanai valsts budžetā, atlīdzībai paredzētā finansējuma izlietojuma analīzei u.tml.

Institūcijas atlīdzības uzskaites sistēmā informācija tiek iesniegta katru mēnesi divos veidos:

- 1) informāciju par atlīdzību (nav jāsniedz par katru personu) iesniedz valsts institūcijas, valsts dibinātas augstskolas, valsts vai valsts dibinātu augstskolu zinātniskie institūti, likumā minētās kapitālsabiedrības, Liepājas speciālā ekonomiskā zona, ostas un brīvostu pārvaldes un pašvaldības;
- 2) detalizētu informāciju par personām iesniedz valsts budžeta iestādes, kapitālsabiedrības – par valdes un padomes locekļiem, ostas – par valdes locekļiem.

No 2017. gada 1. janvāra kapitālsabiedrībām, izņemot otrā panta ceturtajā daļā minētās, informācija uzskaites sistēmā vairs nebūs jāsniedz:

Valsts drošības iestādes informāciju nesniedz. Atlīdzības uzskaites sistēmu nosaka Ministru kabineta noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības uzskaites sistēmu.

Komentējamā panta devītā daļa paredz, ka informācija par valsts vai pašvaldības institūciju, tai skaitā ostas pārvaldes un Latvijas Bankas, likuma 2. panta 4.¹ daļā minēto kapitālsabiedrību un 4.² daļā minēto biedrību un nodibinājumu amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām tiek publicēta.

Informācijas publicēšanas kārtību nosaka Ministru kabineta 2016. gada 12. aprīļa noteikumi Nr. 225 "Kārtība, kādā tiek publicēta informācija par amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām". Institūcijām savā mājaslapā internetā jāpublicē informācija par mēnešalgas, piemaksu, prēmiju un sociālo garantiju noteikšanas kritērijiem, kā arī informācija par amatpersonu (darbinieku) mēnešalgas apmēru sadalījumā pa amatu grupām (amati, kuros veicamie pienākumi ir līdzīgi atbildības un sarežģītības ziņā un kuriem atbilstoši pamatfunkcijai ir līdzīgi darba uzdevumi un pamatpienākumi).

Pēc informācijas ieviešanas mājaslapā institūcija to aktualizē mēneša laikā no brīža, kad tajā radušās izmaiņas.

3.¹ pants. Vidējā izpeļņa

- (1) Visos gadījumos, kad amatpersonai (darbiniekam) izmaksājama vidējā izpeļņa, tā aprēķināma no darba samaksas par pēdējiem sešiem kalendāra mēnešiem. Ja amatpersona (darbinieks) pēc iecelšanas amatā (pieņemšanas dienestā, darbā) ir pildījusi amata (dienesta, darba) pienākumus mazāk par sešiem mēnešiem, vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par periodu, kurā amatpersona (darbinieks) ir pildījusi amata (dienesta, darba) pienākumus. Ja amatpersona (darbinieks) ir nodarbināta mazāk par sešiem mēnešiem pēc vismaz 12 mēnešu ilgās attaisnotas prombūtnes, vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par periodu, kurā amatpersona (darbinieks) ir pildījusi amata (dienesta, darba) pienākumus.
- (2) Stundas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu kalendāra mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto stundu skaitu.
- (3) Dienas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu kalendāra mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto dienu skaitu. Ja amatpersonai (darbiniekam) ir noteikts summētais darba laiks, dienas vidējo izpeļņu aprēķina, stundas vidējo izpeļņu reizinot ar vidējo nostrādāto stundu skaitu darba dienā, kuru aprēķina, pēdējo sešu mēnešu nostrādāto stundu skaitu dalot ar kalendāra darba dienu skaitu (izņemot attaisnotu prombūtni) pēdējo sešu mēnešu laikā.
- (4) Mēneša vidējo izpeļņu aprēķina, dienas vidējo izpeļņu reizinot ar mēneša vidējo darba dienu skaitu pēdējos sešos kalendāra mēnešos (saskaitot darba dienas pēdējos sešos kalendāra mēnešos un šo kopsummu dalot ar seši).
- (5) Ja pēdējo sešu vai vairāk mēnešu laikā amatpersona (darbinieks) nav pildījusi amata (dienesta, darba) pienākumus un tai nav izmaksāta darba samaksa, vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par amata (dienesta, darba) pienākumu izpildi sešos kalendāra mēnešos pirms šā perioda. Ja amatpersona (darbinieks) pirms attaisnotās prombūtnes perioda sākuma ir strādājusi mazāk par sešiem mēnešiem, vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par periodu, kurā amatpersona (darbinieks) ir strādājusi.

- (6) *(Izslēgta ar 17.12.2014. likumu)*
- (7) Nostrādāto dienu skaitā neietilpst pārejošas darbnespējas dienas, atvaļinājuma dienas, dienas, kad amatpersona (darbinieks) nav pildījusi amata (dienesta, darba) pienākumus šā likuma 3. panta ceturtnā daļas 2., 3. un 4. punktā, 4.² daļā, 26. panta pirmajā daļā, Darba likuma 74. panta pirmajā un sestajā daļā vai citos ārējos normatīvajos aktos noteiktos attaisnotas prombūtnes gadījumos, kā arī gadījumos, kas minēti šā likuma 3. panta piektās daļas 7. punktā. Darba samaksā, no kuras aprēķina vidējo izpeļņu, neieskaita darba devēja izmaksāto slimības naudu, atvaļinājuma apmaksu, atlīdzību šā likuma 3. panta ceturtnā daļas 2., 3., 4., 7. un 8. punktā, 4.² daļā, piektās daļas 7. punktā, 26. panta pirmajā daļā, Darba likuma 74. panta pirmajā un sestajā daļā minētajos gadījumos vai citos ārējos normatīvajos aktos noteiktos attaisnotas prombūtnes gadījumos.
- (8) Izmaksājamo vidējo izpeļņu aprēķina, dienas (stundas, mēneša) vidējo izpeļņu reizinot ar to dienu (stundu, mēnešu) skaitu, par kurām amatpersonai (darbiniekam) izmaksājama vidējā izpeļņa.
- (9) Par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma vai apmaksātā papildatvaļinājuma laiku izmaksājamo samaksu aprēķina, dienas vai stundas vidējo izpeļņu reizinot ar darba dienu vai stundu skaitu atvaļinājuma laikā.
- (10) Visos gadījumos, kad amatpersonai (darbiniekam) aprēķinātā mēneša vidējā izpeļņa par amata (dienesta, darba) pienākumu pildīšanu normāla darba laika ietvaros ir mazāka nekā spēkā esošā minimālā mēneša darba alga, aprēķināto mēneša vidējo izpeļņu pielīdzina minimālajai mēneša darba algai.

Komentējamā panta pirmā daļa ietver vidējās izpeļņas aprēķināšanas regulējumu, kas ir detalizētāks nekā Darba likumā noteiktais, tomēr saglabā tos pašus nosacījumus, kas paredzēti Darba likumā. Vidējās izpeļņas aprēķina pamatā ir amatpersonas (darbinieka) reāli nostrādātais laiks (stundas, dienas) pēdējo sešu kalendāra mēnešu laikā un par šo laiku saņemtā darba samaksa.

Vidējo izpeļņu aprēķina no amatpersonas (darbinieka) darba samaksas (mēnešalga, piemaksas, prēmijas un naudas balvas), savukārt pabalstus un kompensācijas vidējās izpeļņas aprēķinā neietver.

Šādu pieeju akceptējusi arī tiesu prakse. Kā norādīts Latvijas Republikas Augstākās tiesas tiesu prakses apkopojumā "Tiesu prakse lietās par valsts dienestu. 2007.–2015. gads", aprēķinot vidējās mēneša darba samaksas apmēru, ir jāņem vērā arī princips, kas tiek ievērots atsevišķos apdrošināšanas veidos, aprēķinot vidējo apdrošināšanas iemaksu algu. Proti, periodā, par kuru tiek noteikta vidējā apdrošināšanas iemaksu alga, neieskaita periodus, kad personai attaisnojošu iemeslu dēļ nav bijusi apdrošināšanas iemaksu alga, piemēram, pārejošas darbnespējas dienas, grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma un bērna kopšanas atvaļinājuma dienas.

Aprēķinā netiek ietverta arī samaksa, ko amatpersona (darbinieks) saņēmusi attaisnotas prombūtnes gadījumā.

Ja nostrādāti vairāk nekā seši mēneši, vidējo izpeļņu aprēķina par pēdējiem sešiem kalendāra mēnešiem. Piemēram, ja darba, dienesta attiecības uzsāktas 01.02.2016., bet persona nostrādājusi līdz 03.11.2016., tad vidējā izpeļņa jāaprēķina par periodu no 01.05.2016. līdz 31.10.2016.

Ja pēc iecelšanas amatā ir nostrādāti mazāk nekā seši mēneši (piem., 4 mēneši), aprēķinam izmanto reāli nostrādāto laika periodu — par visiem četriem mēnešiem. Tātad, ja darba, dienesta attiecības uzsāktas 01.02.2016., bet persona nostrādājusi līdz 21.05.2016., tad vidējā izpeļņa jāaprēķina par periodu no 01.02.2016. līdz 21.05.2016.

Noregulēts ir arī jautājums par vidējās izpeļņas aprēķinu tādā gadījumā, ja pēdējos sešus un vairāk mēnešus amatpersona (darbinieks) nav strādājusi vai arī pēc ilgstošas prombūtnes strādājusi mazāk nekā sešus mēnešus. Šajā gadījumā izmanto attiecīgi pirms ilgstošas prombūtnes nostrādāto sešu kalendāra mēnešu periodu vai arī reāli nostrādāto periodu pēc ilgstošas prombūtnes. Piemēram, amatpersona (darbinieks) ir nodarbināta no 01.04.2015. No 01.05.2015. līdz 31.08.2016. tai ir attaisnota prombūtne. Ja darba, dienesta attiecības tiek izbeigtas 30.09.2016., tad vidējā izpeļņa tiek aprēķināta par laika periodu no 01.09.2016. līdz 30.09.2016.

Komentējamā panta otrajā daļā ir noteikta stundas vidējās izpeļņas aprēķina metode, savukārt trešajā daļā — dienas izpeļņas aprēķināšana. Ir svarīgi ņemt vērā, ka amatpersonām (darbiniekiem), kurām noteikts summētais darba laiks, dienas vidējo izpeļņu aprēķina pēc citādas metodes nekā normālā darba laika darbiniekiem.

Komentējamā panta ceturtajā daļā, kas nosaka mēneša vidējās izpeļņas aprēķinu, kurā tiek izmantota aprēķinātā dienas vidējā izpeļņa un vidējais darba dienu skaits pēdējos sešos kalendāra mēnešos, ir būtiski ņemt vērā to, ka ar terminu “darba dienu skaits pēdējos sešos kalendāra mēnešos” tiek saprastas nevis reāli nostrādātās dienas, bet gan kalendārā norādītās darba dienas, tātad tiek izmantotas visas atskaites periodā ietilpstošās darba dienas, kurās būtu bijis jāstrādā.

Komentējamā panta septītā daļa detalizēti nosaka gan samaksas veidus, gan attaisnotās prombūtnes gadījumus, proti, dienas, kas netiek ieskaitītas nostrādāto dienu skaitā. Tā, piemēram, ja amatpersona (darbinieks) pēdējo sešu kalendāra mēnešu periodā ir izmantojusi divas kārtējā atvaļinājuma nedēļas un plāno izmantot vēl divas atvaļinājuma nedēļas, nostrādāto dienu skaitā netiks ieskaitītas tās darba dienas, kuras iekrīt izmantotā atvaļinājuma laikā, un saņemtā atvaļinājuma nauda netiks ieskaitīta darba samaksā, no kuras aprēķina vidējo izpeļņu. Līdzīgi netiek ieskaitītas slimības dienas un slimības nauda.

Komentējamā panta septītā daļa paredz no vidējās izpeļņas aprēķina izslēgt arī starptautiskās sadarbības līguma (valsts vai pašvaldības institūcijas un cita ārvalsts vai starptautiskā tiesību subjekta noslēgts līgums) ietvaros nostrādāto laiku un saņemto samaksu, kuras noteikšanā nav jāievēro Atlīdzības likumā noteiktie atlīdzības ierobežojumi. Šāds regulējums nepieciešams, lai nesamērīgi nepalielinātu vidējās izpeļņas apmēru, kas tiek izmaksāts no valsts vai pašvaldības budžeta līdzekļiem (sk. šo komentāru 14. lpp.).

Lai neveidotos tāda situācija, ka darbinieks attaisnotas prombūtnes laikā saņem mazāku samaksu par spēkā esošo minimālo mēneša darba algu (turpmāk — minimālā alga), komentējamā panta desmitā daļa paredz, ka aprēķinātā mēneša vidējā izpeļņa, ja tā ir mazāka par minimālo algu, pielīdzināma minimālajai algai. Tas ir iespējams gadījumā, kad nepieciešams aprēķināt vidējo izpeļņu darbiniekam, kurš saņem minimālo algu, un sešu kalendāra mēnešu periods, par kuru tiek veikts aprēķins, ietver gan laika posmu, kad spēkā bija iepriekšējā minimālā alga, gan laika posmu, kad spēkā ir valdības pārskatītā un palielinātā minimālā alga,

piemēram, 2015. gada minimālā alga – 360 *euro*, 2016. gada – 370 *euro*, un vidējās izpeļņas aprēķins veikts par periodu no 2015. gada 1.oktobra līdz 2016. gada 31. martam.

3.² pants. Papildu brīvdienu apmaksas kārtība

- (1) Ja saskaņā ar Darba likuma 74. pantu vai šā likuma 3. panta ceturto daļu amatpersonai (darbiniekam) piešķir apmaksātu papildu brīvdienu (atpūtas dienu), amatpersonai (darbiniekam) saglabā mēnešalgu un uzturdevas kompensāciju, kā arī piemaksas, izņemot šā likuma 14. panta trešajā daļā minētās piemaksas. Darbiniekam, kuram noteikta akorda alga, izmaksā vidējo izpeļņu.
- (2) Karavīram, kurš ārstniecības iestādē nodod asinis, attiecīgajā gadījumā piemēro Darba likuma normas, ievērojot noteikumu, ka viņam izmaksā mēnešalgu, izsniedz karavīra uzturdevu vai izmaksā tās kompensāciju, kā arī piemaksas, izņemot šā likuma 14. panta trešajā daļā minētās piemaksas.

Komentējamais pants detalizēti regulē brīvdienu (atpūtas dienu) apmaksas kārtību, ņemot vērā šajā likumā noteiktos specifiskos atļūdzības veidus. Šis pants jāievēro arī visos Darba likuma 74. pantā minētajos gadījumos. Tā kā normatīvajos aktos līdz šā panta pieņemšanai nav ievērota konsekvence attiecībā uz terminoloģiju, pantā lietoti abi jēdzieni – brīvdiena un atpūtas diena. Atbilstoši panta nosacījumiem darbiniekam tiek saglabāta mēnešalga un visas piemaksas, izņemot piemaksu par prombūtnē esošas amatpersonas (darbinieka) aizvietošanu vai vakanta amata pienākumu pildīšanu. Šā nosacījuma mērķis ir nodrošināt, lai brīvdienas (atpūtas dienas) izmantošanas dēļ nepasliktinātos amatpersonas (darbinieka) stāvoklis, saņemot mazāku darba samaksu. Izņēmums attiecībā uz piemaksu par aizvietošanu (īpaši ilgstošā prombūtnē esošas amatpersonas (darbinieka) aizvietošanu) nav vērtējams viennozīmīgi, tomēr izriet no apstākļa, ka institūcijai būs jārod iespēja brīvdienas (atpūtas dienas) laikā nodrošināt jau divu amatpersonu (darbinieku) aizvietošanu, kas prasīs papildu resursus.

III NODAĻA MĒNEŠALGA

4. pants. Mēnešalgas apmēra noteikšanas vispārīgie principi sadalījumā pa amatu grupām

- (1) Valsts institūcijas amatpersonām (darbiniekiem) mēnešalgas apmēru nosaka tādējādi, lai mēnešalga nepārsniegtu Ministru prezidentam noteikto mēnešalgu, izņemot šā panta septītajā, astotajā, deviņtajā, desmitajā un vienpadsmitajā daļā, kā arī šā likuma 5.¹ pantā minēto gadījumu. Pašvaldības institūcijas amatpersonām (darbiniekiem) mēnešalgas apmēru nosaka tādējādi, lai mēnešalga nepārsniegtu šajā likumā pašvaldības domes priekšsēdētājam noteikto maksimālo mēnešalgu.
- (2) Šajā likumā paredzētajos gadījumos amatpersonām (darbiniekiem) mēnešalgu nosaka, Centrālās statistikas pārvaldes oficiālajā statistikas paziņojumā publicētajam valstī strādājošo aizpagājušā gada mēneša vidējās darba samaksas apmēram (turpmāk – mēneša vidējās darba samaksas apmērs), kas noapaļots pilnos *euro*, piemērojot attiecīgu koeficientu. Aprēķināto mēnešalgu izmaksā, to noapaļojot pilnos *euro*.

- (3) Valsts tiešās pārvaldes iestādes amatpersonām (darbiniekiem) mēnešalgas apmēru nosaka, klasificējot amatus atbilstoši Ministru kabineta noteiktajam valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogam un ņemot vērā amatam atbilstošo mēnešalgu grupu.
- (4) Centrālās vēlēšanu komisijas, Centrālās zemes komisijas, Nacionālās elektronisko plašsaziņas līdzekļu padomes, tiesu un prokuratūras, Valsts prezidenta kancelejas, Saeimas Kancelejas un citu Saeimas struktūrvienību, Valsts kontroles, Tiesībsarga biroja, Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršanas dienesta, publisko nodibinājumu, pašvaldību, Latvijas Zinātņu akadēmijas, Augstākās izglītības padomes, plānošanas reģionu, pastarpinātās pārvaldes iestāžu amatpersonām (darbiniekiem), valsts dibinātu augstskolu vispārējam personālam, kas neieņem pedagogu amatu sarakstā noteiktos amatus, un zinātniskajos institūtos nodarbinātajiem, kas neieņem akadēmiskos amatus, mēnešalgas apmēru nosaka, ņemot vērā amata vērtību (atbildības līmeni un sarežģītību), kā arī konkrētās amatpersonas (darbinieka) individuālās kvalifikācijas un prasmju novērtējumu.
- (4¹) Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu (izņemot Drošības policiju) un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm mēnešalgas apmēru nosaka, klasificējot amatus atbilstoši Ministru kabineta noteiktajam Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm amatu katalogam un ņemot vērā amatam atbilstošo mēnešalgu grupu.
- (5) Karavīriem mēnešalgas apmēru nosaka atbilstoši dienesta pakāpei un izdienai.
- (6) Pašvaldību iestādēs, valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās vai publiski privātās kapitālsabiedrībās, kas noslēgušas līgumu par sniedzamo veselības aprūpes pakalpojumu, nodarbinātajām ārstniecības personām, kuras sniedz no valsts vai pašvaldības budžeta apmaksātos veselības aprūpes pakalpojumus, un ārstniecības personām, kuras sniedz no pašvaldību budžetiem apmaksātos veselības aprūpes pakalpojumus pašvaldību izglītības iestādēs, mēnešalgas apmēru nosaka atbilstoši amata novērtējumam.
- (7) Ostas valdes locekļiem mēnešalgas apmēru nosaka atbilstoši ostu iedalījumam.
- (8) To valsts aģentūras "Civilās aviācijas aģentūra" amatpersonu (darbinieku) mēnešalgu, kura netiek noteikta saskaņā ar šā panta trešo daļu un šā likuma 7. pantu un 7.¹ pantu, nosaka tādējādi, lai varētu nodrošināt Eiropas Savienības un Starptautiskās civilās aviācijas organizācijas prasību izpildi.
- (9) Tiesneša mēnešalgu nosaka, to piesaistot valsts tiešās pārvaldes iestādes augsti kvalificēta jurista mēnešalgai ar attiecīgu koeficientu. Prokurora mēnešalgu nosaka, to piesaistot rajona (pilsētas) tiesas tiesneša mēnešalgai ar attiecīgu koeficientu.
- (10) Finanšu un kapitāla tirgus komisijas amatpersonu (darbinieku) mēnešalgu nosaka, ņemot vērā finanšu sektorā strādājošo atalgojumu.
- (11) Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas komisijas amatpersonu (darbinieku) mēnešalgu nosaka, ņemot vērā mēneša vidējās darba samaksas apmēru.
- (12) Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu (izņemot Drošības policiju) amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm, kurām noteikts pienākums veikt izmeklēšanu īpaši sarežģītās, smagu vai sevišķi smagu starpreģionāla vai starptautiska rakstura noziegumu lietās, maksimālo mēnešalgas apmēru nosaka atbilstoši rajona (republikas pilsētas) prokurora mēnešalgai.

Komentējamā panta mērķis ir reglamentēt vispārīgos principus, pēc kādiem nosakāms mēnešalgu apmērs dažādu institūciju amatpersonām (darbiniekiem) vai specifiskos amatos nodarbinātajiem, kuri no citiem nodarbinātajiem atšķiras veicamo amata pienākumu specifiskas dēļ un kuriem tāpēc netiek piemēroti vienādi mēnešalgu noteikšanas principi. Šis pants nodala desmit dažādas grupas, tai skaitā: valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbinātie, pašvaldībās nodarbinātie, Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm, tiesneši, prokurori u.c.

Vispārīgais princips, kas attiecas uz visām valsts un pašvaldību institūcijām (ir noteikti atsevišķi izņēmumi, piemēram, tiesneši un prokurori), ir tas, ka nedrīkst pārsniegt mēnešalgu griestus. Valsts institūcijās mēnešalgu griesti ir Ministru prezidentam noteiktā mēnešalga (Atlīdzības likuma 6. panta pirmās daļas 1. punkts), bet pašvaldības institūcijās – pašvaldības domes priekšsēdētājam likumā (nevis konkrētajā pašvaldībā) noteiktā maksimālā mēnešalga (Atlīdzības likuma 5. panta pirmās daļas 1. punkts).

Komentējamais pants paredz vairākas mēnešalgas noteikšanas metodes un kritērijus:

- 1) mēnešalgu nosaka, Centrālās statistikas pārvaldes oficiālajā statistikas paziņojumā publicēto valstī strādājošo **aizpagājušā gada** mēneša vidējo darba samaksas apmēru (piem., 2016. gadā izmanto 2014. gada rādītāju) reizinot ar likumā amatpersonai noteiktu koeficientu. Šāds mēnešalgas noteikšanas princips attiecas pamatā uz vēlētajām amatpersonām, piemēram, Saeimas deputātiem un Saeimas apstiprinātajām un ieceltajām amatpersonām, izņemot Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja priekšnieku, kā arī tiek piemērots atsevišķos citos likumā noteiktos gadījumos;
- 2) mēnešalgu nosaka, klasificējot amatus atbilstoši amatu katalogam un ņemot vērā amatam atbilstošo mēnešalgu grupu. Šādu pieeju piemēro Valsts tiešās pārvaldes iestādēm, kurām Ministru kabineta noteikumi liek ņemt vērā arī individuālā vērtējuma kritērijus – profesionālo pieredzi un darba izpildes novērtējumu. Atsevišķi ir izdalīta Civilās aviācijas aģentūra, kur tiek ņemta vērā arī nepieciešamība nodrošināt Eiropas Savienības un Starptautiskās civilās aviācijas organizācijas prasību izpildi;
- 3) mēnešalgu nosaka, ņemot vērā amata vērtību (atbildības līmeni un sarežģītību), kā arī konkrētās amatpersonas (darbinieka) individuālās kvalifikācijas un prasmju novērtējumu. Pašvaldībās amata vērtību nosaka amatu klasificēšanas rezultātā, piemērojot amatu katalogu un nosakot atbilstošo mēnešalgu grupu. Valsts iestādes, izņemot valsts tiešās pārvaldes iestādes, var veidot savu amatu novērtēšanas sistēmu. Arī amatpersonas (darbinieka) individuālās kvalifikācijas un prasmju novērtēšanas sistēmu valsts iestādes un pašvaldības veido katra savu;
- 4) speciālajiem dienestiem raksturīgi mēnešalgu noteikšanas kritēriji tiek ņemti vērā Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm un karavīru mēnešalgu noteikšanā. No 2017. gada mēnešalgas apmēru nosaka, klasificējot amatus atbilstoši Ministru kabineta noteiktajam Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm amatu katalogam un ņemot vērā amatam atbilstošo mēnešalgu grupu;

- 5) karavīru mēnešalgas noteikšanā ņem vērā karavīra dienesta pakāpi un izdienu. Karavīru dienesta pakāpes un to piešķiršanas noteikumus nosaka Militārā dienesta likuma V nodaļa. Izdienu ir laiks, ko karavīrs nodienējis profesionālajā militārajā dienestā saskaņā ar profesionālā dienesta līgumu. Šā līguma saturu, slēgšanas un termiņa pagarināšanas kārtību nosaka aizsardzības ministrs, kā tas paredzēts Militārā dienesta likuma 20. pantā;
- 6) amata novērtējumu ņem vērā, nosakot mēnešalgu ārstniecības personām, kuras sniedz no valsts vai pašvaldības budžeta apmaksātos veselības aprūpes pakalpojumus, un ārstniecības personām, kuras sniedz no pašvaldību budžetiem apmaksātos veselības aprūpes pakalpojumus pašvaldību izglītības iestādēs;
- 7) valsts tiešās pārvaldes iestādes augsti kvalificēta jurista mēnešalgai ar attiecīgu koeficientu ir piesaistīta tiesneša mēnešalga un pakārtotā veidā caur tiesneša mēnešalgu – arī prokuroru mēnešalga;
- 8) finanšu sektorā strādājošo atalgojumu un valstī strādājošo aizpāgājušā gada mēneša vidējās darba samaksas apmēru mēnešalgu noteikšanā ņem vērā attiecīgi Finanšu un kapitāla tirgus komisija un Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas komisija;
- 9) atbilstoši ostu iedalījumam mēnešalgu nosaka Ostas valdes locekļiem.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas tiesu prakses apkopojumā "Tiesu prakse lietās par valsts dienestu. 2007.–2015. gads" izteiktas dažādas atziņas, tostarp šāda: ja normatīvajos aktos nav paredzēti kritēriji, pēc kuriem iestādes vadītājs var noteikt konkrētas amatpersonas mēnešalgu, „ir skaidrs, ka mēnešalgas noteikšanā izmantotajiem kritērijiem jābūt objektīviem. Šāda prasība izriet no patvaļas aizlieguma principa, saskaņā ar kuru iestādes lēmumiem jābūt balstītiem uz objektīviem un racionāliem juridiskiem apsvērumiem. Tādējādi lēmums par mēnešalgas noteikšanu jāpieņem tā, lai netiktu pārkāpts patvaļas aizlieguma princips. [...] Atšķirīgas mēnešalgas noteikšana ierēdņiem ar vienādu kvalifikācijas pakāpi un novērtējumu pati par sevi nenozīmē, ka ticis pārkāpts vienlīdzības princips. Šādos gadījumos atšķirības mēnešalgas apmērā var izrietēt no citiem objektīviem apstākļiem – piemēram, no atšķirībām darba izpildē. Vienlīdzības princips un līdz ar to arī patvaļas aizlieguma princips tiek pārkāpts, ja šādi objektīvi apstākļi nav konstatējami.”¹ Ja iestāde ir noteikusi amatpersonas mēnešalgu, pamatojoties uz patvaļīgi noteiktiem novērtēšanas kritērijiem, tad personai ir tiesības pārsūdzēt šādi noteiktas mēnešalgas apmēru. Piemēram, administratīvā apgabaltiesa ir atzinusi par prettiesiskiem Valsts darba inspekcijas piemērotos amatpersonu novērtēšanas kritērijus (neproporcionalitāte starp kritēriju – amatpersonas pieņemto un atcelto administratīvo aktu skaits – un attiecīgu punktu skaitu), atzīstot, ka tiem nav loģiska pamatojuma un ka maksimālo novērtējumu atsevišķā novērtēšanas kritērijā, visticamāk, pat nav iespējams sasniegt.² Tiesa par nesamērīgiem atzinusi arī tādus vērtēšanas kritērijus, pēc kuru piemērošanas viena ierēdņa izdota administratīvā akta atcelšana atstāj nesamērīgu ietekmi uz šā ierēdņa kopējo novērtējumu.³ Lai pareizi aprēķinātu amatpersonai izmaksājamo mēnešalgu un piemaksas, nepieciešams noskaidrot laiku, ko amatpersona velta dienesta pienākumu veikšanai. Lietā par darba laiku Robežsardzē Augstākā tiesa izteikusi atziņas, kuras var attiecināt arī uz citām amatpersonām: „[N]av šaubu, ka laiks, kas nepieciešams, lai robežsargs sagatavotos

¹ Augstākās tiesas 2011. gada 7. novembra sprieduma lietā Nr. SKA-712/2011 8., 12. punkts.

² Administratīvās apgabaltiesas 2014. gada 2. oktobra sprieduma lietā Nr. AA43-1139-14/4 13. punkts.

³ Administratīvās rajona tiesas 2013. gada 19. jūlija sprieduma lietā Nr. A02428-13/38 13. punkts.

norīkojumam un pabeigtu norīkojumu, ir iekļaujams tā dienesta pienākumu pildīšanas laikā jeb darba tiesību izpratnē – darba laikā.”⁴ Laiks, kas nepieciešams, lai nokļūtu no vienas dienesta vietas citā, arī ir iekļaujams darba laikā. „Lai arī pēc vispārīgā darba tiesību atzinuma darba laikā netiek ieskaitīts laiks, ko darbinieks pavada ceļā no mājām uz darbu un atpakaļ, pastāv arī izņēmumi. Piemēram, ja darbavieta atrodas ārpus uzņēmuma telpām un darbinieks no mājām dodas tieši uz darbavietu, tad darba laikā tiek ieskaitīts laiks, kas nepieciešams ceļā no uzņēmuma līdz konkrētajai darbavietai. Arī, ja pēc darba laika sākuma vai pirms tā beigām darbinieks darba devēja interesēs dodas ārpus uzņēmuma, ceļā pavadītais laiks tiek ieskaitīts darba laikā (sal.: G. Halbach, N. Paland, R. Schwedes, O. Wlotzke. *Arbeitsrecht//Bonn*, 1997, S.502.,505). [D]arba laikā ir ieskaitāms tas pirms un pēc norīkojuma faktiski patērētais laiks, kurā pieteicējs veica papildu pienākumus un bija darba devēja rīcībā.”⁵

4.1 pants. Mēnešalgas noteikšanas īpatnības nepilna darba laika gadījumā

Ja amatpersona (darbinieks) vienā valsts vai pašvaldības institūcijā ir nodarbināta vairākos amatos, kuriem ir noteikti atšķirīgi pienākumi, un katrā amatā uz nepilnu laiku, bet kopumā nepārsniedzot normālo darba laiku, tai saskaņā ar šo likumu un citiem normatīvajiem aktiem mēnešalgu nosaka atsevišķi par katru amatu atbilstoši nostrādātajam laikam. Šādai amatpersonai (darbiniekam) ir tiesības arī uz likumā noteikto virsstundu apmaksu. Nodarbinātības ierobežojumus vairākās valsts vai pašvaldības institūcijās nosaka citi likumi, bet citu papildu pienākumu apmaksas ierobežojumus nosaka šā likuma 14. pants.

(15.04.2010. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 28.04.2010.)

Komentējamā panta mērķis bija atrisināt situāciju, lai tāda darbinieka darba apmaksai, kurš pie viena darba devēja veic vairāku amatu pienākumus, kas viņam Darba likuma izpratnē ir atļauts, tomēr netiktu piemērots Atlīdzības likuma 14. pantā noteiktais ierobežojums attiecībā uz piemaksu par papildu darbu. Tas ir iespējams situācijā, kad normālā darba laika ietvaros (visos darbos pie viena darba devēja pavadītais laiks nedrīkst pārsniegt normālo darba laiku) vairāki atšķirīgi pienākumi tiek veikti daļēti, proti, katrs uz nepilnu darba laiku, piemēram, darbinieks četras stundas veic grāmatveža pienākumus un četras stundas – projekta vadītāja pienākumus. Katram amatam veicams atsevišķs mēnešalgas aprēķins atbilstoši šim amatam noteiktajai mēnešalgai. Likums neierobežo pie viena darba devēja veicamo darbu skaitu. Komentējamais pants neliedz šādā gadījumā uzskaitīt arī virsstundas, tomēr pastāvīga to uzskaitīšana liecinātu par labas pārvaldības trūkumu attiecīgajā iestādē, tātad tai būtu jāizvēlas citi veidi, kā nodrošināt nepieciešamo funkciju īstenošanu un garantēt darbiniekam pienācīgu atpūtas laiku.

5. pants. Pašvaldības domes deputātu mēnešalga

(1) Pašvaldības domes deputātu mēnešalga nedrīkst pārsniegt mēneša vidējās darba samaksas apmēru, kas noapaļots pilnos euro un kam piemērots šāds koeficients:

- 1) pašvaldības domes priekšsēdētājam – līdz 3,64;
- 2) pašvaldības domes priekšsēdētāja vietniekam – līdz 3,2;
- 3) pašvaldības domes komitejas priekšsēdētājam – līdz 2,55;
- 4) pašvaldības domes deputātam – līdz 1,2.

⁴ Augstākās tiesas 2010. gada 7. oktobra sprieduma lietā Nr. 373/2010 12. punkts.

⁵ Turpat, 13.1.–13.2. punkts.

- (2) Pašvaldības dome reglamentē šā panta pirmajā daļā minētās mēnešalgas noteikšanas kārtību un apmēru, nepārsniedzot šā panta pirmajā daļā norādītos ierobežojumus. Ja šā panta pirmās daļas 2., 3. un 4. punktā minētā amatpersona neieņem algotu amatu pašvaldības domē, tās mēnešalgu nosaka proporcionāli nostrādātajam laikam.
- (3) Pašvaldības domes deputāts, kurš neieņem algotu amatu domē, par deputāta pienākumu pildīšanu domē un citos amatos saņem atbilstoši šā panta pirmajai un otrajai daļai noteikto mēnešalgu. Šāds deputāts par citu amata (darba) pienākumu pildīšanu pašvaldībā saņem mēnešalgu atbilstoši attiecīgajiem amata (darba) pienākumiem.
- (4) Pašvaldības domes deputāts, kurš ieņem algotu amatu domē un vienlaikus pilda citus amata (darba) pienākumus, kas uzskatāmi par papildu darbu pašvaldībā, saņem pēc izvēles attiecīgi vienu no mēnešalgām un piemaksu pie mēnešalgas atbilstoši šā likuma 14. panta noteikumiem.

Komentējamā pantā nav izraudzīts pašvaldību deputātu mēnešalgas dalījums pēc tāda kritērija kā pašvaldību lielums – tas atstāts katras pašvaldības domes vērtēšanai.

Algots amats domē ir nevis darbinieka amats, bet gan politisks amats atbilstoši likuma "Par pašvaldībām" 63. pantam, proti, tas ir domes priekšsēdētāja amats, nereti arī domes priekšsēdētāja vietnieka amats vai pat kādas komitejas priekšsēdētāja amats vai visu komiteju priekšsēdētāju amati. Šajā ziņā pašvaldības domei ir rīcības brīvība. Tie deputāti, kuri neieņem algotu amatu domē, saņem mēnešalgu proporcionāli nostrādātajam laikam. Šiem deputātiem, ja viņi pašvaldības struktūrās ieņem darbinieka amatu, kuru neaizliedz citi likumi, izmaksā abas mēnešalgas – gan deputāta, gan darbinieka. Savukārt attiecībā uz tiem deputātiem, kuri ieņem algotu amatu domē un vienlaikus veic arī darbinieka pienākumus pašvaldībā, komentējamā panta daļa liek izvērtēt, vai šis darbs ir blakus darbs vai papildu darbs, proti, vai tas tiek veikts pie tā paša darba devēja vai tomēr attiecīgā pašvaldības struktūra salīdzinājumā ar pašvaldības domi ir cits darba devējs (par to plašāk sk. Atlīdzības likuma 2. panta komentāru). Parasti darbs, kas tiek veikts citā pašvaldības iestādē, nevis centrālajā administrācijā, tiek uzskatīts par blakus darbs, kuram nav noteikti atlīdzības ierobežojumi amatu savienošanas gadījumā. Papildu darba gadījumā ieteicams veikt vienu darba laika uzskaiti attiecībā uz abiem amatiem.

5.¹ pants. Saeimas deputāta mēnešalga

- (1) Saeimas deputāta mēnešalgu nosaka, mēneša vidējās darba samaksas apmēram, kas noapaļots pilnos euro, piemērojot koeficientu 3,2.
- (2) Papildus šā panta pirmajā daļā noteiktajam deputātiem, kuri pilda kādu no šajā daļā minētajiem amatiem, izmaksā arī mēnešalgas daļu par attiecīgo amatu pildīšanu un to nosaka, mēneša vidējās darba samaksas apmēram, kas noapaļots pilnos euro, piemērojot šādu koeficientu:
 - 1) Saeimas priekšsēdētājam – 1,73;
 - 2) Saeimas priekšsēdētāja biedram – 1,48;
 - 3) Saeimas sekretāram – 1,48;
 - 4) Saeimas sekretāra biedram – 1,39;
 - 5) Saeimas komisijas priekšsēdētājam – 1,39;
 - 6) Saeimas frakcijas priekšsēdētājam – 1,39;
 - 7) Saeimas komisijas priekšsēdētāja biedram – 0,35;

- 8) Saeimas frakcijas priekšsēdētāja biedram – 0,35;
 - 9) Saeimas komisijas sekretāram – 0,35;
 - 10) Saeimas apakškomisijas priekšsēdētājam – 0,27;
 - 11) Saeimas apakškomisijas sekretāram – 0,17.
- (3) Saeimas priekšsēdētāja reprezentācijas izdevumi mēnesī nepārsniedz 95 procentus no gadskārtējā valsts budžeta likumā noteiktajiem Valsts prezidenta reprezentācijas izdevumiem mēnesī.

No komentējamā panta izriet, ka tad, ja deputāts ieņem vairākus amatus, koeficienti tiek summēti. Saeimas priekšsēdētājam par reprezentācijas izdevumiem nav jāatskaitās, proti, tā faktiski ir viņa mēnešalgas daļa, tikai nosaukta citādi.

6. pants. Saeimas ievēlēto, apstiprināto un iecelto amatpersonu, izņemot Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja priekšnieku, mēnešalga

- (1) Ministru kabineta locekļiem un parlamentārajiem sekretāriem mēnešalgu nosaka, mēneša vidējās darba samaksas apmēram, kas noapaļots pilnos *euro*, piemērojot šādu koeficientu:
- 1) Ministru prezidentam – 4,93;
 - 2) Ministru prezidenta biedram – 4,68;
 - 3) ministram, īpašu uzdevumu ministram – 4,68;
 - 4) parlamentārajam sekretāram – 3,63.
- (2) Saeimas ievēlētajām, apstiprinātajām un ieceltajām amatpersonām – valsts kontrolierim un Valsts kontroles padomes locekļiem, tiesībsargam, Nacionālās elektronisko plašsaziņas līdzekļu padomes priekšsēdētājam un locekļiem, Centrālās vēlēšanu komisijas priekšsēdētājam, viņa vietniekam, komisijas sekretāram un locekļiem, Centrālās zemes komisijas priekšsēdētājam, Augstākās izglītības padomes priekšsēdētājam – mēnešalgu nosaka, mēneša vidējās darba samaksas apmēram, kas noapaļots pilnos *euro*, piemērojot šādu koeficientu:
- 1) valsts kontrolierim – 4,05;
 - 2) Valsts kontroles padomes loceklim – 3,32;
 - 3) *(izslēgts ar 13.12.2012. likumu)*;
 - 4) *(izslēgts ar 13.12.2012. likumu)*;
 - 5) tiesībsargam – 4,05;
 - 6) Nacionālās elektronisko plašsaziņas līdzekļu padomes priekšsēdētājam – 2,78;
 - 7) Nacionālās elektronisko plašsaziņas līdzekļu padomes priekšsēdētāja vietniekam – 2,64;
 - 8) Nacionālās elektronisko plašsaziņas līdzekļu padomes loceklim – 2,31;
 - 9) Centrālās vēlēšanu komisijas priekšsēdētājam – 3,32;
 - 10) Centrālās vēlēšanu komisijas priekšsēdētāja vietniekam – 2,82;
 - 11) Centrālās vēlēšanu komisijas sekretāram – 2,82;
 - 12) Centrālās vēlēšanu komisijas loceklim – 2,12;
 - 13) Centrālās zemes komisijas priekšsēdētājam – 0,80;
 - 14) Augstākās izglītības padomes priekšsēdētājam – 2,33;
 - 15) Augstākās izglītības padomes loceklim – 0,22.

- (3) Šā panta otrās daļas 7., 8., 12. un 15. punktā minētās amatpersonas mēnešalgu saņem proporcionāli nostrādātajam laikam.
- (4) Ministru kabineta loceklis saņem piemaksu 50 procentu apmērā no viņam noteiktās mēnešalgas, ja papildus saviem tiesajiem amata pienākumiem aizvieto prombūtnē esošu Ministru kabineta locekli, kā arī aizvieto Ministru kabineta locekli, kurš beidzis pildīt savus pienākumus, pirms cita persona apstiprināta attiecīgā Ministru kabineta locekļa amatā.
- (5) Ministru prezidenta reprezentācijas izdevumi mēnesī nepārsniedz 95 procentus un ministra reprezentācijas izdevumi mēnesī nepārsniedz 90 procentus no gadskārtējā valsts budžeta likumā noteiktajiem Valsts prezidenta reprezentācijas izdevumiem mēnesī.

Komentējamais pants paredz mēnešalgas apmēru tajā minētajām amatpersonām. Par amata pienākumu izpildi un mēnešalgas samaksu ar tām nav jāslēdz nekāda veida līgums, jo tās ir amata tiesiskās attiecības. Ja amatpersonai mēnešalgu izmaksā proporcionāli nostrādātajam laikam, jānodrošina precīza darba laika uzskaitē pa stundām, jāaprēķina stundas likme un tā jāreizina ar nostrādāto stundu skaitu, tomēr aprēķinātā mēnešalga nekādā gadījumā nedrīkst pārsniegt pantā noteikto maksimālo apmēru. Panta ceturtā daļa, kas paredz piemaksu ministram par cita ministra aizvietošanu, ir norma, kas ietverta nepareizajā pantā, tomēr likumdevēja kļūda nemaina šīs piemaksas piemērošanas iespējas. Ministram par reprezentācijas izdevumiem nav jāatskaitās, proti, tā faktiski ir viņa mēnešalgas daļa, tikai nosaukta citādi. Komentējamā pantā nav norādītas visas amatpersonas, kuras apstiprinājusi Saeima, jo daļai no tām, piemēram, Satversmes aizsardzības biroja direktoram vai Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja vadītājam, mēnešalgu nosaka saskaņā ar citiem Atlīdzības likuma pantiem, citstarp 7. panta noteikumiem.

6.¹ pants. Tiesneša mēnešalga

- (1) Rajona (pilsētas) tiesas tiesneša mēnešalgu nosaka, to pielīdzinot valsts tiesās pārvaldes iestādes juridiskās struktūrvienības vadītāja mēnešalgas maksimālajam apmēram (12. mēnešalgu grupa) saskaņā ar šā likuma 3. pielikumu.
- (2) Tiesnešu mēnešalgu nosaka, rajona (pilsētas) tiesas tiesnešai piemērojot šādu koeficientu:
 - 1) rajona (pilsētas) tiesas priekšsēdētāja vietniekam un rajona (pilsētas) tiesas tiesu nama priekšsēdētājam – 1,1;
 - 2) rajona (pilsētas) tiesas priekšsēdētājam – 1,2;
 - 3) zemesgrāmatu nodaļas tiesnesim – 1;
 - 4) zemesgrāmatu nodaļas priekšnieka vietniekam – 1,05;
 - 5) zemesgrāmatu nodaļas priekšniekam – 1,1;
 - 6) apgabaltiesas tiesnesim – 1,2;
 - 7) apgabaltiesas priekšsēdētāja vietniekam un kolēģijas priekšsēdētājam, kā arī apgabaltiesas tiesu nama priekšsēdētājam – 1,28;
 - 8) apgabaltiesas priekšsēdētājam – 1,35;
 - 9) *(izslēgts ar 12.12.2013. likumu)*;
 - 10) Augstākās tiesas tiesnesim – 1,42;
 - 11) Augstākās tiesas departamenta priekšsēdētājam – 1,55;
 - 12) Augstākās tiesas priekšsēdētājam – 1,7;
 - 13) Satversmes tiesas tiesnesim – 2,1;

- 14) Satversmes tiesas priekšsēdētāja vietniekam – 2,3;
15) Satversmes tiesas priekšsēdētājam – 2,62.
- (3) Tiesnesis, kuru normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos pārceļ augstāka līmeņa tiesneša amatā vai kurš aizstāj augstāka līmeņa tiesnesi, saņem aizstājamā tiesneša mēnešalgu un izdienas piemaksu, kas viņam noteikta pirms pārcelšanas vai augstāka līmeņa tiesneša aizstāšanas. Tiesnesis, kuru normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos pārceļ zemāka līmeņa tiesneša amatā vai kurš aizstāj zemāka līmeņa tiesnesi vai pāriet zemāka līmeņa tiesneša amatā, saņem mēnešalgu un izdienas piemaksu, kas viņam noteikta pirms pārcelšanas, zemāka līmeņa tiesneša aizstāšanas vai pāriešanas zemāka līmeņa tiesneša amatā.
- (4) Ja apgabaltiesas tiesnesis normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos aizstāj Augstākās tiesas tiesnesi, šā panta trešajā daļā minētā atbildība par tiesneša aizstāšanu izmaksājama no Augstākajai tiesai piešķirtajiem valsts budžeta līdzekļiem.
- (5) Tiesnesis, kas ar viņa piekrišanu un tiesas priekšsēdētāja atļauju uz noteiktu laiku norīkots darbā citā tiesā (arī augstākas instances tiesā), Tieslietu ministrijā, Tiesu administrācijā vai starptautiskajā organizācijā, saņem tiesneša mēnešalgu un izdienas piemaksu, ja vien institūcija, uz kuru tiesnesis norīkots, nav pārņēmusi saistības maksāt viņam atbildību.
- (6) Tiesneša amata kandidāts stažēšanās laikā saņem mēnešalgu 80 procentu apmērā no attiecīgi apgabaltiesas, rajona (pilsētas) tiesas vai zemesgrāmatu nodaļas tiesneša mēnešalgas.

Komentējamais pants nosaka tiesnešu mēnešalgas aprēķināšanu. Šajā pantā izmantota tāda metode, ka tiesneša mēnešalga tiek piesaistīta valsts tiesās pārvaldes iestādes juridiskās struktūrvienības vadītāja mēnešalgas maksimālajam apmēram. Tas darīts tādēļ, lai nepieļautu valsts pārvaldē nodarbināto juristu un tiesnešu mēnešalgu paralēlu dinamiku. Tas nozīmē: ja mēnešalgas paaugstina juridiskās funkcijas veicējiem valsts pārvaldē, tas jādara arī tiesu varas jomā. Attiecībā uz tiesnešu atbildības izmaiņām jāņem vērā Satversmes tiesas plašā judikatūra šajā jautājumā. Valsts pārvaldes darbinieku atbildības izmaiņas bez konteksta ar tiesu varas amatpersonu atbildības izmaiņām var nonākt pretrunā ar augstāka juridiskā spēka tiesību normām.

6.² pants. Prokurora mēnešalga

- (1) Prokurora mēnešalgu nosaka, rajona (pilsētas) tiesas tiesneša mēnešalgai piemērojot šādu koeficientu:
- 1) rajona (republikas pilsētas) prokuroram – 0,98;
 - 2) rajona (republikas pilsētas) prokuratūras virsprokurora vietniekam – 1,05;
 - 3) rajona (republikas pilsētas) prokuratūras virsprokuroram – 1,14;
 - 4) tiesu apgabala prokuroram – 1,08;
 - 5) tiesu apgabala virsprokurora vietniekam – 1,15;
 - 6) tiesu apgabala virsprokuroram – 1,22;
 - 7) Ģenerālprokuratūras prokuroram – 1,22;
 - 8) Ģenerālprokuratūras nodaļas virsprokuroram – 1,42;
 - 9) Ģenerālprokuratūras departamenta virsprokuroram – 1,52;
 - 10) ģenerālprokuroram – 1,67.

- (2) Prokurora amata kandidāts stažēšanās laikā saņem mēnešalgu 80 procentu apmērā no rajona (republikas pilsētas) prokurora mēnešalgas.

Komentējamais pants nosaka prokurora mēnešalgas aprēķināšanu. Šajā pantā izmantota tāda metode, ka prokurora mēnešalga ir piesaistīta rajona (pilsētas) tiesas tiesneša mēnešalgai, kura savukārt ir saistīta ar valsts tiesās pārvaldes iestādes juridiskās struktūrvienības vadītāja mēnešalgas maksimālo apmēru.

7. pants. Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs un mēnešalgu grupas

- (1) Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs ir šajās institūcijās noteikto amatu funkciju sistematizēts apkopojums. Amatiem atbilstošās funkcijas sakārto funkcionālajās grupās – amatu saimēs. Amatu saimes, apakšsaimes un to aprakstus nosaka šā likuma 1. pielikums.
- (2) Amatu saime aptver amatu pamatfunkcijas, proti, līdzīgus darba uzdevumus un pamatpienākumus. Amatu saimē amatus sadala pa līmeņiem, kas raksturo galvenās atšķirības starp vienas saimes amatiem, ņemot vērā pienākumu sarežģītību, atbildību un vadības funkcijas. Amatu katalogs ietver amatu saimju un apakšsaimju aprakstu, amatu saimju un apakšsaimju līmeņu raksturojumu, kā arī attiecīgajiem amatiem atbilstošo pamatpienākumu aprakstu.
- (3) Ministru kabinets nosaka:
- 1) valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogu;
 - 2) vienotu amatu klasifikācijas sistēmu un amatu klasificēšanas kārtību valsts un pašvaldību institūcijās, kā arī amatu klasificēšanas rezultātu uzraudzības sistēmu un par attiecīgo darbību veikšanu atbildīgo institūciju. Atbildīgā institūcija, konstatējot pārkāpumus valsts institūcijas amatu klasificēšanas rezultātos, ir tiesīga uzdot valsts institūcijai grozīt un precizēt amatu klasifikāciju. Pašvaldībā par amatu klasificēšanas rezultātu atbilstības uzraudzību atbildīgo institūciju un tās pilnvaras nosaka pašvaldības nolikums.
- (4) Amatu saimes un to līmeņus sadala pa mēnešalgu grupām. Mēnešalgu grupas un to maksimālās mēnešalgas nosaka šā likuma 3. pielikums. Amatu saimēm atbilstošās maksimālās mēnešalgu grupas nosaka šā likuma 2. pielikums, bet amatu saimju līmeņu sadalījumu pa mēnešalgu grupām, ievērojot šā likuma 2. pielikumu, nosaka Ministru kabinets. Mēnešalgu grupai var noteikt apakšgrupu, nepārsniedzot attiecīgajai mēnešalgu grupai noteikto maksimālo mēnešalgu.
- (5) Šā panta un šā likuma pielikumu noteikumus nepiemēro pilnībā vai daļēji, ja saskaņā ar šo likumu ir paredzēta īpaša mēnešalgas noteikšanas kārtība.

Komentējamais pants nosaka vienotu valsts un pašvaldību institūcijās esošo amatu klasifikācijas sistēmu – amatu katalogu. Amatu klasificēšana dod iespēju salīdzināt dažādus amatus, kuros veicamie pienākumi ir atšķirīgi, pamatoti noteikt amatu mēnešalgu grupas un secīgi mēnešalgas.

Klasificējot amatus, tiek novērtēts darba saturs un noteikta amatu saime, kas aptver vienas darba jomas amatus (piemēram, 14. amatu saime "Grāmatvedība" aptver visus grāmatvedības jomas amatus). Katra amatu saime ir sadalīta pa līmeņiem, kuru skaits dažādām amatu saimēm var atšķirties, ievērojot vienas saimes amatos veicamo pienākumu atšķirības, tostarp

amata pienākumu sarežģītību, ar attiecīgo amatu saistīto atbildību un vadības funkcijas. Amatu saimes I līmenī ir visvienkāršākie amati, bet, jo augstāks līmenis, jo sarežģītāki un atbildīgāki ir amata pienākumi. Unikālu amatu, kura pamatpienākumi nav atrodamī nevienā no amatu saimēm, klasificē tajā saimē un līmenī, kas visvairāk atbilst attiecīgās atbildības un vadības apjomam. Amatu katalogu nosaka Ministru kabineta 2010. gada 30. novembra noteikumi Nr.1075 "Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs" (turpmāk – MK noteikumi Nr.1075).

Komentējamā panta ceturtās daļas mērķis ir noteikt amatu saimju un līmeņu sasaisti ar mēnešalgu grupām un mēnešalgām. Katrai amatu saimei atbilstošos mēnešalgu grupu maksimumus regulē Atlīdzības likuma 2. pielikums (piemēram, 14.amatu saimei "Grāmatvedība" maksimālā mēnešalgu grupa ir 13.), savukārt detalizētu amatu saimju līmeņu sadalījumu konkrētās mēnešalgu grupās regulē MK noteikumi Nr.1075 (piem., 14.amatu saimes "Grāmatvedība" I līdz VB līmenim atbilst attiecīgi 5. līdz 13.mēnešalgu grupa).

Atlīdzības likuma 3. pielikums nosaka maksimālās mēnešalgas katrai mēnešalgu grupai. Šā pielikuma mērķis bija nodrošināt to, ka izpildvaras atlīdzības maksimālos apmērus, kas ietekmē valsts budžeta izmaksas atlīdzībai, kontrolē Saeima, nevis nosaka pats Ministru kabinets.

Komentējamā panta piektā daļa, kas noteic, ka šā panta un šā likuma pielikumu noteikumus nepiemēro pilnībā vai daļēji, ja saskaņā ar šo likumu ir paredzēta īpaša mēnešalgas noteikšanas kārtība, attiecas, piemēram, uz Finanšu un kapitāla tirgus komisijas amatpersonām (darbiniekiem).

7.¹ pants. Valsts tiešās pārvaldes iestāžu amatpersonu (darbinieku) mēnešalga

- (1) Valsts tiešās pārvaldes iestāžu amatpersonu (darbinieku) mēnešalgas apmēru un tās noteikšanas kārtību, ņemot vērā amatam atbilstošo mēnešalgu grupu, reglamentē Ministru kabinets. Amatam atbilstošo mēnešalgu grupu nosaka, pamatojoties uz amatu saimi un līmeni. Amatu saimi un līmeni nosaka atbilstoši Ministru kabineta noteiktajam valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogam.
- (2) *(Izslēgta no 01.02.2013. ar 15.11.2012. likumu)*

Komentējamais pants attiecas uz valsts tiešās pārvaldes iestāžu amatpersonu (darbinieku) mēnešalgām, kuru noteikšanas pamatā ir Atlīdzības likuma 7. pantā paredzētā amatu klasificēšana amatu saimēs un līmeņos un mēnešalgu grupēšana (sk. 7. panta komentārus).

Mēnešalgu noteikšanas kārtību reglamentē Ministru kabineta 2013. gada 29. janvāra noteikumi Nr.66 "Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu un tās noteikšanas kārtību" (turpmāk – MK noteikumi Nr.66), atbilstoši kuriem mēnešalgu noteikšanā ņem vērā mēnešalgu grupu (kopumā 16) un amatpersonas (darbinieka) individuālās vērtēšanas kritērijus – profesionālo pieredzi un darba izpildes novērtējumu, kas ir par pamatu kategorijas (kopumā 3) noteikšanai. Ar profesionālo pieredzi saprot tādu pieredzi, kas ir būtiska amata (iestādes) funkciju izpildei un ir iegūta pēdējo piecu gadu laikā. Savukārt darba izpilde tiek novērtēta katru gadu valsts informācijas sistēmā "Novērtēšanas elektroniskās veidlapas informācijas sistēma" (sistēma NEVIS) pēc piecu ballu sistēmas.

MK noteikumos Nr.66 ietvertajā mēnešalgu skalā mēnešalgu grupām atbilst mēnešalgu diapazoni, bet konkrētas mēnešalgas nav norādītas, tāpēc iestādes vadītājam, ievērojot šos diapazonus, jāizstrādā taisnīga un pamatota iestādes iekšējā mēnešalgu skala, kas piemērojama iestādes amatpersonu (darbinieku) mēnešalgu noteikšanā.

7.² pants. Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm amatu katalogs un mēnešalgu grupas

- (1) Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm amatu katalogs ir Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs (izņemot Drošības policiju) un ieslodzījuma vietu pārvaldē noteikto amatu funkciju sistematizēts apkopojums. Amatiem atbilstošās funkcijas sakārto funkcionālajās grupās – amatu saimēs un apakšsaimēs.
- (2) Amatu saime aptver amatu pamatfunkcijas, proti, līdzīgus darba uzdevumus un pamatpienākumus. Amatu saimē amatus sadala pa līmeņiem, kas raksturo galvenās atšķirības starp vienas saimes amatiem, ņemot vērā veicamos amata pienākumus, nepieciešamo izglītības līmeni un amatam noteikto augstāko speciālo dienesta pakāpi.
- (3) Amatu katalogs ietver amatu saimju un apakšsaimju aprakstu, amatu saimju un apakšsaimju līmeņu raksturojumu, izglītības tematisko jomu, amata nosaukumu, attiecīgajam amatam atbilstošo pamatpienākumu aprakstu, kā arī amatam atbilstošo augstāko speciālo dienesta pakāpi un nepieciešamo izglītības līmeni.
- (4) Amatu saimes un to līmeņus sadala pa mēnešalgu grupām, ņemot vērā amatam nepieciešamo profesionālo pieredzi un izglītības līmeni, darba raksturojumu (darba un domāšanas sarežģītību, sadarbību un vadību), atbildību par darba norisi, rezultātiem un lēmumiem.
- (5) Ministru kabinets nosaka:
 - 1) Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu (izņemot Drošības policiju) un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm amatu katalogu;
 - 2) vienotu amatu klasifikācijas sistēmu un amatu klasificēšanas kārtību Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādēs (izņemot Drošības policiju) un ieslodzījuma vietu pārvaldē, kā arī amatu klasificēšanas rezultātu uzraudzības sistēmu;
 - 3) amatu saimēm un to līmeņiem atbilstošās mēnešalgu grupas, kā arī mēnešalgu grupām atbilstošās minimālās un maksimālās mēnešalgas.

8. pants. Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm mēnešalga

- (1) Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu (izņemot Drošības policiju) un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm mēnešalgas apmēra noteikšanas kārtību, ņemot vērā amatam atbilstošo mēnešalgu grupu, nosaka Ministru kabinets. Amatam atbilstošo mēnešalgu grupu nosaka, pamatojoties uz amatu saimi un līmeni. Amatu saimi un līmeni nosaka atbilstoši Ministru kabineta noteiktajam Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu (izņemot Drošības policiju) un ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm amatu katalogam.
- (2) *(Izslēgta ar 15.11.2012. likumu)*

- (3) Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonai ar speciālo dienesta pakāpi, kura valsts un dienesta interesēs uz noteiktu laiku iecelta darbinieka vai valsts civildienesta ierēdņa amatā, mēnešalgu nosaka atbilstoši attiecīgajam ierēdņa vai darbinieka amatam, bet tās apmērs nedrīkst būt mazāks par iepriekš noteiktās mēnešalgas apmēru.

Ar 2017. gadu Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm mēnešalgu noteikšanas sistēma tiek mainīta, izveidojot speciālu amatpersonu amatu klasifikatoru (katalogu), atbilstoši kuram noteiks amatu saimi un līmeni un secīgi mēnešalgu grupu, kas būs pamatā mēnešalgas noteikšanai.

Komentējamā pantā ir paredzēts regulējums gadījumam, kad amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi uz noteiktu laiku iecel darbinieka vai valsts civildienesta ierēdņa amatā Iekšlietu ministrijā vai Tieslietu ministrijā, – šādā gadījumā mēnešalgu nosaka saskaņā ar valsts tiesās pārvaldes mēnešalgu noteikšanas kārtību, ievērojot nosacījumu, ka mēnešalgas apmērs nedrīkst būt mazāks par attiecīgajai amatpersonai iepriekš noteikto mēnešalgas apmēru.

9. pants. Karavīru mēnešalga

- (1) Karavīru, tai skaitā profesionālu sportistu, mēnešalgas apmēru un noteikšanas kārtību, ņemot vērā dienesta pakāpi un izdienu, reglamentē Ministru kabinets.
- (2) Karavīrs, kas iecelts augstākai dienesta pakāpei atbilstošā amatā, tā pildīšanas laikā saņem piemaksu mēnešalgu starpības apmērā. Karavīrs, kas iecelts zemākai dienesta pakāpei atbilstošā amatā, tā pildīšanas laikā saņem mēnešalgu atbilstoši savai dienesta pakāpei.
- (3) Karavīrs, kas uz noteiktu laiku valsts interesēs iecelts valsts civildienesta ierēdņa amatā vai citā amatā, tā pildīšanas laikā saņem karavīram noteikto mēnešalgu un karavīram noteiktos pabalstus un kompensācijas.
- (4) Ja karavīrs saņem slimības pabalstu un tā apmērs ir mazāks par karavīra mēnešalgu, viņam no atalgojumam piešķirtajiem līdzekļiem kompensē šo starpību.
- (5) No amata atstādināts karavīrs saņem mēnešalgu un karavīra uzturdevu vai tās kompensāciju. Par laiku, kad karavīrs bez attaisnojoša iemesla atstājis Nacionālo bruņoto spēku vienību vai dienesta vietu vai bez attaisnojoša iemesla nav ieradies noteiktā laikā dienesta vietā, kā arī par patvaļīgā prombūtnē pavadīto laiku karavīrs nesaņem mēnešalgu, piemaksas, karavīra uzturdevu vai tās kompensāciju un kompensāciju dzīvojamās telpas īres izdevumu un komunālo maksājumu segšanai, un šo laiku neieskaita viņa izdienas stāžā. Laikā, kad karavīrs atrodas arestā, viņu nodrošina ar uzturdevu, bet mēnešalgu, piemaksas un kompensāciju dzīvojamās telpas īres izdevumu un komunālo maksājumu segšanai viņam neizmaksā.
- (5¹) Par laiku, kad karavīram piemērots drošības līdzeklis, kas saistīts ar brīvības atņemšanu, karavīrs nesaņem mēnešalgu, piemaksas, karavīra uzturdevu vai tās kompensāciju un kompensāciju dzīvojamās telpas īres izdevumu un komunālo maksājumu segšanai. Šo laiku neieskaita izdienas stāžā, ja karavīrs netiek attaisnots. Ja krimināllietu izbeidz vai stājas spēkā attaisnojošs spriedums krimināllietā, karavīram izmaksā ieturēto atlīdzību.
- (6) *(Izslēgta no 01.01.2012. ar 16.06.2011. likumu)*

Komentējamā panta pirmā daļa deleģē Ministru kabinetam karavīru mēnešalgas apmēra un noteikšanas kārtības reglamentēšanu, pamatojoties uz Atlīdzības likuma 4. panta piektajā daļā paredzētajiem kritērijiem – karavīra dienesta pakāpe un izdiena. Atbilstoši šim

deleģējumam Ministru kabinets 2014. gada 26. augustā izdevis Ministru kabineta noteikumus Nr.509 "Noteikumi par karavīra mēnešalgas un speciālo piemaksu noteikšanas kārtību un to apmēru", kuros detalizēti norādītas karavīru mēnešalgu likmes, sākot ar bāzes mēnešalgu, kas paredzēta pirmās militārās dienesta pakāpes karavīram – kareivim un matrozim – par pirmo gadu profesionālajā dienestā. Pārējās panta daļās noregulēta mēnešalgas izmaksa konkrētos karavīra dienesta gaitā iespējamajos gadījumos.

10. pants. Valsts drošības iestāžu amatpersonu (darbinieku) mēnešalga

Valsts drošības iestāžu amatpersonu (darbinieku) mēnešalgas apmēru un noteikšanas kārtību reglamentē Ministru kabinets.

Saskaņā ar Valsts drošības iestāžu likumu ziņas par valsts drošības iestāžu personāla skaitlisko sastāvu un iekšējo struktūru, to amatu sarakstiem, finansēm un tehnisko aprīkojumu ir valsts noslēpums.

11. pants. Citu valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu (darbinieku) mēnešalga

- (1) Centrālās vēlēšanu komisijas, Centrālās zemes komisijas, Nacionālās elektronisko plašsaziņas līdzekļu padomes, tiesu un prokuratūras, Tiesībsarga biroja, Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršanas dienesta, publisko nodibinājumu, zinātnisko institūtu, Latvijas Zinātņu akadēmijas, Augstākās izglītības padomes, pašvaldību, plānošanas reģionu, pastarpinātās pārvaldes iestāžu amatpersonām (darbiniekiem), valsts dibinātu augstskolu vispārējam personālam, kas neieņem pedagogu amatu sarakstā noteiktos amatus, un zinātniskajos institūtos nodarbinātajiem, kas neieņem akadēmiskos amatus, mēnešalgu nosaka, ņemot vērā amata vērtību (atbildības līmeni un sarežģītību), kā arī konkrētās amatpersonas (darbinieka) individuālās kvalifikācijas un prasmju novērtējumu, bet šīs mēnešalgas nedrīkst pārsniegt tiešās pārvaldes iestāžu amatpersonām (darbiniekiem), kuri pilda līdzīgas atbildības un sarežģītības amatus, šā likuma 2. un 3. pielikumā noteiktās maksimālās mēnešalgas. Amatus klasificē atbilstoši Ministru kabineta noteiktajam valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogam, amatu saimi un līmeni nosaka, klasificēšanas rezultātus apstiprina šo institūciju darbību regulējošos normatīvajos aktos noteiktās amatpersonas (institūcijas).
- (2) Valsts kontroles, Valsts prezidenta kancelejas, Saeimas Kancelejas un citu Saeimas struktūrvienību amatpersonu (darbinieku) mēnešalgu nosaka šo institūciju darbību regulējošos normatīvajos aktos noteiktās amatpersonas (institūcijas), ņemot vērā amata vērtību (atbildības līmeni un sarežģītību) un konkrētās amatpersonas (darbinieka) individuālās kvalifikācijas un prasmju novērtējumu, kā arī tiešās pārvaldes iestāžu amatpersonu (darbinieku) līdzīgas atbildības un sarežģītības amatiem noteiktās mēnešalgas.

Komentējamais pants paredz tajā minēto valsts institūciju un pašvaldību amatpersonu (darbinieku) mēnešalgu noteikšanas principus, liekot ņemt vērā amata vērtību (atbildības līmeni un sarežģītību) un konkrētās amatpersonas (darbinieka) individuālās kvalifikācijas un prasmju novērtējumu.

Panta pirmajā daļā minētajām institūcijām, tostarp pašvaldībām, amati ir jāklasificē saskaņā ar amatu katalogu un jānosaka amatu saimes un līmeņi. Obligāts nosacījums – nepārsniegt mēnešalgu griestus, kas noteikti līdzvērtīgiem amatiem valsts tiešās pārvaldes iestādēs (mēnešalgu grupām atbilstošās maksimālās mēnešalgas). Komentējamais pants liek ņemt vērā amatpersonas (darbinieka) individuālās kvalifikācijas un prasmju novērtējumu. Institūcijas kompetencē ir novērtēšanas sistēmas izveide, amatpersonas (darbinieka) kvalifikācijas un prasmju vērtēšanā vērā ņemamo kritēriju noteikšana un apsvēršana, kā attiecīgā sistēma ietekmē mēnešalgu apmēru.

Komentējamā panta otrā daļa minētajām institūcijām attiecībā uz mēnešalgu noteikšanu neuzliek par pienākumu amatu novērtēšanā piemērot amatu katalogu, tādējādi šīs institūcijas var veidot savu amatu novērtēšanas sistēmu, ievērojot darba specifiku. Šīm institūcijām līdzīgi kā tā paša panta pirmajā daļā minētajām institūcijām ir jānosaka amatpersonas (darbinieka) individuālās kvalifikācijas un prasmju novērtējuma sasaiste ar mēnešalgu. Savukārt līdzvērtīgiem amatiem noteiktās mēnešalgas valsts tiešajā pārvaldē ir izmantojamas kā vadlīnijas, un likums neietver obligātu nosacījumu par šo mēnešalgu griestu nepārsniegšanu.

12. pants. Ārstniecības personu mēnešalga

Pašvaldību iestādēs, valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās vai publiski privātās kapitālsabiedrībās, kas noslēgušas līgumu par sniedzamo veselības aprūpes pakalpojumu, nodarbinātajām ārstniecības personām, kuras sniedz no valsts vai pašvaldības budžeta apmaksātos veselības aprūpes pakalpojumus, un ārstniecības personām, kuras sniedz no pašvaldību budžetiem apmaksātos veselības aprūpes pakalpojumus pašvaldību izglītības iestādēs, zemākās mēnešalgas nosaka Ministru kabinets.

Komentējamais pants pilnvaro Ministru kabinetu noteikt ārstniecības personu, izņemot valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbinātās ārstniecības personas, zemākās mēnešalgas. Konkrētās mēnešalgas nosakot, ir jāievēro Ministru kabineta 2010. gada 29.jūnija noteikumi Nr.595 "Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu ārstniecības personām".

Mēnešalgu noteikšanai iestādes vadītāja izveidota komisija novērtē amatus un nosaka amatu kvalifikācijas kategorijas, piemērojot intelektuālā darba novērtēšanas un amatu kvalifikācijas kategoriju noteikšanas pamatmetodiku.

Iestādes vadītājs nosaka un apstiprina attiecīgajā iestādē nodarbināto ārstniecības personu mēnešalgu skalu, ievērojot atbildībai pieejamos finanšu resursus un valdības noteiktās zemākās mēnešalgas. Konkrēto mēnešalgu atbilstoši amata kvalifikācijas kategorijai nosaka iestādes vadītājs, ievērojot mēnešalgu skalā noteiktos mēnešalgu apmērus.

Uz valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbinātajām ārstniecības personām minētie mēnešalgu noteikšanas nosacījumi neattiecas, jo tiek piemēroti vienoti nosacījumi, kas attiecas uz valsts tiešās pārvaldes iestādēs nodarbinātajiem.

13. pants. Ostas valdes locekļu mēnešalga

Ostas valdes locekļu mēnešalgas apmēru un noteikšanas kārtību atbilstoši ostu iedalījumam reglamentē Ministru kabinets.

Komentējamais pants pilnvaro Ministru kabinetu reglamentēt ostas valdes locekļu mēnešalgas, un tās reglamentē Ministru kabineta 2010. gada 10.augusta noteikumi Nr.741 "Noteikumi par ostas valdes locekļu mēnešalgu un speciālo piemaksu". Mēnešalgu apmēru ietekmē konkrētās ostas iedalījums grupā pēc lieluma, ko nosaka, ņemot vērā bilances kopsummu un neto apgrozījumu (bez valsts budžeta dotācijas). Turklāt ostas valdes loceklis var saņemt ikmēneša speciālo piemaksu pie mēnešalgas, ja salīdzinājumā ar iepriekšējo kalendāra gadu ir palielinājies ostas kravu apgrozījums.

13.1 pants. Valsts aģentūras "Civilās aviācijas aģentūra" amatpersonu (darbinieku) mēnešalga

Valsts aģentūras "Civilās aviācijas aģentūra" amatpersonu (darbinieku) mēnešalgas apmēru un noteikšanas kārtību, nodrošinot Eiropas Savienības un Starptautiskās civilās aviācijas organizācijas prasību izpildi, nosaka Ministru kabinets.

(15.04.2010. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 28.04.2010.)

Komentējamais pants pilnvaro Ministru kabinetu noteikt mēnešalgas tām Civilās aviācijas aģentūras amatpersonām (darbiniekiem), kuru profesionālā darbība ir saistīta ar aģentūras mērķu sasniegšanu, nodrošinot Eiropas Savienības un Starptautiskās civilās aviācijas organizācijas prasību izpildi. Mēnešalgu noteikšanai piemēro MK noteikumus Nr.66. Attiecīgos amatus līdzīgi kā pārējiem valsts tiešajā pārvaldē nodarbinātajiem klasificē saskaņā ar amatu katalogu, nosaka amatu saimi un līmeni, kā arī atbilstošo mēnešalgu grupu. Savukārt amatpersonas (darbinieka) individuālās vērtēšanas kritēriji ir amatpersonas (darbinieka) kvalifikācija un pieredze aģentūrā vai citā ārvalstu civilās aviācijas uzraudzības iestādē.

MK noteikumi Nr.66 Civilās aviācijas aģentūras amatpersonām (darbiniekiem) paredz atsevišķu mēnešalgu skalu, kuras ietvaros tiek noteikta konkrētās amatpersonas (darbinieka) mēnešalga, ņemot vērā mēnešalgu grupu un amatpersonai (darbiniekam), pamatojoties uz individuālās vērtēšanas kritērijiem, piešķirto kategoriju (vienu no trim).

13.2 pants. Finanšu un kapitāla tirgus komisijas amatpersonu (darbinieku) mēnešalga

Finanšu un kapitāla tirgus komisijas amatpersonu (darbinieku) mēnešalgu šīs institūcijas reglamentētajā kārtībā nosaka, ņemot vērā amata vērtību (atbildības līmeni un sarežģītību), konkrētās amatpersonas (darbinieka) individuālās kvalifikācijas un kompetenču novērtējumu, kā arī finanšu sektorā strādājošo darba samaksu. Finanšu un kapitāla tirgus komisijas amatpersonu (darbinieku) mēnešalga nedrīkst pārsniegt Centrālās statistikas pārvaldes oficiālajā statistikas paziņojumā publicēto finanšu un apdrošināšanas jomā strādājošo aizpagājušā gada mēneša vidējās darba samaksas apmēru, kas noapaļots pilnos euro un kam piemērots koeficients 4,95.

Komentējamais pants paredz, ka Finanšu un kapitāla tirgus komisija pati reglamentē savu amatpersonu (darbinieku) mēnešalgas noteikšanas kārtību. Ievērojot institūcijas darba specifiku, mēnešalgu noteikšanā papildus amata vērtībai (atbildības līmenis un sarežģītība) un amatpersonas (darbinieka) individuālās kvalifikācijas un kompetenču novērtējumam ņem vērā arī finanšu sektorā strādājošo darba samaksu. Par mēnešalgu griestiem noteikts Centrālās statistikas pārvaldes rādītājs – finanšu un apdrošināšanas jomā strādājošo aizpagājušā gada mēneša vidējā darba samaksa ar koeficientu 4,95, tomēr Finanšu un kapitāla tirgus komisijai piesaiste pie finanšu un apdrošināšanas jomas ir būtiska tikai attiecībā uz tiem amatiem, kuri saistīti ar pienākumiem šajā jomā.

13.³ pants. Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas komisijas amatpersonu (darbinieku) mēnešalga

Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas komisijas amatpersonu (darbinieku) mēnešalgu šīs institūcijas reglamentētajā kārtībā nosaka, ņemot vērā amata vērtību (atbildības līmeni un sarežģītību), konkrētās amatpersonas (darbinieka) individuālās kvalifikācijas un kompetenču novērtējumu, kā arī mēneša vidējās darba samaksas apmēru. Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas komisijas amatpersonu (darbinieku) mēnešalga nedrīkst pārsniegt mēneša vidējās darba samaksas apmēru, kas noapaļots pilnos euro un kam piemērots koeficients 4,05.

Komentējamais pants paredz, ka Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas komisijas amatpersonu (darbinieku) mēnešalgu nosaka pašas šīs institūcijas iekšējā kārtība. Mēnešalgu noteikšanā papildus amata vērtībai (atbildības līmenis un sarežģītība) un amatpersonas (darbinieka) individuālās kvalifikācijas un kompetenču novērtējumam ņem vērā arī valstī strādājošo darba samaksu. Par mēnešalgu griestiem noteikts Centrālās statistikas pārvaldes rādītājs – valstī strādājošo aizpagājušā gada mēneša vidējā darba samaksa ar koeficientu 4,05.

13.⁴ pants. Valsts ieņēmumu dienesta amatpersonu (darbinieku) mēnešalga

Valsts ieņēmumu dienesta amatpersonu (darbinieku) mēnešalgas apmēru un noteikšanas kārtību nosaka Ministru kabinets saskaņā ar šā likuma 4. pielikumu.

Komentējamais pants paredz likumā noteikt atsevišķu mēnešalgu skalu (4. pielikums) Valsts ieņēmumu dienesta amatpersonu (darbinieku) mēnešalgas noteikšanai. Mēnešalgu skala nosaka mēnešalgu grupām atbilstošās maksimālās mēnešalgas, kuras tiek būtiski paaugstinātas, salīdzinot ar citām tiešās valsts pārvaldes iestādēm noteiktajām maksimālajām mēnešalgām. Šādas skalas izveide ir pamatota ar pašreiz izveidojušos situāciju, proti, to, ka valsts pārvaldē atalgojums, īpaši augsta līmeņa speciālistiem un vadītājiem, kļuvis nekonkurētspējīgs salīdzinājumā ar privāto sektoru. Sistēma, pēc kuras tiek noteiktas Valsts ieņēmumu dienesta amatpersonu (darbinieku) mēnešalgas, ieviesta kā izmēģinājuma projekts turpmākajai atlīdzības politikas reformai. Tiek plānots, ka 2017. gadā pēc rezultātu izvērtēšanas, tai skaitā darba snieguma rādītāju analīzes, tiks pieņemts lēmums par sistēmas attiecināšanu arī uz citām iestādēm.

IV NODAĻA PIEMAKSAS

14. pants. Vispārējās piemaksas

- (1) Amatspersona (darbinieks) saņem piemaksu ne vairāk kā 30 procentu apmērā no tai noteiktās mēnešalgas, ja papildus saviem tiešajiem amata (darba, dienesta) pienākumiem aizvieto prombūtnē esošu amatpersonu (darbinieku), pilda vakanta amata (dienesta, darba) pienākumus vai papildus amata aprakstā noteiktajiem pienākumiem pilda vēl citus pienākumus. Par prombūtnē esošas ārstniecības personas, kā arī vakanta ārstniecības personas amata pienākumu pildīšanu ārstniecības persona saņem piemaksu, kas nav lielāka par 50 procentiem no tai noteiktās mēnešalgas. Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersona ar speciālo dienesta pakāpi saņem piemaksu par papildu pedagoģisko darbu izglītības iestādē, kurā attiecīgā amatpersona ieņem amatu, ja šīs amatpersonas amata pienākumos neietilpst pedagoģiskā darba veikšana, un šī piemaksa nedrīkst būt lielāka par 50 procentiem no attiecīgajam pedagoga amatam noteiktās mēnešalgas, ievērojot to, ka pedagoģiskā darba apjoms gadā nedrīkst pārsniegt 50 procentus no normatīvajos aktos par pedagogu darba samaksu attiecīgajam pedagoga amatam noteiktās vienai darba likmei atbilstošās darba slodzes (stundās). Karavīrs saņem piemaksu par pedagoģisko darbu militārajā izglītības iestādē, ja viņa amata pienākumos neietilpst pedagoģiskā darba veikšana, un šī piemaksa nedrīkst būt lielāka par 30 procentiem no karavīram noteiktās mēnešalgas. Prokurors saņem piemaksu ne vairāk kā 30 procentu apmērā no viņam noteiktās mēnešalgas, ja papildus saviem tiešajiem amata pienākumiem pilda vēl citus pienākumus. Piemaksas apmēru, tās noteikšanas pamatojumu, kā arī laikposmu, uz kuru nosakāma piemaksa, reglamentē attiecīgās valsts vai pašvaldības institūcijas kompetentā amatpersona (institūcija).
- (1¹) Tiesnesis, kurš ievēlēts Tieslietu padomē, Tiesnešu disciplinārkolēģijā, Tiesnešu ētikas komisijā vai Tiesnešu kvalifikācijas kolēģijā, saņem piemaksu trīs procentu apmērā no rajona (pilsētas) tiesas tiesnesim noteiktās mēnešalgas par katru apmeklēto attiecīgās tiesnešu pašpārvaldes institūcijas sēdi. Tieslietu padomes priekšsēdētājs, Tiesnešu disciplinārkolēģijas priekšsēdētājs, Tiesnešu ētikas komisijas priekšsēdētājs un Tiesnešu kvalifikācijas kolēģijas priekšsēdētājs saņem piemaksu piecu procentu apmērā no rajona (pilsētas) tiesas tiesnesim noteiktās mēnešalgas par katru apmeklēto attiecīgās tiesnešu pašpārvaldes institūcijas sēdi.
- (2) Ja amatpersonai (darbiniekam) ir noteiktas vairākas šā panta pirmajā daļā minētās piemaksas, to kopsumma nedrīkst pārsniegt 30 procentus no mēnešalgas. Ja ārstniecības personai noteiktas vairākas piemaksas par dažādiem papildus veicamajiem darbiem, piemaksu kopsumma nedrīkst pārsniegt 50 procentus no mēnešalgas. Amatspersonai ar speciālo dienesta pakāpi, kura saskaņā ar šā panta pirmo daļu saņem piemaksu par pedagoģisko darbu un vēl citu šā panta pirmajā daļā minēto piemaksu, piemaksu kopsumma nedrīkst pārsniegt 50 procentus no amatspersonai noteiktās mēnešalgas. Karavīram, kurš saskaņā ar šā panta pirmo daļu saņem piemaksu par pedagoģisko darbu militārajā izglītības iestādē un vēl citu šā panta pirmajā daļā minēto piemaksu, piemaksu kopsumma nedrīkst pārsniegt 30 procentus no karavīram noteiktās mēnešalgas.

- (3) Piemaksu par prombūtnē esošas amatpersonas (darbinieka) aizvietošanu vai vakanta amata (dienesta, darba) pienākumu pildīšanu var noteikt ne vairāk kā divām amatpersonām (darbiniekiem). Prokurors, ja viņš stažējas augstāka līmeņa prokurora amatā, kurā ieceltais prokurors ir prombūtnē vai kurš ir vakants, var saņemt šā panta pirmajā daļā noteikto piemaksu.
- (3¹) Tiesnesis saņem piemaksu mēnešalgas starpības apmērā par tiesas priekšsēdētāja vai zemesgrāmatu nodaļas priekšnieka aizstāšanu, ja tiesas priekšsēdētāja vietnieks vai zemesgrāmatu nodaļas priekšnieka vietnieks nav iecelts vai arī ir iecelts, bet atrodas pagaidu prombūtnē. Tiesnesis saņem piemaksu mēnešalgas starpības apmērā par tiesu nama priekšsēdētāja, apgabaltiesas priekšsēdētāja vietnieka, Augstākās tiesas departamenta priekšsēdētāja aizstāšanu pagaidu prombūtnes laikā.
- (4) Amatpersonas (darbinieki), izņemot karavīrus, saņem piemaksu par nakts darbu 50 procentu apmērā no tām noteiktās stundas algas likmes.
- (5) Ārstniecības persona par darbu neatliekamās medicīniskās palīdzības sniegšanā, ārstniecības persona, kas strādā dzemdību vai jaundzimušo nodaļā, kā arī neatliekamās medicīniskās palīdzības automobiļa vadītājs saņem piemaksu par nakts darbu 75 procentu apmērā no attiecīgajam darbiniekam noteiktās stundas algas likmes.
- (6) Amatpersonas (darbinieki), izņemot karavīrus un lekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm, saņem piemaksu par virsstundu darbu vai darbu svētku dienās 100 procentu apmērā no tām noteiktās stundas algas likmes, vai arī tām kompensē virsstundu darbu, piešķirot apmaksātu atpūtas laiku atbilstoši nostrādāto virsstundu skaitam citā nedēļas dienā.
- (7) Lekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta pienākumu pildīšanu virs noteiktā dienesta pienākumu izpildes laika kompensē, piešķirot atpūtas laiku, kura ilgums atbilst dienesta pienākumu pildīšanai virs noteiktā dienesta pienākumu izpildes laika.
- (7¹) Ja lekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta pienākumu pildīšanu virs noteiktā dienesta pienākumu izpildes laika kompensē, piešķirot atpūtas laiku saskaņā ar šā panta septīto daļu, un tas apdraud attiecīgās lekšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai leslodzījuma vietu pārvaldes spēju nodrošināt dienesta uzdevumu izpildi, iestādes vadītājs vai viņa pilnvarota amatpersona var lemt par attiecīgā dienesta pienākumu izpildes laika apmaksu. Šādā gadījumā samaksu par dienesta pienākumu pildīšanu virs noteiktā dienesta pienākumu izpildes laika, kuru nav iespējams kompensēt, piešķirot atpūtas laiku, nosaka šādi (ņemot vērā virsstundu skaitu):
- 1) par dienesta pienākumu pildīšanu virs noteiktā dienesta pienākumu izpildes laika – laikā, kad amatpersonai nebija iespējams piešķirt pārtraukumu, – atbilstoši amatpersonai noteiktajai stundas algas likmei;
 - 2) par dienesta pienākumu pildīšanu virs noteiktā dienesta pienākumu izpildes laika – šīs daļas 1. punktā neminētajā laikā – atbilstoši amatpersonai noteiktajai stundas algas likmei, kā arī nosaka piemaksu 100 procentu apmērā no tai noteiktās stundas algas likmes.
- (7²) Lemjot par samaksu, kāda nosakām par šā panta 7.¹ daļā paredzēto dienesta pienākumu pildīšanu virs noteiktā dienesta pienākumu izpildes laika, ievēro nosacījumu, ka primāri ar atpūtas laiku kompensējama tā dienesta pienākumu pildīšana virs noteiktā dienesta pienākumu izpildes laika, ko veido šā panta 7.¹ daļas 2. punktā minētais laiks.

- (8) Amatspersonai (darbiniekam), kam noteikts normālais nedēļas darba laiks, virsstundu darbu apmaksā vai ar apmaksātu atpūtas laiku kompensē par katru kalendāra mēnesi saskaņā ar darba laika uzskaites datiem.
- (9) Amatspersonai (darbiniekam), kam noteikts summētais darba laiks, tā atskaites periods ir četri mēneši, ja normatīvajos aktos vai darba koplīgumā nav noteikts cits atskaites periods. Apmaksā vai ar apmaksātu atpūtas laiku kompensē virsstundas, kas četru kalendāra mēnešu laikā vai normatīvajos aktos vai darba koplīgumā noteiktajā atskaites periodā nostrādātas virs normālā darba laika stundu kopsummas. Normālā darba laika stundu kopsummā neieskaita laiku, kad darbs nav veikts attaisnojošu iemeslu dēļ.
- (9¹) Lai virsstundu darbu kompensētu ar atpūtas laiku citā nedēļas dienā ne vēlāk kā gada laikā no šā panta astotajā daļā vai devītās daļas pirmajā teikumā minētā brīža, valsts vai pašvaldības institūcija un amatpersona (darbinieks), vienojoties par virsstundu darba veikšanu vai tam piekļūstot, vienojas arī par atpūtas laika piešķiršanas nosacījumiem.
- (10) Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonai ar speciālo dienesta pakāpi par dienesta pienākumu pildīšanu virs noteiktā dienesta pienākumu izpildes laika nosaka samaksu (ņemot vērā virsstundu skaitu) atbilstoši tai noteiktajai stundas algas likmei, kā arī nosaka piemaksu 100 procentu apmērā no tai noteiktās stundas algas likmes, ja amatpersonu iesaista dienesta pienākumu pildīšanā virs noteiktā dienesta pienākumu izpildes laika:
- 1) lai nodrošinātu īpaši nozīmīgus valsts pasākumus, novērstu katastrofu un dabas stihiju sekas, nodrošinātu sabiedrisko kārtību un drošību vai veiktu citus ārkārtas uzdevumus, un šim mērķim saskaņā ar īpašu Ministru kabineta lēmumu ir piešķirti vai gadskārtējā valsts budžeta likumā ir paredzēti valsts budžeta līdzekļi;
 - 2) lai nodrošinātu sabiedrisko kārtību un drošību sabiedriski nozīmīgos publiskos sporta vai kultūras pasākumos, ja samaksu veic no iestādes ieņēmumiem par sniegtajiem maksas pakalpojumiem;
 - 3) lai nodrošinātu Eiropas Savienības politiku instrumentu vai pārējās ārvalstu finanšu palīdzības finansēto vai līdzfinansēto projektu īstenošanu, ja samaksu veic no šo projektu īstenošanai piešķirtajiem finanšu līdzekļiem.
 - 4) lai nodrošinātu nepārtrauktu vai steidzamu, iepriekš neparedzētu uzdevumu veikšanu, ja amatpersonu iesaista dienesta pienākumu pildīšanā saskaņā ar iestādes vadītāja vai viņa pilnvarotās amatpersonas lēmumu.
- (10¹) *(Izslēgta ar 23.11.2016. likumu)*
- (11) Šā panta ceturtajā, piektajā, sestajā, 7.¹ un desmitajā daļā minēto stundas algas likmi aprēķina, dalot attiecīgajai amatpersonai (darbiniekam) noteikto mēnešalgas apmēru ar attiecīgo darba stundu skaitu konkrētajā mēnesī, bet, ja amatpersonai (darbiniekam) ir noteikts summētais darba laiks, stundas algas likmi aprēķina, dalot attiecīgajai amatpersonai (darbiniekam) noteikto mēnešalgas apmēru ar attiecīgā kalendāra gada vidējo darba stundu skaitu mēnesī.
- (12) Valsts un pašvaldību institūciju vadītāji nolūkā nodrošināt kompetentāko amatpersonu (darbinieku), izņemot šā likuma 5., 5.¹, 6., 6.¹ pantā, 6.² panta pirmās daļas 10. punktā un 13. pantā minētās amatpersonas (darbiniekus) un fiziskā darba veicējus, motivēšanu un ņemot vērā konkrētās amatpersonas (darbinieka) ieguldījumu attiecīgās institūcijas mērķu sasniegšanā var šai amatpersonai (darbiniekam) noteikt piemaksu par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti. Piemaksas apmērs mēnesī nedrīkst

pārsniegt 40 procentus no amatpersonai (darbiniekam) noteiktās mēnešalgas. Piemaksu regulāri pārskata, izvērtējot tās nepieciešamību un pamatojumu, bet ne retāk kā reizi gadā.

- (13) Ja amatpersona (darbinieks) saņem vienu vai vairākas šā panta pirmajā daļā minētās piemaksas un vienlaikus arī šā panta divpadsmitajā daļā minēto piemaksu, piemaksu kopsumma nedrīkst pārsniegt 60 procentus no mēnešalgas.

Komentējamais pants paredz šādas piemaksas:

1. Piemaksu par papildu darbu vispārīgi un speciāli regulētiem gadījumiem atsevišķās iestādēs.
2. Piemaksu par virsstundu darbu.
3. Piemaksu par darbu svētku dienā.
4. Piemaksu par nakts darbu.
5. Piemaksu par prombūtnē esoša darbinieka vai vakanta amata aizvietošanu.
6. Piemaksu par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti.

Komentējamais pants nosaka katras piemaksas maksimālo apmēru, kā arī paredz, ka, kombinējot papildu darba piemaksu un piemaksu par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti, to kopējais apmērs nedrīkst pārsniegt 60 procentus. Vienlaikus jāievēro arī Atļūdzības likuma 3. panta 6.⁷ daļā noteiktie ierobežojumi. Piemaksa par papildu darbu neizslēdz piemaksu par virsstundu darbu.

Ciktāl runa nav par apmēra ierobežojumiem, visu šo piemaksu piemērošanai pamatā izmanto Darba likuma noteikumus, ņemot vērā atsevišķas īpatnības.

Pirmkārt, attiecībā uz piemaksu par aizvietošanu ir ierobežots to amatpersonu (darbinieku) skaits, kuras drīkst šo piemaksu saņemt, proti, par vienu aizvietojamu piemaksu nosaka ne vairāk kā divām amatpersonām (darbiniekiem). Nereti praksē darbiniekam nenosaka piemaksu par cita darbinieka aizvietošanu, bet virknei darbinieku nosaka piemaksu par papildu darbu, sadalot starp viņiem aizvietojamā darbinieka amata aprakstā norādītos pienākumus. Piemaksu nosaka no pašas amatpersonas (darbinieka) mēnešalgas, nevis no aizvietojamās amatpersonas (darbinieka) mēnešalgas.

Attiecībā uz piemaksu par prombūtnē esošas personas aizvietošanu tiesu praksē ir atzīts: „Papildu pienākumu pildīšana ir reāls, pierādāms un novērtējams fakts, un tas jāpierāda tieši personai, kura to apgalvo. Teorētiski modelēta situācija faktiski veiktu darbu nepierāda. Ja kāds ierēdnis ir prombūtnē, tas nebūt pats par sevi nepierāda, ka kāda cita persona veic kādus pienākumus prombūtnē esošas personas vietā, īpaši, ja prombūtnē bijusi neilga. Arī vakantu amata vietu esamība vien nenozīmē, ka pienākumus pildošie ierēdņi izpilda papildu pienākumus, par ko pienāktos papildu samaksa.”⁶ Lai amatpersona saņemtu piemaksu situācijā, kad tā papildus saviem tiešajiem amata pienākumiem aizvieto prombūtnē esošu amatpersonu, ir jākonstatē, ka amatpersona ne vien veic savus tiešos amata pienākumus, bet, aizvietojot prombūtnē esošu amatpersonu, veic arī šīs amatpersonas amata pienākumus. Piemaksa nepienākas, ja secināms, ka personas pildītie amata pienākumi ietilpst tās tiešajos amata pienākumos [pārklājas ar prombūtnē esošas personas amata pienākumiem].⁷

⁶ Administratīvās apgabaltiesas 2013. gada 30. maija sprieduma lietā Nr. AA43-0505-13/14 11. punkts.

⁷ Administratīvās apgabaltiesas 2014. gada 20. oktobra sprieduma lietā Nr. AA43-0748-14/16 12. punkts.

Otrkārt, attiecībā uz piemaksas par virsstundu darbu piemērošanu arī ir paredzēta sava īpatnība, proti, ja pārstrādātās stundas neizdodas izlīdzināt pārskata perioda ietvaros, tad var tās neapmaksāt ar šo piemaksu, bet piešķirt kompensējošu apmaksātu atpūtu gada laikā no pārskata perioda beigām. Par šīs atpūtas izmantošanas laiku un nosacījumiem (kurā dienas daļā, vai to pievieno atvaļinājumam utt.) pusēm ir jāvienojas. Ja par to nav vienošanās, nav arī vienošanās par virsstundu darbu. Institūcijai, ievērojot atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu, būtu jānodrošina vienveidīga piemērošana, pēc objektīviem kritērijiem izvēloties, kuros gadījumos un kāpēc tiks piemērota viena vai otra pieeju.

Normālajam darba laikam atskaites periods ir mēnesis, pret kuru nosaka virsstundas. Summētajam darba laikam atskaites periods ir četri mēneši, bet var noteikt (piem., iekšējā normatīvajā aktā) arī citu atskaites periodu. Kā virsstundas tiek uzskaitītas stundas, kas nostrādātas virs normālā darba laika stundu kopsummas atskaites periodā. Jāņem vērā, ka normālā darba laika stundu kopsummā neieskaita laiku, kad darbs nav veikts attaisnojošu iemeslu dēļ, piemēram, slimības dēļ.

No minētajiem noteikumiem par virsstundu darbu norobežojama Darba likuma 143. panta ceturtā daļa, kas paredz, ka par darbu nedēļas atpūtas laikā piešķir līdzvērtīgu kompensējošu atpūtu un nodrošina ne mazāk kā divus nedēļas atpūtas periodus jebkurā 14 dienu laikā, nevis gada laikā.

Treškārt, piemaksa par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti nav nosakāma vairākām amatpersonu (darbinieku) grupām, no kurām viena ir fiziskā darba veicēji, taču šis jautājums ir risināms nevis formāli, bet pēc būtības, proti, ir jāvērtē, vai darbinieks tiešām veic tādu intelektuālo darbu, par kādu būtu piešķirama šī piemaksa. Rīkojumam par piemaksas noteikšanu jābūt motivētam, proti, jāietver piešķiršanas pamatojums, darba izpildes rezultātu analīze vai arī paveikto darbu uzskaitījums. Praksē pastāv atšķirīgi viedokļi par to, vai šādas piemaksas piešķiršanai obligāti ir nepieciešama darba izpildes novērtēšana, tomēr tā ir ieteicama. Piemaksu nosaka, ilgākais, uz gadu (pēc tam pārskata), pamatojoties citstarp arī uz iepriekšējā periodā paveikto, tomēr šai piemaksai visupirms jābūt vērstai uz to, ko amatpersona (darbinieks) paveiks piemaksas darbības laikā. Par labiem pagājušā perioda darba rezultātiem izmaksā prēmiju par ikgadējo novērtējumu, nevis šo piemaksu. Piemaksu aprēķina un izmaksā proporcionāli nostrādātajam laikam, un to nemaksā atvaļinājuma laikā.

Ceturtkārt, Iekšlietu ministrijas sistēmas un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm virsstundas nosaka un apmaksā tikai komentējamā pantā īpaši noteiktajos gadījumos. Ja par dienesta pienākumu pildīšanu virs noteiktā to izpildes laika paredzētais atpūtas laiks tiek piešķirts saskaņā ar šā panta septīto daļu un tas var apdraudēt attiecīgās iestādes spēju nodrošināt dienesta uzdevumu izpildi, tādā gadījumā iestādes vadītājs varēs lemt par attiecīgā dienesta pienākumu izpildes laika apmaksu.

Piektkārt, piemaksu par pedagoģisko darbu militārās izglītības iestādē saņem karavīri, kuri lasa lekcijas, vada nodarbības vai veic citu pedagoģisko darbu Nacionālajā aizsardzības akadēmijā, Nacionālo bruņoto spēku Instruktoru skolā vai Kājnieku skolā un kuru tiešajos amata pienākumos neietilpst pedagoģiskais darbs. Tie ir karavīri, kuru speciālās zināšanas vai militārā pieredze ir pietiekama jauno karavīru apmācībai Nacionālo bruņoto spēku militārās izglītības iestādēs.

15. pants. Speciālās piemaksas

- (1) Amatspersona (darbinieks) saņem speciālās piemaksas par darbu (dienestu), kas saistīts ar īpašu risku, par nosacījumiem, kas saistīti ar amata (dienesta, darba) specifiku, par diplomātisko rangu, izdienu un speciālo dienesta pakāpi. Speciālās piemaksas, to apmērus un piešķiršanas un izmaksas kārtību reglamentē Ministru kabinets.
- (2) Par īpašu risku šā likuma izpratnē uzskatāms amats (dienests, darbs), kas saskaņā ar darba vides risku novērtējumu ir saistīts ar tik lielā mērā paaugstinātu psiholoģisko vai fizisko slodzi vai risku darbinieka drošībai un veselībai, ka to nevar novērst vai samazināt līdz pieļaujamam līmenim ar darba aizsardzības pasākumiem.
- (3) Pašvaldības amatpersonai (darbiniekam) speciālās piemaksas par darbu, kas saistīts ar īpašu risku, un par nosacījumiem, kuri saistīti ar amata (darba) specifiku, kā arī to amatpersonu (darbinieku) sarakstu, kurām šādas piemaksas pienākas, un šo piemaksu apmēru nosaka attiecīgās pašvaldības dome. Piemaksu apmērs nedrīkst pārsniegt tiešās pārvaldes iestāžu amatpersonām (darbiniekiem) Ministru kabineta noteikto speciālo piemaksu apmēru.
- (4) Ja tiesnesis tiesneša profesionālās darbības kārtējā novērtēšanā saņēmis pozitīvu atzinumu, tiesnesim, izņemot Satversmes tiesas tiesnesi, nosaka izdienas piemaksu pie mēnešalgas šādā apmērā:
 - 1) pēc trim amatā nostrādātiem gadiem – 7 procenti no mēnešalgas;
 - 2) pēc sešiem amatā nostrādātiem gadiem – 14 procenti no mēnešalgas;
 - 3) pēc 10 amatā nostrādātiem gadiem – 21 procenti no mēnešalgas;
 - 4) pēc 15 amatā nostrādātiem gadiem – 28 procenti no mēnešalgas;
 - 5) pēc 20 amatā nostrādātiem gadiem – 35 procenti no mēnešalgas.
- (5) Prokuroram nosaka piemaksu par prokurora amata pakāpi šādā apmērā:
 - 1) jaunākajam tieslietu padomniekam – 7 procenti no mēnešalgas;
 - 2) tieslietu padomniekam – 14 procentu no mēnešalgas;
 - 3) vecākajam tieslietu padomniekam – 21 procenti no mēnešalgas;
 - 4) valsts tieslietu padomniekam – 28 procenti no mēnešalgas;
 - 5) vecākajam valsts tieslietu padomniekam – 35 procenti no mēnešalgas.
- (6) Augstākās tiesas priekšsēdētājs vai viņa īpaši pilnvaroti Augstākās tiesas tiesneši par vienu dežūras dienu saņem piemaksu triju procentu apmērā no šā likuma 6.¹ panta pirmajā daļā noteiktās tiesneša mēnešalgas par Operatīvās darbības likuma 7. panta ceturtajā daļā paredzēto sevišķā veidā veicamo operatīvās darbības pasākumu un Kredītiestāžu likuma 63. panta pirmās daļas 6. un 7. punktā paredzēto kredītiestāžu rīcībā esošo neizpaužamo ziņu pieprasījumu akceptēšanu.
- (7) *(Izslēgta ar 16.06.2011. likumu)*
- (8) Prokurors par vienu dežūras dienu saņem piemaksu ģenerālprokurora noteiktajā kārtībā un apmērā, bet ne vairāk kā trīs procentus no šā likuma 6.² panta pirmās daļas 1. punktā noteiktās prokurora mēnešalgas, vai arī prokuroram tiek piešķirts apmaksāts atpūtas laiks citā nedēļas dienā.
- (9) Tiesnesis par darbu nedēļas atpūtas laikā vai svētku dienā saskaņā ar izmeklēšanas tiesnešu darba grafiku saņem piemaksu triju procentu apmērā no šā likuma 6.¹ panta pirmajā daļā noteiktās tiesneša mēnešalgas vai arī viņam tiek piešķirts apmaksāts atpūtas laiks citā nedēļas dienā.

- (10) Valsts kontroleris saņem piemaksu 50 procentu apmērā no viņam noteiktās mēnešalgas par Valsts kontroles padomes priekšsēdētāja pienākumu pildīšanu. Valsts kontroles padomes loceklis saņem piemaksu 50 procentu apmērā no viņam noteiktās mēnešalgas par Valsts kontroles revīzijas departamenta direktora pienākumu pildīšanu.
- (11) Amatspersona (darbinieks), izņemot šā likuma 5., 5.¹, 6., 6.¹ pantā, 6.² panta pirmās daļas 10. punktā un 13. pantā minētās amatpersonas (darbiniekus) un fiziskā darba veicējus, var saņemt speciālo piemaksu par valsts vai pašvaldības institūcijai būtisko funkciju nodrošināšanu vai stratēģiski svarīgu mērķu īstenošanu. Speciālās piemaksas apmērs nepārsniedz 100 procentus no mēnešalgas, un mēnešalgas apmērs kopā ar šo speciālo piemaksu nepārsniedz Ministru prezidentam noteikto mēnešalgu. Šādu amatpersonu (darbinieku) īpatsvars nepārsniedz piecus procentus no attiecīgajā atvasinātajā publiskajā personā, tiešās pārvaldes iestādē vai citā valsts institūcijā nodarbināto amatpersonu (darbinieku) skaita. Speciālo piemaksu regulāri pārskata, izvērtējot tās nepieciešamību un pamatojumu, bet ne retāk kā reizi pusgadā atbilstoši attiecīgajā atvasinātajā publiskajā personā, tiešās pārvaldes iestādē vai citā valsts institūcijā nodarbināto amatpersonu (darbinieku) skaitam.

Komentējamais pants paredz šādas speciālās piemaksas:

1. Piemaksu par darbu (dienestu), kas saistīts ar īpašu risku, paredzot arī īpaša riska definīciju.
2. Piemaksu par nosacījumiem, kas saistīti ar amata (dienesta, darba) specifiku.
3. Piemaksu par diplomātisko rangu.
4. Piemaksu par izdienu.
5. Piemaksu par speciālo dienesta pakāpi.

Attiecībā uz valsts institūcijām speciālās piemaksas, to apmērus un piešķiršanu reglamentē MK noteikumi Nr.66, kas nosaka speciālo piemaksu veidus un maksimālos apmērus. Savukārt iestādes vadītājs ir atbildīgs par to, lai iekšējos normatīvajos aktos vai darba koplīgumā būtu paredzēti piemaksu apmēra noteikšanas kritēriji un konkrēti piemaksu apmēri. Piemēram, piemaksa par īpašu risku atbilstoši Ministru kabineta noteikumiem nedrīkst būt lielāka par 25 procentiem no mēnešalgas, taču, ievērojot konkrēto pienākumu veicēja drošības un veselības riska pakāpi, piemaksu var noteikt mazāku par Ministru kabineta noteikumos paredzēto maksimālo apmēru vai arī paredzēt gradāciju, ja iestādē ir vairāki šādi amati ar atšķirīgiem pienākumiem un riska pakāpi. MK noteikumi Nr.66 nosaka, kurās iestādēs un amatu grupās darba pienākumu izpilde ir saistīta ar īpašu risku.

Kā piemēru piemaksai par nosacījumiem, kas saistīti ar amata (dienesta, darba) specifiku, var minēt Valsts ieņēmumu dienestam noteikto piemaksu par dienesta pienākumu pildīšanu kopā ar dienesta suni – līdz 20 procentiem no amatpersonai noteiktās mēnešalgas.

Amatspersona (darbinieks), kas ieņem diplomāta amatu vai valsts interesēs uz noteiktu laiku pārcelta citā amatā citā iestādē, saglabājot diplomātisko rangu, saņem piemaksu par diplomātisko rangu 20 procentu apmērā no diplomāta amatam atbilstošās mēnešalgas.

Piemaksa par speciālo dienesta pakāpi ir noteikta, piemēram, Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm.

Pašvaldībām nav ar ārējo normatīvo aktu reglamentēta saraksta, kurā būtu uzskaitītas iestādes vai amati, kuros darba pienākumu izpilde ir saistīta ar īpašu risku, tāpēc pašvaldības domei pašai jāizveido attiecīgo amatu saraksts, jāparedz piemaksu noteikšanas kritēriji, kā arī konkrētie piemaksu apmēri. Obligāti ievērojama nosacījums ir piemaksu apmēra grieesti, kas paredzēti tiešās pārvaldes iestāžu speciālās piemaksas reglamentētajos MK noteikumos Nr.66.

Komentējamais pants tajā paredzētajos gadījumos nosaka speciālās piemaksas un to apmērus tiesnešiem un prokuroriem, kā arī valsts kontrolierim un Valsts kontroles padomes locekļiem.

Komentējamā panta vienpadsmitā daļa paredz iespēju motivēt amatpersonas (darbiniekus) (izņemot šajā pantā minētās vēlētās amatpersonas, ostas valdes locekļus un fiziskā darba veicējus), kas nodrošina valsts vai pašvaldības institūcijas būtiskās funkcijas vai stratēģiski svarīgu mērķu īstenošanu, nosakot tām piemaksu līdz 100 procentiem no mēnešalgas un ievērojot nosacījumu, ka mēnešalga kopā ar šo speciālo piemaksu nepārsniedz Ministru prezidentam noteikto mēnešalgas apmēru. Šis noteikums attiecas arī uz pašvaldību amatpersonām (darbiniekiem). To amatu skaits, kuriem drīkst piemērot koeficientu, ir ierobežots – ne vairāk kā 5 procenti no institūcijā nodarbināto amatpersonu (darbinieku) skaita. Likumā nav noteikti citi ierobežojumi šīs un pārējo piemaksu līdzāspastāvēšanai. Paredzēts, ka piemaksu regulāri, ne retāk kā reizi pusgadā, pārskata, izvērtējot tās nepieciešamību un pamatojumu.

Karavīriem speciālās piemaksas saskaņā ar šā panta pirmās daļas deleģējumu noteiktas Ministru kabineta 2014. gada 26.augusta noteikumos Nr.509 "Noteikumi par karavīra mēnešalgas un speciālo piemaksu noteikšanas kārtību un to apmēru". Piemaksas par tādu dienesta uzdevumu izpildi, kas saistīti ar paaugstinātu risku karavīru veselībai (dzīvībai), saņem karavīri – nesprāgušās municijas neitralizēšanas un improvizēto spridzināšanas ierīču neitralizēšanas speciālisti, sapieri, ūdenslīdzēji, jūras vai gaisa kuģa glābšanas komandas (apkalpes) locekļi un karavīri, kuri veic amatpersonu personīgo apsardzi.

Piemaksas par dienestu specifiskos (apgrūtinošos) apstākļos saņem karavīri, kuri dienesta pienākumus pilda uz militārā kuģa jūrā, karavīri – gaisa kuģa apkalpes locekļi, speciālo uzdevumu vienības karavīri, Godasardzes rotas karavīri, kuri veic godasardzi, un karavīri, kuri dalībai starptautiskajā operācijā norīkota ātrās reaģēšanas kontingenta sastāvā atrodas ārpus Latvijas Republikas teritorijas. Par vienu un to pašu laikposmu karavīram var noteikt tikai vienu no šīm piemaksām. Atsevišķi minētajos Ministru kabineta noteikumos noteiktas piemaksas karavīriem, kuri piedalās starptautiskās operācijās. Šo piemaksu apmērs ir atkarīgs no militārā izvērtējuma par attiecīgās starptautiskās operācijas bīstamību un apdraudējuma raksturu, bet nepārsniedz Ministru kabineta noteikto koeficientu ietvarus. Laikā, kad karavīri saņem par dalību starptautiskajā operācijā noteiktās piemaksas, viņiem netiek maksātas citas šajos Ministru kabineta noteikumos minētās piemaksas.

V NODAĻA PRĒMIJAS

16. pants. Prēmijas

- (1) Amatpersonas (darbiniekus) var prēmēt šā panta otrajā un trešajā daļā noteiktajos gadījumos un kārtībā. Šā panta otrajā daļā paredzētā prēmija neattiecas uz šā likuma 5., 6., 6.1, 6.2, 8., 9. un 13. pantā minētajām amatpersonām. Prēmiju izmaksai kalendāra gada laikā var izmantot ne vairāk kā desmit procentus no atalgojumam piešķirto līdzekļu apjoma.
- (2) Amatpersonai (darbiniekam) saskaņā ar ikgadējo darbības un tās rezultātu novērtējumu reizi gadā var izmaksāt prēmiju, kuras apmērs nedrīkst pārsniegt 75 procentus no mēnešalgas. Valsts tiešās pārvaldes iestādēm prēmijas apmēru un izmaksas kārtību nosaka Ministru kabinets, bet citām valsts vai pašvaldības institūcijām — šo institūciju darbību regulējošos normatīvajos aktos noteiktās amatpersonas (institūcijas).
- (3) Amatpersonu (darbinieku) atbilstoši valsts vai pašvaldības institūcijām noteiktajai prēmēšanas kārtībai un kritērijiem var prēmēt par drošsirdīgu un pašaieliedzīgu rīcību, veicot amata (darba, dienesta) pienākumus, kā arī par tāda nozieguma novēršanu vai atklāšanu, kas radījis vai varēja radīt būtisku kaitējumu. Prēmiju kopējais apmērs attiecīgajai amatpersonai (darbiniekam), izņemot Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm, kalendāra gada laikā nedrīkst pārsniegt 120 procentus no mēnešalgas, bet ikreizējās prēmijas apmērs — 60 procentus no mēnešalgas. Par vienu un to pašu gadījumu nedrīkst izmaksāt vairākas prēmijas.
- (4) Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonai ar speciālo dienesta pakāpi šā panta trešajā daļā minēto prēmiju kopējais apmērs kalendāra gada laikā nedrīkst pārsniegt divas mēnešalgas, bet ikreizējās prēmijas apmērs nedrīkst pārsniegt 120 procentus no mēnešalgas.

Komentējamais pants nosaka to prēmiju veidus, kādas drīkst izmaksāt amatpersonām (darbiniekiem), un prēmēšanai izmantojamā finansējuma limitu — ne vairāk kā 10 procenti no atalgojumam piešķirto līdzekļu apjoma. Papildu finansējums prēmijām netiek piešķirts.

Amatpersonas (darbiniekus) var prēmēt:

- 1) vienu reizi gadā par ikgadējās novērtēšanas rezultātiem. Valsts tiešās pārvaldes iestādēm MK noteikumi Nr.66. nosaka prēmēšanu pozitīva novērtējuma (labi, ļoti labi, teicami) gadījumā, paredzot maksimālo prēmijas apmēru atbilstoši konkrētajam novērtējumam. Iestādes iekšējā kārtībā jānosaka konkrētie prēmiju apmēri, ievērojot Ministru kabineta noteikumos noteiktos ierobežojumus. Amatpersonas (darbinieka) novērtēšana pēc pārbaudes laika beigām nav pamats prēmijas izmaksai. Citām valsts institūcijām un pašvaldībām ir jāizstrādā sava prēmēšanas kārtība, ko var ietvert arī darba kopīgumā, kurā paredz konkrētos prēmiju apmērus, ievērojot likumā noteikto maksimumu, un salāgo prēmēšanas nosacījumus ar savu darba izpildes novērtēšanas sistēmu. Ja institūcijā nav ieviesta amatpersonu (darbinieku) ikgadējās novērtēšanas sistēma, prēmijas izmaksai nav pamata. Komentējamā panta pirmajā daļā noteikts to amatpersonu (darbinieku) loks, tai skaitā vēlētais amatpersonas, tiesneši, prokurori u.c., kurām neizmaksā prēmiju sakarā ar ikgadējo novērtējumu;

- 2) par pašaieliedzīgu rīcību, veicot amata (darba, dienesta) pienākumus, kā arī par tāda nozieguma novēršanu vai atklāšanu, kas radījis vai varēja radīt būtisku kaitējumu. Šis ir specifisks prēmijas veids, kas attiecas uz ierobežotu amatpersonu (darbinieku) loku, proti, uz amatpersonām (darbiniekiem), kuras nodarbinātas Iekšlietu ministrijas sistēmas struktūrās, Iekšlietu ministrijas pārvaldē, pašvaldības policijā u.tml. Likums ierobežo kopējo prēmiju apmēru gada laikā, kā arī vienreizējās prēmijas apmēru. Institūcijas iekšējā kārtībā jānosaka prēmijas piešķiršanas kritēriji un izmaksas kārtība.

VI NODAĻA PABALSTI

17. pants. Atlaišanas vai atvaļināšanas pabalsts

- (1) Amatpersonām (darbiniekiem), izņemot karavīrus, ar kurām tiek izbeigtas amata (dienesta, darba) attiecības sakarā ar institūcijas vai amata likvidāciju, amatpersonu (darbinieku) skaita samazināšanu, amatam (dienestam, darbam) noteiktajām prasībām neatbilstošu veselības stāvokli (ieskaitot pārejošu darbnespēju), noteikta vecuma sasniegšanu, pēc kura nav pieļaujama atrašanās dienestā, sakarā ar izdienas pensijas saņemšanai noteiktā izdienas stāža sasniegšanu, kā arī gadījumā, kad tiek atjaunota amatā (dienestā, darbā) amatpersona (darbinieks), kura iepriekš veica attiecīgos amata (dienesta, darba) pienākumus, izmaksā atlaišanas vai atvaļināšanas pabalstu šādā apmērā:
- 1) viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā, ja amatpersona (darbinieks) valsts vai pašvaldības institūcijās bijusi nepārtraukti nodarbināta mazāk nekā piecus gadus;
 - 2) divu mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja amatpersona (darbinieks) valsts vai pašvaldības institūcijās bijusi nepārtraukti nodarbināta piecus līdz 10 gadus;
 - 3) triju mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja amatpersona (darbinieks) valsts vai pašvaldības institūcijās bijusi nepārtraukti nodarbināta 10 līdz 20 gadus;
 - 4) četru mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja amatpersona (darbinieks) valsts vai pašvaldības institūcijās bijusi nepārtraukti nodarbināta vairāk nekā 20 gadus.
- (1¹) Atlaišanas pabalstu amatpersonai (darbiniekam), kuru nodarbina saskaņā ar Darba likumu, izmaksā šā panta pirmās daļas 1., 2., 3. vai 4. punktā noteiktajā apmērā un ievērojot šā panta otrās un ceturtās daļas noteikumus, ja darba līgums tiek uzteikts šā panta pirmajā daļā minētajos gadījumos vai pamatojoties uz Darba likuma 100. panta piekto daļu, 101. panta pirmās daļas 6. vai 11. punktu.
- (1²) Finanšu un kapitāla tirgus komisijas amatpersonām (darbiniekiem), izbeidzot darba tiesiskās attiecības šā panta pirmajā un 1.¹ daļā minētajos gadījumos, izmaksā atlaišanas pabalstu šā panta pirmajā daļā minētajā apmērā, ņemot vērā to laiku, kuru amatpersona (darbinieks) nepārtraukti ir nostrādājusi Finanšu un kapitāla tirgus komisijā.
- (2) Amatpersonas (darbinieka) nodarbinātību uzskata par nepārtrauktu arī tad, ja laiks no amata (dienesta, darba) tiesisko attiecību izbeigšanas valsts vai pašvaldības institūcijā līdz to atsākšanai tajā pašā vai citā valsts vai pašvaldības institūcijā nav ilgāks par diviem gadiem. Pārtraukuma laiku neieskaita šā panta pirmajā daļā noteiktajā nostrādātajā laikā

- (3) Ja amatpersonai (darbiniekam), kuru atbrīvo no amata (dienesta, darba), pamatojoties uz šā panta pirmajā daļā minēto, piedāvā nodibināt vai turpināt amata (dienesta, darba) pienākumu izpildi tajā pašā vai citā institūcijā un ja amatpersona (darbinieks) šim piedāvājumam piekrīt, atlaišanas vai atvaļināšanas pabalstu tai neizmaksā.
- (4) Ja amatpersona (darbinieks), kurai izmaksāts atlaišanas vai atvaļināšanas pabalsts, atjaunojas amatā (dienestā, darbā) un amata (dienesta, darba) tiesiskās attiecības ar to tiek atkārtoti izbeigtas, tai neizmaksā atlaišanas vai atvaļināšanas pabalstu par to nostrādāto laiku, par kuru pabalsts jau izmaksāts.
- (5) Atvaļinot karavīru no aktīvā dienesta, viņam izmaksā atvaļināšanas pabalstu, ja atvaļināšana notiek:
 - 1) aktīvajam dienestam noteiktā maksimālā vecuma sasniegšanas dēļ, izbeidzot profesionālā dienesta līgumu pirms termiņa veselības stāvokļa dēļ (trauma, invaliditāte vai slimība, kas iegūta dienesta laikā, pildot dienesta pienākumus) vai vienības (apakšvienības) likvidēšanas (reorganizēšanas, karavīru skaita samazināšanas) dēļ un viņam nepiedāvā citu amatu, kā arī profesionālā dienesta līguma termiņam beidzoties pirms aktīvajam dienestam noteiktā maksimālā vecuma sasniegšanas, – pēdējā mēneša mēnešalgas un piemaksu apmērā;
 - 2) izbeidzot profesionālā dienesta līgumu pirms termiņa vienības (apakšvienības) likvidēšanas (reorganizēšanas, karavīru skaita samazināšanas) dēļ, un karavīrs atsakās no piedāvātā amata, – pēdējo divu nedēļu mēnešalgas apmērā.
- (6) Atvaļinot karavīru no aktīvā dienesta citu iemeslu dēļ, viņam izmaksā mēnešalgu un piemaksas līdz atvaļināšanas dienai.
- (7) Karavīram, kurš pirms atvaļināšanās no aktīvā dienesta piedalījies starptautiskajā operācijā vai bijis iesaistīts ātrās reaģēšanas spēkos ārpus Latvijas teritorijas, šā panta piektās daļas 1. punktā paredzēto atvaļināšanas pabalstu izmaksā, ņemot vērā pēdējā mēneša mēnešalgu un piemaksas, kādas viņam bija noteiktas pamatdienesta vietā Latvijā.
- (8) *(Izslēgta ar 16.06.2011. likumu)*
- (9) Atlaišanas pabalstu vienas mēnešalgas apmērā izmaksā:
 - 1) Saeimas ievēlētai, apstiprinātai vai ieceltai amatpersonai, tai atstājot amatu pēc pilnvaru termiņa beigām, ar nosacījumu, ka tā nav atkārtoti ievēlēta, apstiprināta vai iecelta šajā pašā amatā;
 - 2) Ministru kabineta loceklim vai parlamentārajam sekretāram pēc tam, kad viņš beidzis pildīt amata pienākumus. Pabalstu izmaksā mēneša laikā no dienas, kad attiecīgā amatpersona beigusi pildīt amata pienākumus, ja šī amatpersona sniegusi apliecinājumu, ka uz to neattiecas šajā punktā minētie pabalsta izmaksas ierobežojumi. Pabalstu neizmaksā, ja Ministru kabineta loceklis vai parlamentārais sekretārs amata zaudēšanas brīdī ir Saeimas deputāts, kā arī tad, ja Ministru kabineta loceklis vai parlamentārais sekretārs mēneša laikā no dienas, kad beidzis pildīt amata pienākumus, apstiprināts par Ministru kabineta loekli, iecelts parlamentārā sekretāra amatā vai iestājies Saeimas sastāvā. Pabalstu Ministru kabineta loceklim vai parlamentārajam sekretāram neizmaksā arī tad, ja viņš pēc atbrīvošanas no Ministru kabineta locekļa vai parlamentārā sekretāra amata turpina pildīt Valsts prezidenta padomnieka, Ministru kabineta locekļa konsultatīvās amatpersonas vai darbinieka pienākumus vai uzsāk to pildīšanu mēneša laikā no dienas, kad beidzis pildīt Ministru kabineta locekļa vai parlamentārā sekretāra amata pienākumus;

- 3) Ministru kabineta locekļa konsultatīvajai amatpersonai vai darbiniekam, izbeidzoties darba līgumam, kas noslēgts uz Ministru kabineta locekļa pilnvaru laiku. Pabalstu izmaksā mēneša laikā no darba līguma izbeigšanās dienas, ja attiecīgā amatpersona vai darbinieks sniedzis apliecinājumu, ka uz to neattiecas šajā punktā minētie pabalsta izmaksas ierobežojumi. Ja Ministru kabineta locekļa konsultatīvā amatpersona vai darbinieks turpina veikt tā paša vai cita Ministru kabineta locekļa konsultatīvās amatpersonas vai darbinieka, Valsts prezidenta padomnieka, Ministru kabineta locekļa, parlamentārā sekretāra vai Saeimas deputāta pienākumus vai uzsāk to pildīšanu mēneša laikā no darba līguma izbeigšanās dienas, atlaišanas pabalstu neizmaksā;
 - 3¹) Valsts prezidenta padomniekam, izbeidzoties darba līgumam, kas noslēgts uz Valsts prezidenta pilnvaru laiku. Pabalstu izmaksā mēneša laikā no darba līguma izbeigšanās dienas, ja šī amatpersona sniegusi apliecinājumu, ka uz to neattiecas šajā punktā minētie pabalsta izmaksas ierobežojumi. Ja Valsts prezidenta padomnieks turpina veikt Valsts prezidenta padomnieka pienākumus tā paša vai nākamā Valsts prezidenta pilnvaru laikā, Ministru kabineta locekļa konsultatīvās amatpersonas vai darbinieka, Ministru kabineta locekļa, parlamentārā sekretāra vai Saeimas deputāta pienākumus vai uzsāk to pildīšanu mēneša laikā no darba līguma izbeigšanās dienas, atlaišanas pabalstu neizmaksā;
 - 4) pašvaldības domes deputātam, kurš ir atbrīvots no iepriekšējā amata (dienesta, darba) sakarā ar ievēlēšanu algotā amatā domē, pēc tam, kad viņš līdz ar deputāta pilnvaru izbeigšanos ir beidzis pildīt šā amata pienākumus un viņu divu nedēļu laikā nevar nodrošināt ar iepriekšējo vai līdzvērtīgu darbu. Šāds pabalsts izmaksājams arī pašvaldības domes deputātam, ja viņu atbrīvo no amata sakarā ar tādu domes lēmumu, kas nav pamatots ar likumā vai pašvaldības nolikumā noteikto pienākumu, attiecīgās pašvaldības domes lēmumu, tiesas spriedumu nepildīšanu, likumu vai Ministru kabineta noteikumu neievērošanu;
 - 5) ostas valdes loceklim, ja viņš atsaukts no amata, izņemot gadījumus, kad atsaukšana pamatota ar pilnvaru pārkāpšanu, pienākumu nepildīšanu vai nepienācīgu pildīšanu, tādējādi nodarot būtisku kaitējumu ostai;
 - 6) tiesnesim, tam atstājot amatu veselības stāvokļa dēļ;
 - 7) prokuroram, tam atstājot amatu sakarā ar prokuratūras iestādes vai prokurora amata likvidāciju, prokuroru skaita samazināšanu vai veselības stāvokļa dēļ;
 - 8) Finanšu un kapitāla tirgus komisijas priekšsēdētājam vai viņa vietniekam, ja Saeima to atbrīvo no amata sakarā ar ilgstošu amata pienākumu nepildīšanu slimības dēļ, kā arī tad, ja šīs amatpersonas no amata atbrīvo, pamatojoties uz Latvijas Bankas prezidenta un finanšu ministra kopīgo iesniegumu, izņemot gadījumu, kad tas pamatots ar pilnvaru pārkāpšanu, pienākumu nepildīšanu vai nepienācīgu pildīšanu, tādējādi nodarot būtisku kaitējumu.
- (10) Ja persona amata zaudēšanas brīdī vienlaikus ir parlamentārais sekretārs un Ministru kabineta locekļa konsultatīvā amatpersona vai darbinieks, tā saņem atlaišanas pabalstu tās mēnešalgas apmērā, kuru izvēlējusies saņemt, pildot minētos amata (darba) pienākumus.
 - (11) Saeimas deputāts, kura mandāts izbeidzas līdz ar attiecīgās Saeimas pilnvarām, ja viņš nav ievēlēts nākamajā Saeimā, saņem vienreizēju pabalstu triju mēnešalgu apmērā. Pabalstu pilnā apmērā nevar saņemt Saeimas deputāts, kurš iestājies Saeimas sastāvā

Saeimas kārtības rullja 6. pantā noteiktajā kārtībā triju mēnešu laikā pēc deputāta pilnvaru izbeigšanās. Šādā gadījumā pabalsts Saeimas deputātam tiek izmaksāts apmērā, kas ir proporcionāls laikam, kas pagājis no dienas, kad viņa mandāts izbeidzies, līdz dienai, kad viņš iestāties jaunās Saeimas sastāvā. Pabalsts Saeimas deputātam tiek izmaksāts pa daļām — ne vairāk kā vienas mēnešalgas apmērā mēnesī. Pabalsta izmaksu izbeidz ar tā mēneša pirmo dienu, kas seko mēnesim, kad Saeimas deputāts atkārtoti iestāties Saeimas sastāvā. Ja deputātam izmaksāts pabalsts, tad attiecīgus ieturējumus veic no šā deputāta mēnešalgas.

- (12) Saeimas deputāts, kura mandāts izbeidzas sakarā ar to, ka tiek atjaunots mandāts Saeimas deputātam, kurš to nolīcis uz Ministru prezidenta, Ministru prezidenta biedra vai ministra amata pildīšanas laiku vai uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, atvaļinājuma adoptētājam, kā arī bērna kopšanas atvaļinājuma laiku, saņem vienreizēju pabalstu triju mēnešalgu apmērā.
- (13) Atlaišanas pabalstu neizmaksā, izbeidzot amata (dienesta, darba) tiesiskās attiecības pēc amatpersonas (darbinieka) iniciatīvas, izņemot Darba likuma 100. panta piektajā daļā un Darba aizsardzības likuma 19. pantā noteikto gadījumu.
- (14) Atlaišanas pabalstu, izbeidzot amata (dienesta, darba) tiesiskās attiecības pēc savstarpējas vienošanās, ja atlaišanas pabalsta izmaksa nav noteikta citās šā panta daļās vai šajā likumā nav noteikts, ka attiecīgajā jautājumā piemērojams cits likums, var izmaksāt 70 procentu apmērā no mēneša vidējās izpeļņas. Šādā gadījumā atlaišanas pabalsta izmaksu saskaņo ar augstāku iestādi vai amatpersonu (ja tāda ir).

Komentējamais pants reglamentē atlaišanas vai atvaļināšanas pabalsta izmaksu. Pantā ietverts detalizēts tā piemērošanas regulējums, tāpēc komentārā tiks akcentētas tikai būtiskākās problēmas šā panta piemērošanā un izpratnē.

Komentējamais pants paredz īpašus noteikumus attiecībā uz nostrādātā laika skaitīšanu. Nostrādātājā laikā, pēc kura aprēķina atlaišanas pabalsta apmēru, ieskaita ne tikai attiecīgajā institūcijā, bet arī jebkurā citā valsts vai pašvaldības institūcijā nostrādāto laiku (pārtraukums — ne ilgāks par diviem gadiem), par kuru nav bijis izmaksāts atlaišanas pabalsts, neatkarīgi no tā, uz kāda pamata šīs tiesiskās attiecības ir izbeigtas. Būtu jāpieņem, ka nostrādātājā laikā ieskaita tikai to laiku, kas nostrādāts pēc 1991. gada 21. augusta, kad Latvija pilnībā atjaunoja savu valstisko neatkarību.

Komentējamā panta pirmajā daļā ietverts nosacījums, ka atlaišanas pabalstu izmaksā, ja dienesta attiecības tiek izbeigtas sakarā ar pensijas vecuma sasniegšanu. Pirmkārt, atlaišanas pabalstu uz šāda pamata izmaksā tikai tad, ja tas paredzēts speciālajā likumā, piemēram, Valsts civildienesta likuma 41. pantā. Otrkārt, pensijas vecums šā pantā izpratnē ir vispārējās, nevis priekšlaicīgas pensionēšanās vecums (kas nav arī pamats dienesta attiecību izbeigšanai).

Komentējamā pantā norādīts, ka atlaišanas pabalstu neizmaksā, ja amatpersona (darbinieks) pati vēlas pārtraukt darba, dienesta vai amata tiesiskās attiecības (iesniedz uzteikumu). Ir pieļauti izņēmumi no šā noteikuma, kas saistīti ar uzteikumu ļoti īpašā gadījumā, piemēram, sakarā ar tikumības un taisnprātības apsvērumiem vai darba aizsardzības noteikumu pārkāpumiem. Nosacījumi attiecībā uz šiem izņēmuma gadījumiem regulēti attiecīgi Darba likumā un Darba aizsardzības likumā.

Viens no secināmiem, bet ne likumā ierakstītiem izņēmumiem ir saistīts ar politisko amatpersonu demisiju. Proti, ja demisionē Ministru prezidents pats, viņš nesaņem atlaišanas pabalstu, bet amatpersonas (darbinieki), kas zaudē amatu uz likuma pamata (piemēram, ministri), saņem atlaišanas pabalstu, ja vien pašas nav iesniegušas demisijas rakstu. Attiecībā uz visām politiskajām amatpersonām komentējamais pants nosaka līdzīgu pieeju, proti, ja amatpersona mēneša laikā (Saeimas deputāts – triju mēnešu laikā) turpina ieņemt kādu no pantā definētajiem amatiem, atlaišanas pabalstu neizmaksā vai pārtrauc izmaksāt (Saeimas deputātam). Šis pants ir arī tiesiskais pamats atlikt atlaišanas pabalsta izmaksu un neizmaksāt to atlaišanas dienā. Lai nodrošinātu personai likumā noteiktās garantijas un lieki negaidītu veselu mēnesi, institūcija un amatpersona (izņemot Saeimas deputātus, jo tiem noteikts pakāpenisks izmaksas mehānisms) var parakstīt vienošanos, ka summa tiek izmaksāta atlaišanas dienā, ja amatpersona apņemas to atmaksāt gadījumā, ja tomēr tiks apstiprināta amatā un tādēļ tai atlaišanas pabalsts nedrīkstētu tikt izmaksāts.

Attiecībā uz politiskajām amatpersonām norādāms, ka komentējamais pants piemin Valsts prezidenta padomniekus, bet nepiemin Valsts prezidenta kancelejas vadītāju vai viņa vietnieku, tāpēc šīm amatpersonām pēc analogijas būtu piemērojami noteikumi, kas paredzēti Valsts prezidenta padomniekiem.

Komentējamais pants nekādā ziņā neparedz vispārēju aizliegumu personai, kurai izmaksāts atlaišanas pabalsts, stāties darbā citā vai tajā pašā institūcijā jebkurā laikā. Ja persona stājas darbā tajā pašā institūcijā (piem., pēc nedēļas), atmaksāt atlaišanas pabalstu nav tiesiska pamata. Šāda prakse, lai gan var liecināt par to, ka iestāde slikti plāno finanšu resursus un to izlietošanu, tomēr nav atzīstama par prettiesisku. Komentējamā panta trešā daļa paredz papildu nosacījumu gadījumam, kad pati institūcija piedāvā amatpersonai (darbiniekam) turpināt darba pienākumu izpildi tajā vai arī citā institūcijā un amatpersona (darbinieks) tam piekrīt. Ja amatpersona (darbinieks) pati atrod darbu citur, piemēram, piesakās un uzvar tās pašas vai citas institūcijas rīkotā konkursā, nav pamata piemērot komentējamā panta trešās daļas noteikumus.

Komentējamā panta četrpadsmitā daļa paredz īpašu kārtību, kādā vienošanās par dienesta, darba vai amata tiesisko attiecību izbeigšanu var ietvert arī vienošanos par atlaišanas pabalsta apmēru. Pirmkārt, tas nedrīkst pārsniegt 70 procentus no mēneša vidējās izpeļņas. Otrkārt, ir noteikts pienākums vienošanās tekstu saskaņot ar augstāku iestādi vai amatpersonu, ja tāda ir, jo likumā nav noteikti kritēriji attiecībā uz šādas vienošanās pieļaujamību. Tos aizvieto ar augstākas iestādes vai amatpersonas saskaņojumu. Turklāt jāņem vērā, ka ne visos gadījumos, kad dienesta, darba vai amata tiesiskās attiecības izbeidz uz vienošanās pamata, jāievēro atlaišanas pabalsta ierobežojums – 70 procentu. Komentējamā panta daļa paredz nosacījumu “ja atlaišanas pabalsta izmaksa nav noteikta citās šā panta daļās”, kas saprotams šādi: ja kādu no šā panta pirmajā vai 1.¹ daļā minētajiem dienesta, darba vai amata tiesisko attiecību izbeigšanas veidiem noformē kā vienošanos (piem., darbinieks, uz kuru nedrīkst attiecināt darbinieku skaita samazināšanu, tomēr piekrīt darba tiesisko attiecību izbeigšanai uz vienošanās pamata), pievienojot tai dokumentus, kas apliecina cita tiesiskā pamata iestāšanos (piem., lēmumu par organizatorisku pasākumu veikšanu). Šāda kārtība ļauj institūcijām mazināt tiesvedības riskus, uzteikuma vietā panākot vienošanos. Līdz ar to atlaišanas pabalsts izmaksājams pilnā apmērā, ja vienošanās ir tikai cita tiesiskā pamata noformēšanas veids, un tas nav uzskatāms par simulatīvu darījumu.

Atlaišanas pabalsta izmaksa nekādā gadījumā nav saistāma ar atvaļinājuma kompensēšanu naudā.

18. pants. Atvaļinājuma pabalsts

(Izslēgts no 01.01.2012. ar 16.06.2011. likumu, kas stājas spēkā 01.08.2011. Sk. Pārejas noteikumu 18. punktu)

Šis pants tika izslēgts, attiecīgo jautājumu pārceļot uz Atlīdzības likuma 3. panta ceturto daļu, saskaņā ar kuru institūcijai nav obligāti jāparedz atvaļinājuma pabalsts. Ja šāda atlīdzība tiek paredzēta, tad institūcijai ir pienākums izvirzīt papildu kritērijus šā pabalsta piešķiršanai un apmēra noteikšanai, jo ikgadējā atvaļinājuma izmantošana vien nav pietiekams pamats atvaļinājuma pabalsta piešķiršanai. Plašāk šis jautājums aplūkots Atlīdzības likuma 3. panta ceturtnās daļas komentārā.

19. pants. Amatpersonu (darbinieku), izņemot karavīrus, ievainojuma, sakropļojuma vai citāda veselības bojājuma gadījumā vai nāves gadījumā izmaksājamais pabalsts

- (1) Amatpersonu (darbinieku), izņemot karavīrus, nāves gadījumā ģimenes loceklis vai persona, kura uzņēmusies amatpersonas (darbinieka) apbedīšanu, saņem vienreizēju pabalstu amatpersonai (darbiniekam) noteiktās mēnešalgas apmērā. Šā pabalsta piešķiršanas kārtību nosaka Ministru kabinets.
- (2) Ārvalstīs dienējoša diplomāta, diplomātiskā un konsulārā dienesta amatpersonas (darbinieka) nāves gadījumā viņa ģimene papildus šā panta pirmajā daļā noteiktajam pabalstam saņem vienreizēju pabalstu, kas ir vienāds ar 10 mēnešu algas pabalstiem par dienestu ārvalstīs.
- (2¹) Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonas ar speciālo dienesta pakāpi nāves gadījumā, izņemot šā panta ceturtajā daļā minēto gadījumu, tās laulātais un lejupejie, bet, ja lejupejo nav, tad tuvākās pakāpes augšupējie radnieki papildus šā panta pirmajā daļā noteiktajam pabalstam saņem vienreizēju pabalstu 12 mēnešalgu apmērā, bet ne mazāku kā 10 000 euro.
- (2²) Ja amatpersonas (darbinieki), izņemot karavīrus, pildot ar dzīvības vai veselības apdraudējumu (risku) saistītus amata (dienesta, darba) pienākumus, ir cietušas nelaimes gadījumā un guvušas ievainojumu vai sakropļojumu vai šo amatpersonu (darbinieku) veselībai nodarīts citāds kaitējums (izņemot arodslimību) un 12 mēnešu laikā pēc nelaimes gadījuma Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisija tām ir noteikusi invaliditāti uz laiku, ne mazāku par vienu gadu, kuras cēlonis ir aktā par nelaimes gadījumu darbā minētais nelaimes gadījums, izmaksā vienreizēju pabalstu:
 - 1) I grupas invalīdam – 71 145 euro;
 - 2) II grupas invalīdam – 35 573 euro;
 - 3) III grupas invalīdam – 14 229 euro.
- (2³) Ja amatpersonas (darbinieki), izņemot karavīrus, pildot ar dzīvības vai veselības apdraudējumu (risku) saistītus amata (dienesta, darba) pienākumus, ir cietušas nelaimes gadījumā un guvušas ievainojumu vai sakropļojumu vai šo amatpersonu (darbinieku) veselībai nodarīts citāds kaitējums (izņemot arodslimību), bet tām nav noteikta invaliditāte, izmaksā vienreizēju pabalstu:
 - 1) smaga veselības bojājuma gadījumā – 10 000 euro;

- 2) vidēji smaga veselības bojājuma gadījumā – 5000 euro;
 - 3) viegla veselības bojājuma gadījumā – 200 euro, ja pārejošā darba (dienesta) nespēja ilgst vairāk par sešām dienām.
- (2⁴) Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersona ar speciālo dienesta pakāpi saņem vienreizēju pabalstu 50 procentu apmērā no šā panta 2.² vai 2.³ daļā noteiktā pabalsta, ja tā cietusi nelaiemes gadījumā, bet nav pildījusi ar dzīvības vai veselības apdraudējumu (risku) saistītus dienesta (amata) pienākumus, guvusi ievainojumu vai sakropļojumu vai tās veselībai nodarīts citāds kaitējums (izņemot arodslimību) un tai 12 mēnešu laikā pēc nelaiemes gadījuma Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisija noteikusi invaliditāti uz laiku, ne mazāku par vienu gadu, vai šī amatpersona guvusi smagu, vidēju vai vieglu [ja pārejošā darba (dienesta) nespēja ilgst vairāk par sešām dienām] veselības bojājumu. Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonai ar speciālo dienesta pakāpi minēto pabalstu neizmaksā, ja nelaiemes gadījums noticis laikā, kad tā atradusies cita darba devēja rīcībā, un tas nav bijis saistīts ar dienesta pienākumu izpildi.
- (3) Šā panta 2.¹, 2.², 2.³ un 2.⁴ daļā minēto pabalstu piešķiršanas un izmaksas kārtību, kā arī veselības bojājumus, sakarā ar kuriem izmaksā šā panta 2.², 2.³ un 2.⁴ daļā minētos pabalstus, un gadījumus, kuros izmaksā šā panta 2.² un 2.³ daļā minētos pabalstus, nosaka Ministru kabinets.
- (4) Ja amatpersonu (darbinieku), izņemot karavīrus, amata (dienesta, darba) pienākumi ir saistīti ar dzīvības vai veselības apdraudējumu (risku) un tās gājušas bojā vai mirušas gada laikā pēc nelaiemes gadījuma tajā gūto veselības bojājumu dēļ, šīs amatpersonas (darbinieki) tiek apbedītas par valsts budžeta līdzekļiem un to laulātajiem un leļupējiem, bet, ja leļupējo nav, tad tuvākās pakāpes augšupējiem radniekiem izmaksā vienreizēju pabalstu 100 000 euro apmērā. Šā pabalsta piešķiršanas un izmaksas kārtību, kā arī apbedīšanas izdevumu apmēru un segšanas kārtību nosaka Ministru kabinets.
- (4¹) Šā panta ceturtajā daļā minētais attiecas arī uz amatpersonu (darbinieku), kas, pildot amata (dienesta, darba) pienākumus komandējumā starptautiskas operācijas rajonā, gājuši bojā vai guvusi ievainojumu (sakropļojumu, kontūziju), kura rezultātā gada laikā mirusi. Šī daļa neattiecas uz karavīriem. Šī daļa attiecinā uz pabalstu sakarā ar nāvi gada laikā pēc ievainojuma gūšanas piemērojama arī pēc amata (dienesta, darba) attiecību izbeigšanās.
- (5) *(Izslēgta ar 06.11.2013. likumu)*
- (6) Attiecībā uz pašvaldības amatpersonām (darbiniekiem) šajā pantā noteikto pabalstu apmērus un piešķiršanas kārtību, kā arī apbedīšanas izdevumu apmēru un segšanas kārtību nosaka attiecīgās pašvaldības dome. Pašvaldības dome, izvērtējot pašvaldībai pieejamos finanšu līdzekļus un apsverot to izlietošanas lietderību, var noteikt, ka šā panta trešajā un ceturtajā daļā minētie pabalsti tiek izmaksāti nevis no pašvaldības budžeta, bet gan kā apdrošināšanas atlīdzība. Šādā gadījumā pašvaldība veic attiecīgo pašvaldības amatpersonu (darbinieku) dzīvības apdrošināšanu vai apdrošināšanu pret nelaiemes gadījumiem.

Komentējamā panta mērķis ir noteikt pabalstu valsts institūcijas amatpersonas (darbinieka), izņemot karavīru, nāves gadījumā un ievainojuma, sakropļojuma vai citāda veselības bojājuma gadījumā.

I. Likums paredz pabalsta izmaksu sakarā ar amatpersonas (darbinieka) nāvi šādos gadījumos:

- 1) vispārīgais gadījums — nāves iestāšanās nav saistīta ar bīstamu amata pienākumu izpildi. Šajā gadījumā pabalstu amatpersonai (darbiniekam) noteiktās mēnešalgas apmērā izmaksā tās ģimenes loceklim vai personai, kura uzņēmusies amatpersonas (darbinieka) apbedīšanu. Ministru kabineta noteikumi Nr. 565 reglamentē pabalsta saņemšanas kārtību, kas paredz, ka dokumentus pabalsta saņemšanai var iesniegt gada laikā pēc amatpersonas (darbinieka) nāves un pabalstu izmaksā mēneša laikā pēc dokumentu saņemšanas.

Vēl vienu pabalstu papildus minētajam izmaksā ārvalstīs dienējoša diplomāta, diplomātiskā un konsulārā dienesta amatpersonas (darbinieka), kā arī lekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonas ar speciālo dienesta pakāpi nāves gadījumā attiecīgās personas ģimenei;

- 2) speciālais gadījums — amatpersonas (darbinieka) nāve iestājusies veselības bojājumu dēļ (arī gada laikā pēc nelaimes gadījuma), kas gūti, pildot ar dzīvības vai veselības apdraudējumu (risku) saistītus darba vai dienesta pienākumus. Šajā gadījumā amatpersona (darbinieks) tiek apbedīta par valsts budžeta līdzekļiem un vienreizējā pabalsta apmērs ir 100 000 *euro*. Ministru kabineta noteikumi Nr. 565 nosaka pabalsta saņemšanas kārtību.

Pabalsts tiek izmaksāts arī gadījumā, ja amatpersona (darbinieks), pildot amata (dienesta, darba) pienākumus komandējumā starptautiskas operācijas rajonā, gājusi bojā vai guvusi ievainojumu (sakropļojumu, kontūziju), kura rezultātā gada laikā mirusi.

II. Pabalstu sakarā ar amatpersonas (darbinieka) ievainojumu, sakropļojumu vai citādu veselības bojājumu izmaksā šādos gadījumos:

- 1) ja veselības bojājums gūts, pildot ar dzīvības vai veselības apdraudējumu (risku) saistītus amata (dienesta, darba) pienākumus. Pabalsta apmērs tiek gradēts, ņemot vērā to, vai ir vai nav iestājusies invaliditāte un attiecīgi invaliditātes grupu, kā arī veselības bojājuma smagumu;
- 2) lekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm arī gadījumā, ja veselības kaitējums (izņemot arodslimību) gūts, nepildot ar dzīvības vai veselības apdraudējumu (risku) saistītus dienesta (amata) pienākumus. Pabalsta apmērs ir 50 procenti no pabalsta, ko izmaksā 1. punktā minētajā gadījumā. Pabalstu neizmaksā, ja nelaimes gadījums noticis laikā, kad amatpersona atradusies cita darba devēja rīcībā un nav bijis saistīts ar dienesta pienākumu izpildi.

Pašvaldības domei nav obligāti jāievēro šajā pantā noteiktie pabalstu apmēri. Tā pati var lemt par pabalstu, kā arī apbedīšanas izdevumu apmēru un segšanas kārtību. Tātad pašvaldības piešķirtie pabalsti var būt lielāki par šajā likumā paredzētajiem. Attiecībā uz tām amatpersonām (darbiniekiem), kuras pilda ar dzīvības vai veselības apdraudējumu (risku) saistītus amata (dienesta, darba) pienākumus, pašvaldības dome var lemt par dzīvības apdrošināšanu vai apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem, tādā gadījumā pabalsts tiek izmaksāts nevis no pašvaldības budžeta, bet gan kā apdrošināšanas atlīdzība.

20. pants. Pabalsts sakarā ar ģimenes locekļa vai apgādājamā nāvi

Amatpersonai (darbiniekam) izmaksā pabalstu sakarā ar ģimenes locekļa (laulātā, bērna, vecāku, vecvecāku, adoptētāja vai adoptētā, brāļa vai māsas) vai apgādājamā nāvi ne vairāk kā vienas minimālās mēneša darba algas apmērā. Šā pabalsta piešķiršanas kārtību nosaka Ministru kabinets.

Komentējamā panta mērķis bija paredzēt, ka pabalsts sakarā ar ģimenes locekļa vai apgādājamā nāvi būs neliels, lai institūcijām nebūtu jānosaka ierobežojumi gadījumā, kad vairākiem radniekiem, kas strādā vienā vai vairākās institūcijās, būtu jāizvēlas, kurš no viņiem būs pabalsta saņēmējs. Ja institūcija šajā sakarā nosaka ierobežojumu, tad tas nav tiesisks, jo nebūt ne vienmēr radnieki dzīvo satīcīgi un nav iespējams noteikt, kuram no tiem būtu īpaša prioritāte attiecībā uz pabalsta saņemšanu. Komentējamais pants nedod institūcijai tiesības pabalsta izmaksu saistīt ar mantojuma pieņemšanu vai citu sociālās drošības sistēmā ietilpstošo labumu saņemšanu sakarā ar personas nāvi.

Likumdevējs ņēma vērā arī to, ka šā pabalsta izmaksa ir pretimnākšana darbiniekiem, nevis valsts pienākums.

Saskaņā ar Ministru kabineta noteikumu Nr. 565 VI nodaļu amatpersonai (darbiniekam) gada laikā pēc ģimenes locekļa vai apgādājamā nāves jāiesniedz iesniegums pabalsta saņemšanai sakarā ar attiecīgās personas nāvi. Papildus jāiesniedz miršanas apliecības kopija un radniecību, laulību vai apgādību apliecinājoša dokumenta kopija, uzrādot oriģinālu.

Ministru kabineta 2010. gada 16. novembra noteikumu Nr. 1042 "Noteikumi par karavīru sociālajām garantijām" II nodaļā tāda pati kārtība noteikta arī karavīram sakarā ar ģimenes locekļa vai apgādājamā nāvi izmaksājamā pabalsta saņemšanai.

21. pants. Karavīra ievainojuma, sakropļojuma vai citāda veselības bojājuma vai nāves gadījumā izmaksājami pabalsti

(1) Ja karavīram aktīvā dienesta laikā vai gada laikā pēc atvaļināšanas no aktīvā dienesta noteikta invaliditāte, dienesta laikā pildot dienesta pienākumus, gūta ievainojuma (sakropļojuma, kontūzijas) dēļ vai tādas slimības dēļ, kuras cēlonis saistīts ar militārā dienesta izpildi, viņam izmaksā vienreizēju pabalstu:

- 1) I grupas invalīdam – 71 145 euro;
- 2) II grupas invalīdam – 35 573 euro;
- 3) III grupas invalīdam – 14 229 euro.

(2) Karavīram, kurš aktīvā dienesta laikā, pildot dienesta pienākumus, guvis veselības bojājumus, bet kuram nav noteikta invaliditāte, izmaksā vienreizēju pabalstu:

- 1) smaga veselības bojājuma gadījumā – 10 000 euro;
- 2) vidēji smaga veselības bojājuma gadījumā – 5000 euro;
- 3) viegla veselības bojājuma gadījumā, ja pārejošā darba (dienesta) nespēja ilgst vairāk par sešām dienām:
 - a) un tas gūts individuālos sporta treniņos vai treniņnodarbībās, – 50 euro,
 - b) un tas gūts sporta pasākumos (sacensībās, čempionātā, spartakiādē, sporta spēlēs), – 100 euro,
 - c) pārējos gadījumos, – 200 euro.

- (3) Karavīram, kurš, pildot militāro dienestu, ir saslimis, pēc ārstēšanās atzīts par turpmākajam aktīvajam dienestam nederīgu un tāpēc pirms dienesta (līguma) termiņa beigām atvaļināts no profesionālā dienesta, izmaksā vienreizēju pabalstu triju mēnešalgu apmērā.
- (4) Bojā gājušo aktīvā dienesta karavīru laulātajiem un leļupējiem, bet, ja leļupējo nav, tad tuvākās pakāpes augšupējiem radniekiem izmaksā pabalstu 100 000 euro apmērā, ja:
 - 1) rezerves karavīrs vai rezervists gājis bojā aktīvā dienesta laikā, pildot dienesta pienākumus;
 - 2) karavīrs gājis bojā, Nacionālo bruņoto spēku kontingenta sastāvā saskaņā ar starptautiskās organizācijas apstiprinātu mandātu piedaloties starptautiskajā operācijā vai starptautiskajā operācijā, kurā dalība noteikta ar Saeimas lēmumu, vai pildot ar komandiera (priekšnieka) pavēli noteiktus uzdevumus, kas saistīti ar ieroču vai bruņojuma pielietošanu un paredz reālu karavīra veselības un dzīvības apdraudējumu;
 - 3) karavīrs gājis bojā, pildot dienesta pienākumus, vai gada laikā pēc atvaļināšanas no aktīvā dienesta miris ievainojuma (sakropļojuma, kontūzijas) vai tādās slimības dēļ, kuras cēlonis saistīts ar militārā dienesta izpildi.
- (5) Ja karavīrs gājis bojā aktīvā dienesta laikā, pildot dienesta pienākumus, vai gada laikā pēc atvaļināšanas no aktīvā dienesta miris ievainojuma (sakropļojuma, kontūzijas) vai tādās slimības dēļ, kuras cēlonis saistīts ar militārā dienesta izpildi, Aizsardzības ministrija sedz viņa ģimenes locekļiem (laulātajam, bērniem, vecākiem) nepieciešamo medicīniskās rehabilitācijas pakalpojumu kursa izdevumus.
- (6) Ja aktīvā dienesta karavīrs, pildot dienesta pienākumus, guvis ievainojumu (sakropļojumu, kontūziju) vai tādu slimību, kuras cēlonis saistīts ar militārā dienesta izpildi, un tiek ārstēts ārpus Latvijas robežām, Aizsardzības ministrija sedz viņa ģimenes locekļu (laulātā, bērnu, vecāku, bet ne vairāk kā divu personu) ceļa (uz ārstēšanas vietu un no tās) izdevumus un viesnīcas (naktsmītnes) izdevumus. Ministru kabinets nosaka viesnīcas (naktsmītnes) izdevumu limitus.
- (7) Ja karavīrs aktīvā dienesta laikā neuzmanības dēļ gājis bojā vai guvis veselības bojājumu un kļuvis par invalīdu, bet bojāejas vai veselības bojājuma cēlonis nav saistīts ar tiešo dienesta pienākumu pildīšanu vai viņa ļaunprātīgu vai nepiedienīgu rīcību, viņam vai viņa laulātajiem un leļupējiem, bet, ja leļupējo nav, tad tuvākās pakāpes augšupējiem radniekiem var izmaksāt daļu no šajā pantā noteiktā pabalsta, kura apmēru katrā atsevišķajā gadījumā nosaka aizsardzības ministrs.
- (8) Šajā pantā noteiktie pabalsti nav izmaksājami Latvijas teritorijā notiekošās karadarbības laikā.
- (9) Kārtību, kādā izmeklējami un uzskaitāmi nelaimes gadījumi, kuros cietuši karavīri dienesta laikā, nosaka Ministru kabinets.
- (10) Ja karavīrs, piedaloties starptautiskajā operācijā, guvis veselības bojājumu vai slimību vai gājis bojā, šajā pantā minēto pabalstu izmaksā, ņemot vērā mēnešalgu, kāda viņam bija noteikta pamatdienesta vietā Latvijā pirms nosūtīšanas uz starptautisko operāciju.
- (11) Karavīru, kas gājis bojā vai miris dienesta laikā, pildot dienesta pienākumus vai ar militāro dienestu saistītu iemeslu dēļ, apbedī par valsts līdzekļiem. Šādā gadījumā tiek uzstādīts pēc aizsardzības ministra apstiprināta parauga izveidots karavīra kapa piemineklis. Ja tiek uzstādīts citāds, nevis karavīra kapa piemineklis, Aizsardzības

ministrija sedz to izdevumu daļu, kura atbilst karavīra kapa pieminekļa vērtībai. Ar karavīra apbedīšanu un karavīra kapa pieminekļa uzstādīšanu saistīto izdevumu veidus un apmēru nosaka Ministru kabinets.

Komentējamā pantā paredzēto karavīram izmaksājamo pabalstu pamats ir karavīra bojāeja, invaliditāte, veselības bojājums vai saslimšana, pildot dienesta pienākumus, nevis tikai esot dienestā. To uzskatāmi pierāda tieši šā panta septītā daļa, kurā ir runa par dienesta laikā gūtajiem veselības bojājumiem un bojāeju, kuras cēlonis nav saistīts ar tiešo dienesta pienākumu izpildi. Tātad likumdevējs pabalsta izmaksu karavīram veselības bojājuma gadījumā ir saistījis tieši ar dienesta vides bīstamo vai kaitīgo faktoru iedarbību. Tāpēc ir jābūt konstatējamam cēloniskajam sakaram starp slimību un karavīra dienesta pienākumu izpildi.⁸

Komentējamais pants nosaka pabalstus karavīriem, kuri, dienesta pienākumus pildot, guvuši ievainojumu, sakropļojumu vai citādu veselības bojājumu. Dienesta pienākumus pildot, bojā gājuša karavīra radniekiem, kuru loks pantā ir precīzi noteikts, arī paredzēts pabalsts un medicīniskās rehabilitācijas pakalpojumu apmaksas.

Pantā noteikti pabalstu apmēri konkrētos gadījumos. Jāatzīmē, ka aizsardzības ministram ir dotas tiesības pieņemt lēmumu par noteiktā pabalsta daļēju izmaksu gadījumos, kad karavīrs dienesta laikā neuzmanības dēļ guvis invaliditāti vai gājis bojā, bet invaliditātes vai bojāejas cēlonis nav saistīts ar tiešo dienesta pienākumu pildīšanu. Lēmumu par pabalsta izmaksu nevar pieņemt, ja karavīra invaliditāte vai bojāeja ir saistīta ar viņa ļaunprātīgu vai nepiedienīgu rīcību.

Karavīra ģimenes locekļu ceļa (uz karavīra ārstēšanas vietu ārzemēs un atpakaļ) un viesnīcas izdevumus Aizsardzības ministrija sedz saskaņā ar Ministru kabineta 2010. gada 29. jūnija noteikumiem Nr.581 "Noteikumi par viesnīcas (naktsmītnes) izdevumu limitiem aktīva dienesta karavīra ģimenes locekļiem, ja karavīrs tiek ārstēts ārpus Latvijas robežām".

Ar Ministru kabineta 2010. gada 29. jūnija noteikumiem Nr.605 "Kārtība, kādā izmeklē un uzskaita nelaimes gadījumus, kuros cietuši karavīri dienesta laikā un zemessargi, pildot dienestu Zemessardzē" un noteikumiem Nr.578 "Noteikumi par izdevumiem, kas saistīti ar karavīra vai zemessarga apbedīšanu un karavīra kapa pieminekļa uzstādīšanu, un minēto izdevumu apmēru" Ministru kabinets ir izpildījis komentējamā panta deleģējumu.

22. pants. Amatspersonas (darbinieka) ievainojuma, sakropļojuma vai citāda ar dalību starptautiskajā operācijā saistīta vai komandējumā uz starptautiskās operācijas rajonu gūta veselības bojājuma gadījumā izmaksājamais pabalsts

(1) Amatspersonai (darbiniekam), kura piedalās starptautiskajā operācijā vai nosūtīta komandējumā uz starptautiskās operācijas rajonu un, pildot amata (dienesta, darba) pienākumus, cietusi nelaimes gadījumā un guvusi sakropļojumu vai citādu veselības bojājumu, bet kurai nav noteikta invaliditāte, izmaksā vienreizēju pabalstu:

- 1) smaga veselības bojājuma gadījumā – 10 000 euro;
- 2) vidēji smaga veselības bojājuma gadījumā – 5000 euro;
- 3) viegla veselības bojājuma gadījumā – 200 euro.

⁸ Augstākās tiesas Administratīvo lietu departamenta spriedums lietā Nr. SKA-0348-14.

- (2) Amatspersonai (darbiniekam), kura piedalās starptautiskajā operācijā vai nosūtīta komandējumā uz starptautiskās operācijas rajonu, pildot amata (dienesta, darba) pienākumus, cietusi nelaimes gadījumā un guvusi sakropļojumu vai citādu veselības bojājumu un kurai noteikta invaliditāte, izmaksā vienreizēju pabalstu:
- 1) I grupas invalīdam – 71 145 euro;
 - 2) II grupas invalīdam – 35 573 euro;
 - 3) III grupas invalīdam – 14 229 euro.
- (3) Šā panta otrā daļa piemērojama arī tad, ja invaliditāte tiek noteikta gada laikā no nelaimes gadījuma un amata (dienesta, darba) attiecības jau ir izbeigušās.

Komentējamā panta mērķis ir noteikt likuma 19. pantā paredzētajiem pabalstiem līdzvērtīgus pabalstus gadījumos, kad amatpersona (darbinieks), kura piedalās starptautiskajā operācijā vai nosūtīta komandējumā uz starptautiskās operācijas rajonu, guvusi veselības bojājumu, pildot amata (dienesta, darba) pienākumus. Arī šādos gadījumos pabalsta apmērs tiek gradēts, ņemot vērā to, vai ir vai nav iestājusies invaliditāte un attiecīgi invaliditātes grupu, kā arī veselības bojājuma smagumu.

23. pants. Pabalstu izmaksas ierobežojumi un nosacījumi

- (1) Šā likuma 19. panta 2.¹, 2.², 2.³, 2.⁴ un ceturtajā daļā, 21. un 22. pantā minētos pabalstus neizmaksā, ja konstatē, ka nelaimes gadījuma cēlonis ir pašnāvība vai tās mēģinājums, alkohola vai citu apreibinošu līdzekļu lietošana, normatīvo aktu pārkāpumi vai nepiedienīga rīcība. Lemjot, vai attiecīgo pabalstu izmaksai piemērot šajā daļā minētos ierobežojumus, valsts vai pašvaldības institūcija izvērtē nelaimes gadījuma apstākļus, tai skaitā to, vai konkrētajos apstākļos ir konstatējama rīcība galējās nepieciešamības vai citos attaisnojošos apstākļos.
- (2) Ministru kabinets var lemt par šā likuma 19. panta 2.¹ un ceturtajā daļā, kā arī 21. panta ceturtajā un septītajā daļā minētā pabalsta izmaksu bojā gājušās amatpersonas tuviniekiem, ja šai amatpersonai nav laulātā, lejupējo un tuvākās pakāpes augšupējo radnieku.
- (19.12.2013. likuma redakcijā, kas stājas spēkā 01.01.2014.)

Attiecībā uz komentējamā panta piemērošanu ir svarīgi atzīmēt, ka institūcijai piešķirta plaša rīcības brīvība, izvērtējot to apstākļu nozīmīgumu, kuri varētu liegt pabalstu izmaksu pilnā vai daļēji apmērā. Turklāt pabalstu var izmaksāt arī personai, kura, piemēram, gājusi bojā alkohola reibumā, ja tai alkohols bija jālieto darba pienākumu ietvaros vai tā attiecīgajos apstākļos nevarēja no tā lietošanas atteikties (piem., operatīvais darbinieks).

Tiesu praksē ir atzīts, ka prettiesiskas pabalsta nepiešķiršanas gadījumā personai ir tiesības uz morālā kaitējuma atlīdzinājumu.⁹

24. pants. Pārceļšanās pabalsts

- (1) Ja karavīra pieņemšana profesionālajā dienestā vai pārvietošana dienesta interesēs ir saistīta ar dzīvesvietas maiņu uz citu Latvijas Republikas administratīvo teritoriju, pēc pārceļšanās uz dienesta vietu viņam izmaksā vienreizēju pabalstu vienas mēnešalgas apmērā un 50 procentu apmērā no viņam noteiktās mēnešalgas par katru ģimenes locekli, kas pārceļas uz jauno dzīvesvietu kopā ar viņu. Šā pabalsta piešķiršanas un izmaksas kārtību nosaka Ministru kabinets.

⁹ Administratīvās apgabaltiesas 2014. gada 14. maija spriedums lietā Nr. A420804710.

- (2) Ja lekšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersona ar speciālo dienesta pakāpi dienesta interesēs tiek pārcelta amatā uz citu Latvijas Republikas administratīvo teritoriju un maina dzīvesvietu, tā saņem vienreizēju pabalstu jaunajā amatā noteiktās mēnešalgas apmērā un 50 procentu apmērā no jaunās mēnešalgas par katru ģimenes locekli, kas pārceļas kopā ar amatpersonu un pastāvīgi uzturēsies attiecīgajā dzīvesvietā. Šā pabalsta piešķiršanas un izmaksas kārtību nosaka Ministru kabinets.

Komentējamā panta otrās daļas mērķis ir pabalsta izmaksa lekšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonai ar speciālo dienesta pakāpi sakarā ar pārcelšanos dienesta interesēs uz citu Latvijas Republikas administratīvo teritoriju un attiecīgi dzīvesvietas maiņu. Ministru kabineta noteikumi Nr.565 paredz pabalsta saņemšanas kārtību, nosakot, ka iesniegums par pabalsta piešķiršanu institūcijas vadītājam vai viņa pilnvarotai amatpersonai iesniedzams divu mēnešu laikā pēc dzīvesvietas maiņas. Iesniegumā norāda ziņas (vārds, uzvārds) par katru ģimenes locekli un apgādājamo, kas pārceļas kopā ar amatpersonu un pastāvīgi uzturēsies attiecīgajā dzīvesvietā. Amatpersona ir tiesīga iesniegt dzīvesvietas maiņu apliecināša dokumenta kopiju, kā arī radniecību vai apgādību apliecināša dokumenta kopiju. Prasība iesniegt dokumentu kopijas nav attiecināma uz gadījumiem, kad dokumenti tiek iesniegti saskaņā ar normatīvajiem aktiem par elektronisko dokumentu apriti. Ja amatpersonas un tās ģimenes locekļu dzīvesvietas maiņa nenotiek vienlaikus, amatpersona dokumentus iesniedz par katru ģimenes locekli divu mēnešu laikā pēc viņa dzīvesvietas maiņas.

Pārcelšanās pabalstu izmaksā mēneša laikā pēc iesnieguma saņemšanas.

Ja uz citu administratīvo teritoriju pārceļ laulātos, kuri abi ir lekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu vai leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonas ar speciālajām dienesta pakāpēm, pārcelšanās pabalstu piešķir tai amatpersonai, kurai pienākas lielāks šā pabalsta apmērs, savukārt otram laulātajam pārcelšanās pabalstu nosaka tādā apmērā, kādā tas paredzēts ģimenes loceklim.

Pārcelšanās pabalstu attiecībā uz amatpersonas ģimenes locekļiem neizmaksā, ja viņi dzīvesvietu mainījuši tikai pēc tam, kad pagājuši puse no laika, uz kuru amatpersona pārcelta.

Komentējamā panta pirmajā daļā karavīram paredzētā pārcelšanās pabalsta piešķiršanas un izmaksas kārtību nosaka Ministru kabineta 2010. gada 16.novembra noteikumu Nr.1042 "Noteikumi par karavīru sociālajām garantijām" II' nodaļā.

25. pants. Izdienas pabalsts

- (1) Karavīrs ik pēc pieciem profesionālā dienesta gadiem saņem vienreizēju pabalstu pēdējo triju mēnešu mēnešalgu un piemaksu apmērā, kāds viņam noteikts pamatdienesta vietā Latvijā, ja profesionālā dienesta līgums ir pagarināts un, sasniedzot piecu gadu izdienu, atlikušais profesionālā dienesta līguma termiņš nav īsāks par vienu gadu. Ja, sasniedzot piecu gadu izdienu, atlikušais profesionālā dienesta līguma termiņš ir īsāks par vienu gadu, karavīrs izdienas pabalstu saņem tikai pēc profesionālā dienesta līguma pagarināšanas uz laiku, kas nav īsāks par pieciem gadiem, vai līdz militārajam dienestam noteiktā maksimālā vecuma sasniegšanai, ja laiks līdz tā sasniegšanai nav īsāks par vienu gadu.

- (2) Ja profesionālā dienesta līguma termiņš ir garāks par pieciem gadiem, izdienas pabalstu izmaksā ik pēc pieciem nodienētiem profesionālā dienesta gadiem, ja, sasniedzot piecu gadu izdienu, atlikušais profesionālā dienesta līguma termiņš nav īsāks par vienu gadu.
- (3) Ja karavīrs pēc atvaļināšanas no profesionālā dienesta no jauna iestājas profesionālajā dienestā, izdienas laiku izdienas pabalsta saņemšanai aprēķina no jauna saskaņā ar spēkā esošo profesionālā dienesta līgumu.
- (4) Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersona ar speciālo dienesta pakāpi pēc katriem pieciem nepārtrauktas izdienas gadiem Iekšlietu ministrijas sistēmā vai leslodzījuma vietu pārvaldē saņem vienreizēju pabalstu triju mēnešalgu apmērā atbilstoši pēdējam amatam.

Komentējamā panta ceturtdaļa paredz vienreizēju pabalstu triju mēnešalgu apmērā pēc katriem pieciem nepārtrauktas izdienas gadiem Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonai ar speciālo dienesta pakāpi. Šāda pabalsta izmaksa tika noteikta, lai motivētu amatpersonas turpināt dienestu.

Komentējamais pants konkrēti reglamentē karavīra pabalsta saņemšanu par pieciem profesionālajā dienestā nodienētiem gadiem. Pabalsta piešķiršanas mērķis ir piesaistīt karavīru profesionālajam dienestam un materiāli mudināt turpināt dienestu.

VII NODAĻA

KOMPENSĀCIJAS, MĀCĪBU IZDEVUMU SEGŠANA UN APDROŠINĀŠANA

26. pants. Kompensācija mācību izdevumu segšanai

- (1) Amatpersonai (darbiniekam) kompensē mācību izdevumus līdz 30 procentiem no gada mācību maksas, ja tā pēc institūcijas iniciatīvas vai savstarpējas vienošanās sekmīgi mācās valsts akreditētā augstākās izglītības iestādē vai ārvalsts mācību iestādē, kuras izdotie diplomi tiek atzīti Latvijā, lai iegūtu amata (dienesta) pienākumu izpildei nepieciešamās speciālās zināšanas. Ja izglītības iegūšana prasa amata (dienesta, darba) pienākumu pilnīgu vai daļēju pārtraukšanu uz laiku, valsts vai pašvaldības institūcija un amatpersona (darbinieks), vienojoties par mācību maksas kompensācijas piešķiršanu, vienojas arī par mēnešalgas saglabāšanu un tās nosacījumiem.
- (2) Ministru kabinets nosaka kārtību, kādā amatpersonai (darbiniekam) kompensē mācību izdevumus, šo izdevumu kompensēšanas un atmaksāšanas nosacījumus, kā arī gadījumus, kad amatpersona (darbinieks) neatmaksā ar mācību maksas kompensēšanu saistītos izdevumus.
- (3) Pašvaldību amatpersonām (darbiniekiem) izmaksājāmā kompensācija mācību izdevumu segšanai nepārsniedz 30 procentus no gada mācību maksas. Tās piešķiršanas kārtību, kritērijus un apmērus, atmaksāšanas nosacījumus un kārtību, kā arī gadījumus, kad attiecīgos izdevumus neatmaksā, nosaka attiecīgās pašvaldības dome.

Komentējamais pants pilnvaro institūciju kompensēt mācību izdevumus, lai amatpersona (darbinieks) formālās izglītības programmas (parasti – augstākās izglītības programmas) ietvaros iegūtu amata pienākumu pildīšanai nepieciešamās speciālās zināšanas, nevis

to izglītību, kura personai nepieciešama, lai tā vispār varētu ieņemt attiecīgo amatu. Komentējamais pants arī pieļauj, ka gadījumā, kad amatpersonai (darbiniekam) sakarā ar mācībām nākas pārtraukt amata pienākumu veikšanu, institūcija var tai saglabāt arī mēnešalgu, kuras apmērs ir atkarīgs no tā, cik lielā mērā iegūstamās speciālās zināšanas ir svarīgas institūcijai. Par kompensācijas piešķiršanu un mēnešalgas saglabāšanu slēdz vienošanos, kurā paredz atmaksāšanas pienākumu saskaņā ar Ministru kabineta noteikumos ietvertajiem nosacījumiem.

Attiecībā uz karavīriem šie nosacījumi ir iekļauti Ministru kabineta 2010. gada 12.oktobra noteikumos Nr.954 "Kārtība, kādā profesionālā dienesta karavīram kompensē mācību izdevumus, un šo izdevumu atmaksāšanas kārtība". Karavīrs var pretendēt uz mācību maksas kompensāciju, ja viņa izraudzītā studiju programma atbilst Nacionālo bruņoto spēku attīstības plānos noteiktajām nepieciešamajām specialitātēm un pastāv iespēja karavīra iegūto izglītību izmantot Nacionālo bruņoto spēku interesēs, ieceļot karavīru atbilstošā amatā. Noteikumos paredzēti arī citi kritēriji, kas ņemami vērā, lemjot par mācību izdevumu kompensēšanu. Ja pieņemts lēmums kompensēt mācību maksu, ar karavīru noslēdz līgumu, kas ir karavīra profesionālā dienesta līguma neatņemama sastāvdaļa.

27. pants. Kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumu segšana

- (1) Valsts vai pašvaldības institūcija izvērtē amatpersonas (darbinieka) kvalifikācijas paaugstināšanas nepieciešamību un nodrošina tai iespēju paaugstināt kvalifikāciju, kompensējot vai sedzot mācību izdevumus un saglabājot mēnešalgu, uzturdevas kompensāciju un piemaksas, izņemot šā likuma 14. panta trešajā daļā minēto piemaksu.
- (2) Ministru kabinets nosaka kārtību, kādā amatpersonu (darbinieku) nosūta paaugstināt kvalifikāciju mācību kursos, un ar amatpersonas (darbinieka) kvalifikācijas paaugstināšanu saistīto izdevumu segšanas un atmaksāšanas nosacījumus un kārtību, kā arī gadījumus, kad amatpersona (darbinieks) neatmaksā ar tās kvalifikācijas paaugstināšanu saistītos izdevumus.
- (3) Pašvaldības dome nosaka kārtību, kādā pašvaldības amatpersonu (darbinieku) nosūta paaugstināt kvalifikāciju mācību kursos, un ar pašvaldības amatpersonas (darbinieka) kvalifikācijas paaugstināšanu saistīto izdevumu segšanas un atmaksāšanas nosacījumus un kārtību, kā arī gadījumus, kad pašvaldības amatpersona (darbinieks) neatmaksā ar tās kvalifikācijas paaugstināšanu saistītos izdevumus.
- (4) Amatpersonas (darbinieka) kvalifikācijas celšanas izdevumus Valsts administrācijas skolā sedz normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos un apmērā. Uz amatpersonu (darbinieku), kura nodrošina kvalifikācijas celšanas apmācības šajā skolā, attiecībā uz šo apmācību veikšanu nav piemērojami amatu savienošanas ierobežojumi. Valsts vai pašvaldības institūcija, kurā amatpersona (darbinieks) pilda amata (dienesta, darba) pienākumus, apmācību veikšanas laikā, kas sakrīt ar darba laiku, saglabā šā panta pirmajā daļā minēto atlīdzību. Amatpersona (darbinieks), kura nodrošina citu amatpersonu (darbinieku) apmācību veikšanu darba laikā, to saskaņo ar tiešo vadītāju.

Komentējamais pants un Ministru kabineta noteikumos Nr. 565 paredzētie nosacījumi izslēdz iespēju piemērot Darba likuma 96. panta noteikumus par profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu. Saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem Nr.565 gadījumā, kad kvalifikācijas celšana notiek ārvalstīs ilgāk par mēnesi vai mācību maksa ir lielāka

par 711,44 euro par mācību kursu un tiek segta no valsts budžeta līdzekļiem, kuri plānoti institūcijas budžetā pamatfunkciju īstenošanai, ir jāslēdz mācību līgums. Izdevumus (mācību maksa, mācību komandējuma izdevumi, izmaksājamā mēnešalga par visu kvalifikācijas celšanas laiku) sedz institūcija. Amatpersonai (darbiniekam) ir jāatmaksā institūcijai mācību maksa, ja ir noslēgts mācību līgums un iestājušies Ministru kabineta noteikumos Nr. 565 paredzētie apstākļi.

Komentējamā panta ceturtajā daļā ietverts īpašs noteikums attiecībā uz amatpersonām (darbiniekiem), kuras piedalās kvalifikācijas celšanā kā lektori Valsts administrācijas skolā. Lektoriem laiks, kas pavadīts kvalifikācijas celšanas vadīšanā, tiek pielīdzināts darba laikam viņu darbavietā, kas ir valsts vai pašvaldības institūcija.

Komentējamā panta otrās daļas deleģējums izmantots, lai ar Ministru kabineta 2010. gada 12.oktobra noteikumiem Nr.955 "Kārtība, kādā profesionālā dienesta karavīru nosūta paaugstināt kvalifikāciju mācībuursos un sedz ar kvalifikācijas paaugstināšanu saistītos izdevumus, un šo izdevumu atmaksāšanas kārtība" reglamentētu karavīra profesionālās kvalifikācijas celšanas nosacījumus. Ja kvalifikācijas paaugstināšanu kursu ilgums pārsniedz 30 kalendāra dienas, ar karavīru noslēdz līgumu par kvalifikācijas paaugstināšanu. Šis līgums ir karavīra profesionālā dienesta līguma neatņemama sastāvdaļa.

28. pants. Mācību izdevumu segšana

- (1) Valsts institūcija, izvērtējusi dienesta nepieciešamību, var nosūtīt lekšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi vai karavīru uz izglītības iestādi, lai šī amatpersona vai karavīrs iegūtu attiecīgu dienesta pienākumu izpildei nepieciešamo izglītību. Ja amatpersona vai karavīrs minēto izglītību iegūst, pārtraucot dienesta pienākumu izpildi, tam šajā laikā saglabājas mēnešalga, piemaksa par speciālo dienesta pakāpi, piemaksa par izdienu un uzturdevas kompensācija.
- (2) Šā panta pirmajā daļā minētajā gadījumā, kā arī lekšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālo dienesta pakāpi un karavīriem, kas mācās Ministru kabineta noteiktajās izglītības iestādēs, mācību izdevumus finansē no valsts budžeta līdzekļiem.
- (3) Ministru kabinets reglamentē nosacījumus, ar kādiem un kārtību, kādā amatpersona vai karavīrs tiek nosūtīts uz izglītības iestādi attiecīgu dienesta pienākumu izpildei nepieciešamās izglītības iegūšanai, kā arī to, kādi izdevumi uzskatāmi par mācību izdevumiem, šo izdevumu segšanas un atmaksāšanas nosacījumus un kārtību, kā arī gadījumus, kad amatpersona vai karavīrs neatmaksā attiecīgos izdevumus.

Komentējamais pants attiecas uz mācību izdevumu segšanu specifiskai amatpersonu grupai, proti, lekšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm vai karavīriem, un šajā pantā paredzētais atšķiras no tā, kas paredzēts Atlīdzības likuma 26. un 27. pantā. Tā, piemēram, karavīru var nosūtīt uz izglītības iestādi, lai viņš iegūtu noteiktu dienesta pienākumu izpildei nepieciešamo izglītību, ievērojot Ministru kabineta 2010. gada 12.oktobra noteikumos Nr.953 "Kārtība, kādā profesionālā dienesta karavīru nosūta uz izglītības iestādi dienesta pienākumu izpildei nepieciešamās izglītības iegūšanai un sedz mācību izdevumus, kā arī šo izdevumu atmaksāšanas kārtība"

noteikto. Pirms mācību uzsākšanas ar karavīru slēdz līgumu par mācībām. Tas ir profesionālā dienesta līguma neatņemama sastāvdaļa.

29. pants. Transporta izdevumu kompensācija

- (1) Amatspersonai (darbiniekam) Ministru kabineta noteiktajā kārtībā un apmērā kompensē transporta izdevumus, kas radušies sakarā ar nosūtīšanu vai atrašanos komandējumā. Citos gadījumos amatpersonai (darbiniekam) kompensē transporta izdevumus, kas radušies, izmantojot sabiedrisko transportu amata (dienesta, darba) pienākumu izpildei, bet neatlīdzina izdevumus par taksometra izmantošanu. Kārtību un apmēru, kādā amatpersonai (darbiniekam) kompensē sabiedriskā transporta izdevumus, nosaka Ministru kabinets.
- (2) Ja amatpersonai (darbiniekam) amata (dienesta, darba) pienākumu izpildei nav iespējams izmantot sabiedrisko transportu vai institūcijas valdījumā esošu transportlīdzekli un tā lieto savā īpašumā vai valdījumā esošu transportlīdzekli, tai izmaksā kompensāciju par transportlīdzekļa nolietojumu un transportlīdzekļa ekspluatācijas izdevumiem. Kompensācijas apmēru (normu) un izmaksas kārtību nosaka Ministru kabinets.
- (3) Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonai ar speciālo dienesta pakāpi, Valsts ieņēmumu dienesta amatpersonai, kuras amata (dienesta) pienākumu izpilde ir saistīta ar jonizējošā starojuma avotiem, lai tā nokļūtu ārstniecības iestādē veselības pārbaudes veikšanai un atgrieztos no tās, kā arī karavīram, rezerves karavīram un rezervistam, kas izmanto sabiedrisko transportu, lai dotos uz ārstēšanās un atveseļošanās vietu, atgrieztos no tās, kompensē sabiedriskā transporta izdevumus. Netiek atlīdzināti izdevumi par taksometra izmantošanu. Transporta izdevumu kompensācijas apmēru un piešķiršanas kārtību nosaka Ministru kabinets.
- (4) Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersona ar speciālo dienesta pakāpi, kuru dienesta interesēs uz noteiktu laiku pārceļ amatā uz citu Latvijas Republikas administratīvo teritoriju, bet kura nemaina dzīvesvietu, saņem kompensāciju ceļa izdevumu segšanai. Ceļa izdevumu kompensācijas apmēru un piešķiršanas kārtību nosaka Ministru kabinets.

Transporta izdevumus, kas radušies sakarā ar nosūtīšanu vai atrašanos komandējumā, kompensē Ministru kabineta 2010. gada 12.oktobra noteikumos Nr.969 "Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi" noteiktajā kārtībā un apmērā.

Kompensēti tiek arī sabiedriskā transporta izdevumi, ja tas izmantots darba pienākumu izpildei. Ministru kabineta noteikumi Nr. 565 paredz, ka kompensācijas apmēru nosaka, ņemot vērā faktiskos izdevumus apliecinošus attaisnojuma dokumentus (biļetes, čekus). Institūcija var izmantot arī elektronisko viedkarti, nepieciešamības gadījumā to piešķirot amatpersonai (darbiniekam).

Taksometra izdevumi netiek atlīdzināti. Tas neliedz iestādei iepirkt taksometra pakalpojumus, ar tiem aizvietojojam pašas dienesta transportu. Tad tā nav kompensācija un uz to neattiecas komentējamais pants.

Ja amata (dienesta, darba) pienākumu izpildei nav iespējams izmantot sabiedrisko transportu vai institūcijas valdījumā esošu transportlīdzekli, amatpersonai (darbiniekam) var kompensēt arī izdevumus par tās īpašumā vai valdījumā esoša transportlīdzekļa lietošanu. Ministru kabineta

noteikumi Nr.565 paredz, ka kompensācija par personiskā transportlīdzekļa nolietojumu un ekspluatācijas izdevumiem (izņemot izdevumus par patērēto degvielu) nedrīkst pārsniegt četrus centus par katru nobraukto kilometru. Konkrēto kompensācijas apmēru nosaka iestādes vadītājs, ņemot vērā automašīnas motora tilpumu un automašīnas izlaides gadu.

Komentējamā panta trešā daļa nosaka lekšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonai ar speciālo dienesta pakāpi, kā arī Valsts ieņēmumu dienesta amatpersonai, kuras amata (dienesta) pienākumu izpilde ir saistīta ar jonizējošā starojuma avotiem, transporta izdevumu kompensāciju nokļūšanai uz ārstniecības iestādi vai atvaseļošanās vietu un atpakaļ.

Komentējamā panta ceturrtā daļa paredz ceļa izdevumu kompensāciju lekšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonai ar speciālo dienesta pakāpi, kuru uz noteiktu laiku pārceļ amatā uz citu Latvijas Republikas administratīvo teritoriju, bet kura nemaina dzīvesvietu. Ministru kabineta noteikumi Nr.565 paredz, ka ceļa izdevumi tiek kompensēti pilnā apmērā, ņemot vērā sabiedriskā transporta biļešu cenu vai transportlīdzekļa patērētās degvielas izmaksas, ja līdz dienesta vietai nekursē sabiedriskais transports vai sabiedriskais transports nenodrošina ierašanos dienesta vietā noteiktā laikā un amatpersona izmanto savā īpašumā vai valdījumā esošu transportlīdzekli.

Kompensāciju par personīgā transportlīdzekļa izmantošanu dienesta pienākumu izpildes nodrošināšanai karavīrs var saņemt saskaņā ar Ministru kabineta 2010. gada 16.novembra noteikumu Nr. 1042 "Noteikumi par karavīru sociālajām garantijām" IV nodaļu, slēdzot līgumu ar Nacionālo bruņoto spēku vienības komandieri par savā īpašumā vai valdījumā esoša transportlīdzekļa izmantošanu dienesta pienākumu izpildes nodrošināšanai un kārtību, kādā kompensē izdevumus, kas saistīti ar transportlīdzekļa nolietojumu un ekspluatāciju.

30. pants. Ar pārcelšanos saistīto izdevumu kompensācija

- (1) Amatpersonai (darbiniekam), kuru pārceļ amatā uz citu Latvijas Republikas administratīvo teritoriju valsts vai dienesta interesēs un kura tādēļ maina dzīvesvietu, tiek kompensēti ar pārcelšanos saistītie izdevumi, pamatojoties uz izdevumus attaisnojošiem dokumentiem, kas ietver transporta izdevumus un izdevumus par amatpersonas (darbinieka) un tās ģimenes locekļu (apgādājamo) īpašumā esošās iedzīves pārvešanu. Šis noteikums neattiecas uz gadījumiem, kad amatpersonu (darbinieku) pārceļ sakarā ar iestādes vai amatpersonas (darbinieka) amata likvidēšanu, amatpersonu (darbinieku) skaita samazināšanu, pēc amatpersonas (darbinieka) paša lūguma vai tiek pieņemts lēmums par amatpersonas (darbinieka) neatbilstību ieņemamam amatam. Ar pārcelšanos saistīto izdevumu kompensācijas apmēru un piešķiršanas kārtību nosaka Ministru kabinets.
- (2) Ja lekšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersona ar speciālo dienesta pakāpi vai karavīrs dienesta interesēs maina dzīvesvietu uz citu Latvijas Republikas administratīvo teritoriju, viņa laulātais pārcelšanās dēļ zaudē darbu un nesaņem bezdarbnieka pabalstu, pensiju vai citus pastāvīgus ienākumus un jaunās dislokācijas vai dienesta vietas apvidū citu darbu nav atradis, tad lekšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonai ar speciālo dienesta pakāpi vai karavīram izmaksā ikmēneša kompensāciju 10 procentu apmērā no mēnešalgas. Kompensāciju izmaksā līdz brīdim, kad laulātais sāk saņemt pastāvīgus ienākumus. Kompensācijas piešķiršanas un izmaksas kārtību nosaka Ministru kabinets.

- (3) Pašvaldību amatpersonām (darbiniekiem) ar pārcelšanos saistītie izdevumi tiek kompensēti attiecīgās pašvaldības domes noteiktajā kārtībā un apmērā.

Komentējamais pants paredz kompensēt ar pārcelšanos saistītos izdevumus amatpersonai (darbiniekam), ko pārceļ amatā uz citu Latvijas Republikas administratīvo teritoriju un kam tādēļ jāmaina dzīvesvieta. Pantā noteikti arī gadījumi, kad šādu kompensāciju neizmaksā.

Ministru kabineta noteikumi Nr.565 paredz, ka pārcelšanās izdevumus kompensē pilnā apmērā, ņemot vērā sabiedriskā transporta biļešu cenu vai transportlīdzekļa patērētās degvielas izmaksas, kā arī iedzīves pārvēšanas pakalpojuma izmaksas saskaņā ar pakalpojuma sniedzēja rēķinu (ja izmantoti šādi pakalpojumi).

Komentējamā panta otrā daļa leklīlietu ministrijas sistēmas iestādes vai leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonai ar speciālo dienesta pakāpi vai karavīram paredz speciālu kompensāciju par laulāto, ja laulātais pārcelšanās dēļ paliek bez ienākumiem – zaudē darbu, nesaņem bezdarbnieka pabalstu u.tml.

Ar pārcelšanos saistīto izdevumu kompensāciju karavīrs saņem saskaņā ar Ministru kabineta 2010. gada 16.novembra noteikumu Nr. 1042 "Noteikumi par karavīru sociālajām garantijām" V nodaļā noteikto. Šīs kompensācijas maksimālā summa ir 284,57 *euro*. Kompensāciju, kas paredzēta panta otrajā daļā, karavīrs var saņemt Ministru kabineta 2010. gada 16.novembra noteikumu Nr. 1042 "Noteikumi par karavīru sociālajām garantijām" VI nodaļā noteiktajā kārtībā.

31. pants. Kompensācija par dzīvojamās telpas īri un komunālajiem maksājumiem

- (1) Karavīram izmaksā kompensāciju dzīvojamās telpas īres izdevumu un komunālo maksājumu segšanai. Kompensācijas apmēru un piešķiršanas kārtību nosaka Ministru kabinets, un tā nedrīkst pārsniegt 142,29 *euro* mēnesī.
- (2) Amatpersonai (darbiniekam), kura uz noteiktu laiku pārcelta amatā uz citu Latvijas Republikas administratīvo teritoriju, izmaksā kompensāciju par dzīvojamās telpas īri un komunālajiem maksājumiem. Tas neattiecas uz leklīlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm, kuras nosūtītas uz leklīlietu ministrijas sistēmas vai leslodzījuma vietu pārvaldes izglītības iestādi nepieciešamās izglītības iegūšanai. Dzīvojamās telpas īres izdevumu un komunālo maksājumu kompensācijas apmēru un piešķiršanas kārtību nosaka Ministru kabinets, un tā nedrīkst pārsniegt 142,29 *euro* mēnesī.

Komentējamais pants paredz, ka amatpersonai (darbiniekam) tiek kompensēti izdevumi par dzīvojamās telpas īri un komunālajiem maksājumiem, ja to uz noteiktu laiku pārceļ amatā uz citu Latvijas Republikas administratīvo teritoriju. Ministru kabineta noteikumi Nr.565 paredz, ka, nosakot kompensācijas apmēru, ņem vērā faktisko izdevumu apmēru, kas norādīts apliecinajos attaisnojuma dokumentos, kā arī ievēro Atlīdzības likumā noteikto limitu – 142,29 *euro* mēnesī. Ministru kabineta noteikumi Nr.565 paredz arī to, ka gadījumā, kad pārceļ amatpersonas (darbiniekus), kas ir laulātie, un viņiem attiecīgajā administratīvajā teritorijā ir kopīga dzīvesvieta, kompensāciju saņem viens no viņiem.

Reizi mēnesī karavīram izmaksā šā panta pirmajā daļā noteikto kompensāciju atbilstoši Ministru kabineta 2010. gada 21.jūnija noteikumiem Nr.543 "Noteikumi par kārtību, kādā

profesionālā dienesta karavīram piešķir kompensāciju dzīvojamās telpas īres izdevumu un komunālo maksājumu segšanai, un kompensācijas apmēru". Kompensāciju karavīrs saņem no dienas, kad stājies spēkā profesionālā dienesta līgums, līdz dienai, kad profesionālā dienesta līgums zaudē spēku.

31.¹ pants. Transporta un dzīvojamās telpas īres (viesnīcas) izdevumu kompensācija Saeimas deputātiem

Saeimas deputātiem transporta un dzīvojamās telpas īres (viesnīcas) izdevumu kompensāciju izmaksā saskaņā ar Saeimas kārtības rulli, un šīs kompensācijas apmērs mēnesī nedrīkst pārsniegt vidējās darba samaksas apmēru, kas noapaļots pilnos *euro* un kam piemērots koeficients 1.

Komentējamais pants piešķir Saeimai rīcības brīvību regulēt šo kompensāciju Saeimas kārtības rullī. Šajā pantā divām dažādām kompensācijām noteikts viens kopējais limits, lai deputāts varētu izvēlēties – biežāk braukt uz mājām (transporta izdevumu kompensācija) vai tomēr vairāk laika pavadīt Rīgā (dzīvojamās telpas īres vai viesnīcas izdevumu kompensācija). Kompensāciju pamatojoši dokumenti jāiesniedz Saeimas Administrācijai, kurai jāpārlicinās par to pamatotību. Šis pants attiecas tikai uz Saeimas deputātiem un nav interpretācijas ceļā paplašināms uz citām amatpersonām.

32. pants. Sakaru izdevumu kompensācija

- (1) Amatpersonai (darbiniekam), kurai amata (dienesta, darba) pienākumu izpildei tiek piešķirts mobilais tālrunis, valsts vai pašvaldības institūcijas noteiktajā apmērā kompensē sakaru izdevumus. Amatpersonai (darbiniekam), kas amata (dienesta, darba) pienākumu izpildei lieto savā īpašumā esošu mobilo tālruni, sakaru izdevumi tiek kompensēti valsts vai pašvaldības institūcijas noteiktajā kārtībā un apmērā.
- (2) Karavīru nodrošina ar dienesta pienākumu izpildei nepieciešamajiem sakaru līdzekļiem aizsardzības ministra noteiktajā kārtībā.
- (3) Diplomātiem sakaru izdevumu kompensācijas apmēru nosaka ārlietu ministrs.
- (4) Pašvaldību amatpersonām (darbiniekiem) sakaru izdevumi amata (darba) pienākumu veikšanai tiek kompensēti attiecīgās pašvaldības domes noteiktajā kārtībā un apmērā.

Komentējamā panta mērķis ir sakaru izdevumu kompensēšana amatpersonai (darbiniekam), kas amata (dienesta, darba) pienākumu izpildei lieto institūcijas piešķirtu vai savā īpašumā esošu mobilo tālruni. Likums nenosaka kompensācijas apmēru, līdz ar to institūcija savā iekšējā kārtībā nosaka amatus, kuros veicamo pienākumu izpildei nepieciešams lietot mobilo tālruni, kā arī samērīgu kompensācijas apmēru, gradējot to atbilstoši amata pienākumu specifikai un mobilā tālruņa lietošanas intensitātei.

Ja iestāde piešķir amatpersonām (darbiniekiem) mobilo tālruni, arī šajā gadījumā iekšējā kārtībā jābūt noteiktam to amatpersonu (darbinieku) lokam, kuriem darba specifikas dēļ mobilais tālrunis piešķirams, kā arī samērīgiem un pamatotiem mobilā tālruņa iegādes limitiem, kas var būt diferencēti, piemēram, dažādām amatu grupām.

33. pants. Zaudējumu vai kaitējuma kompensācija

Ministru kabinets nosaka sakarā ar amatpersonas (darbinieka) dienesta pienākumu izpildi amatpersonas (darbinieka) mantai vai tās ģimenes locekļu (vecāku, vecvecāku, bērna, mazbērna, adoptētā vai adoptētāja, brāļa, māsas vai laulātā) mantai nodarīto zaudējumu vai

veselībai nodarītā kaitējuma apmēru un atlīdzināšanas kārtību. Šo kompensāciju izmaksā, ja zaudējumi vai kaitējums radies citas personas rīcības rezultātā.

Komentējamā panta mērķis ir radīt iespēju kompensēt amatpersonai (darbiniekam) zaudējumus vai kaitējumu gadījumā, kad dienesta, darba vai amata pienākumu izpildes sakarā nodarīts kaitējums šīs amatpersonas (darbinieka) vai tās ģimenes locekļa veselībai vai arī nodarīti zaudējumi jebkuras minētās personas mantai. Ministru kabineta noteikumu Nr.565 XVI nodaļa paredz pierādījumu iesniegšanas kārtību, kā arī novērtēšanas komisijas sasaukšanu. Šie noteikumi paredz arī zaudējumu limitu, proti, 71 145 euro. Šis pants neattiecas uz nelaimes gadījumu darbā, bet tikai uz gadījumiem, kad cita persona nodara kaitējumu vai zaudējumus amatpersonai (darbiniekam) par to, ka amatpersona (darbinieks) pilda savus amata pienākumus (piem., apsūdzētā māte atriebības dēļ sabojā prokurora automašīnu). Cietušais nedrīkst saņemt divkārtu atlīdzinājumu (valsts budžets, apdrošināšana, kompensācijas kriminālprocesā), tomēr nav pamata atteikt šā panta piemērošanu gadījumā, kad amatpersona, iespējams, saņems kompensāciju kriminālprocesā.

Kārtību, kādā saņemama kompensācija par zaudējumiem, kas nodarīti karavīra vai viņa ģimenes locekļa mantai sakarā ar karavīra dienesta pienākumu izpildi, regulē Ministru kabineta 2010. gada 16.novembra noteikumu Nr. 1042 "Noteikumi par karavīru sociālajām garantijām" VII nodaļa, bet kārtību, kādā saņemama kompensācija par karavīra ģimenes locekļu veselībai nodarīto kaitējumu, kas radies sakarā ar karavīra dienesta pienākumu izpildi, – šo noteikumu VIII nodaļa. Karavīra veselībai nodarītā kaitējuma kompensēšanas kārtība noteikta šo pašu noteikumu IX nodaļā. Gan karavīra ģimenes loceklim, gan karavīram nodarītā veselības kaitējuma kompensācijas pieprasījumus izskata aizsardzības ministra izveidota komisija un pieņem lēmumu, kuru iesniedzējs var pārsūdzēt tiesā. Karavīram nevar vienlaikus izmaksāt šajā pantā paredzēto kompensāciju un Atlīdzības likuma 21. panta pirmajā, otrajā vai trešajā daļā paredzēto pabalstu.

34. pants. Dienesta pienākumu izpildei nepieciešamā apģērba iegādes kompensācija

Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonai ar speciālo dienesta pakāpi vai karavīram, kam dienesta pienākumi to specifikas dēļ veicami civilajā apģērbā, kompensē dienesta pienākumu izpildei nepieciešamā apģērba iegādi. Kompensācijas apmēru un piešķiršanas kārtību nosaka Ministru kabinets.

Komentējamais pants paredz kompensāciju par darba apģērba iegādi (darbinieks pērk par saviem līdzekļiem, bet iestāde viņam izmaksā kompensāciju), tomēr šis pants neizslēdz darba devēja pienākumu noteiktos gadījumos darba specifikas dēļ nodrošināt darbinieku ar darba apģērbu, pašam darba devējam to iegādājoties un saglabājot savā īpašumā.

Karavīriem dienesta pienākumu izpildei nepieciešamā civilā apģērba iegādi kompensē saskaņā ar Ministru kabineta 2010. gada 16.novembra noteikumu Nr. 1042 "Noteikumi par karavīru sociālajām garantijām" X nodaļā noteikto. Nacionālo bruņoto spēku komandieris apstiprina amatus, kuros dienesta pienākumi to specifikas dēļ tiek veikti civilajā apģērbā. To karavīru sarakstu, kuriem atbilstoši konkrētajiem amatiem izmaksājama kompensācija, pēc civilā apģērba iegādes izdevumus apliecināšu dokumentu iesniegšanas Nacionālo bruņoto spēku komandieris apstiprina ar pavēli.

35. pants. Uzturdevas kompensācija

- (1) Karavīriem izmaksā uzturdevas kompensāciju. Uzturdevas kompensācijas apmēru un izmaksāšanas kārtību nosaka Ministru kabinets.
- (2) *(Izslēgta ar 15.11.2012. likumu)*
- (3) Pašvaldības dome var paredzēt uzturdevas kompensāciju pašvaldības policijas darbiniekam, kurš veic likumā "Par policiju" noteiktos pienākumus. Pašvaldības dome nosaka kompensācijas apmēru un izmaksāšanas kārtību.

Komentējamais pants izsmeloši uzskaita amatpersonas, kurām pienākas uzturdeva vai uzturdevas kompensācija. Citām amatpersonām normatīvajos aktos to paredzēt nav atļauts. Ja institūcija vēlas apmaksāt ēdināšanas izdevumus, tas veicams kā pakalpojuma apmaksā (it īpaši tad, ja darba devējam jānodrošina darbinieks ar pusdienām vietā, kur tās citādi nav pieejamas) vai atbilstoši normatīvajiem aktiem par komandējumiem. Tā, piemēram, likums neļauj iestādes vadītājam, kas samaksājis par savām vai kāda cita (arī ārvalsts delegācijas vadītāja) vakariņām, iesniegt attiecīgo čeku iestādei kompensācijas izmaksai, bet iestādei ir jāapmaksā ēdināšanas pakalpojums (tai skaitā ar garantijas vēstuli pirms darba vakariņām), pamatojot izdevumu lietderību. Ja maksājums tiek veikts ar institūcijas kredītkarti, tad pēc tam tiek lemts par šo izdevumu apmaksu (attiecināšanu).

Karavīru uzturdevas kompensāciju izmaksas regulē Ministru kabineta 2010. gada 29.jūnija noteikumi Nr.606 "Noteikumi par karavīra un zemessarga uzturdevas kompensācijas apmēru un izmaksāšanas kārtību". Kompensācija par karavīra dienas pamata uzturdevu ir 9,96 euro.

36. pants. Pabalsti un kompensācijas par dienestu ārvalstīs

- (1) Diplomātam, diplomātiskā un konsulārā dienesta amatpersonai (darbiniekam), specializētajam atašejam, prokuroram, sakaru virsniekam, karavīram, valsts tiešās pārvaldes amatpersonai (darbiniekam) vai valsts drošības iestādes amatpersonai (darbiniekam) laikā, kad tā pilda dienestu ārvalstī, tiek noteikti šādi pabalsti:
 - 1) algas pabalsts par dienestu ārvalstī;
 - 2) pabalsts par laulātā uzturēšanos ārvalstī, ievērojot šā panta 1.¹ daļas noteikumus;
 - 3) pabalsts par bērnu uzturēšanos ārvalstī;
 - 4) pabalsts mājsaimniecības inventāra iegādei, pārceļoties uz dienesta vietu ārvalstī;
 - 5) pabalsts dienesta vajadzībām izmantojamā transporta izdevumu segšanai.
- (1¹) Diplomātam, diplomātiskā un konsulārā dienesta amatpersonai (darbiniekam), specializētajam atašejam, prokuroram, sakaru virsniekam, karavīram, valsts tiešās pārvaldes amatpersonai (darbiniekam) vai valsts drošības iestādes amatpersonai (darbiniekam) laikā, kad tā pilda dienestu ārvalstī, var noteikt pabalstu par laulātā uzturēšanos ārvalstī, ja laulātais ir nodarbināts algotā darbā. Pabalstu neizmaksā, ja laulātais ir nodarbināts, saglabājot diplomātisko rangu, vai arī nodarbināts Latvijas Republikas diplomātiskajā vai konsulārajā pārstāvniecībā.
- (2) Diplomātam, diplomātiskā un konsulārā dienesta amatpersonai (darbiniekam), specializētajam atašejam, prokuroram, sakaru virsniekam, karavīram, valsts tiešās pārvaldes amatpersonai (darbiniekam) vai valsts drošības iestādes amatpersonai (darbiniekam) laikā, kad tā pilda dienestu ārvalstī, tiek kompensēti šādi izdevumi:
 - 1) dzīvokļa īres izdevumi un komunālie maksājumi;
 - 2) ar dzīvokļa īres līguma slēgšanu saistītie izdevumi;

- 3) ceļa un pārcelšanās izdevumi (arī attiecīgie ģimenes locekļu izdevumi);
 - 4) veselības apdrošināšanas un apdrošināšanas pret nelaimes gadījumiem izdevumi, kā arī transportēšanas izdevumi attiecīgās personas vai tās ģimenes locekļu smagas slimības vai nāves gadījumā;
 - 5) bērnu skolas un pirmsskolas izdevumi;
 - 6) ceļa izdevumi (arī attiecīgie ģimenes locekļu izdevumi), dodoties atvaļinājumā uz Latviju un atgriežoties dienesta vietā;
 - 7) ceļa izdevumi no pastāvīgās dienesta vietas ārvalstīs un atpakaļ uz dienesta vietu sakarā ar ierašanos uz ģimenes locekļa (laulātā, bērna, vecāku, vecvecāku, adoptētāja vai adoptētā, brāļa vai māsas) vai apgādājamā bērēm.
- (3) Šā panta pirmajā un otrajā daļā minēto pabalstu un kompensāciju apmērus un izmaksas kārtību atbilstoši ārvalstī esošās dienesta vietas specifiskajiem apstākļiem nosaka Ministru kabinets.
- (4) Pašvaldības dome nosaka amatpersonu (darbinieku) amatus, kuriem tā var piemērot šā panta pirmajā un otrajā daļā minētos pabalstus un kompensācijas pašas noteiktajā apmērā un kārtībā.
- (5) Diplomātam, diplomātiskā un konsulārā dienesta amatpersonai (darbiniekam), kuru dienesta vietā apdraud karadarbība, vardarbība, nemieri vai dabas katastrofas, Ārlietu ministrija var noteikt piemaksu līdz 50 procentiem no to pabalstu apmēra, kuri šim diplomātam, diplomātiskā un konsulārā dienesta amatpersonai (darbiniekam) tiek izmaksāti saskaņā ar šā panta pirmās daļas 1., 2. un 3. punktu, un kompensēt zaudējumus, ko diplomāts, diplomātiskā un konsulārā dienesta amatpersona (darbinieks) cieta minēto apstākļu dēļ.
- (6) Karavīriem un valsts drošības iestāžu amatpersonām (darbiniekiem), kas tiek nosūtītas dienēt Ziemeļatlantijas līguma organizācijā, Eiropas Savienības institūcijās, šo organizāciju dalībvalstu daudznacionālajos štābos un kas, pamatojoties uz iepriekšminēto organizāciju lēmumu, tiek nosūtītas uz starptautiskajām operācijām, saglabājas tiesības, kas noteiktas šā panta pirmajā un otrajā daļā, izņemot tiesības uz algas pabalstu par dienestu ārvalstī. Ja karavīra vai valsts drošības iestādes amatpersonas (darbinieka) ģimenes locekļi uzturas ārvalstī, no kuras karavīru, militāro darbinieku vai valsts drošības iestādes amatpersonu (darbinieku) nosūta uz starptautisko operāciju, karavīrs vai valsts drošības iestādes amatpersona (darbinieks) saņem algas pabalstu par dienestu ārvalstī līdz 50 procentu apmēram. Šā pabalsta noteikšanas kārtību un apmēru nosaka Ministru kabinets.
- (7) Karavīram netiek piešķirti pabalsti un netiek kompensēti šā panta pirmajā un otrajā daļā paredzētie izdevumi laikā, kad viņš pilda dienestu ārvalstī, piedaloties starptautiskajā operācijā, militārajās mācībās, manevros vai atrodoties komandējumā.
- (8) Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes amatpersona, kas saskaņā ar institūcijas vadītāja lēmumu ārvalstī apsargā Latvijas Republikas diplomātisko vai konsulāro pārstāvniecību, saņem algas pabalstu par dienestu ārvalstī un kompensāciju ceļa izdevumu segšanai.
- (9) Valsts institūcija sedz šādus ar šā panta astotajā daļā minētās amatpersonas uzturēšanos ārvalstī saistītos izdevumus:
- 1) ar veselības apdrošināšanu un apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem saistītos izdevumus laikā, kad amatpersona uzturējusies ārvalstī;
 - 2) izdevumus, kas saistīti ar dzīvojamās telpas īri un komunālajiem pakalpojumiem.

- (10) Šā panta astotajā un deviņtajā daļā noteiktā pabalsta, kompensācijas un sedzamo izdevumu apmēru, kā arī kārtību, kādā tiek segti ar Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes amatpersonas uzturēšanos ārvalstī saistītie izdevumi, nosaka Ministru kabinets.
- (11) Ministru kabinets nosaka:
- 1) kārtību, kādā šā panta pirmajā daļā minētās amatpersonas (darbiniekus), izņemot prokuroru, norīko dienestā (darbā) starptautiskajā organizācijā vai tās dalībvalsts institūcijā ārvalstīs;
 - 2) attiecīgās šā panta pirmajā daļā minēto amatpersonu (darbinieku) atlīdzības piešķiršanas kārtību un nosacījumus, ciktāl citos likumos nav noteikts citādi.

Komentējamais pants paredz tajā minētajām amatpersonām (darbiniekiem) pabalstus un kompensācijas dienesta laikā ārvalstīs, bet šo pabalstu un kompensāciju apmērus un izmaksas nosacījumus regulē Ministru kabineta 2010. gada 29.jūnija noteikumi Nr.602 "Noteikumi par pabalstu un kompensāciju apmēriem diplomātiskā un konsulārā dienesta amatpersonām (darbiniekiem), valsts tiešās pārvaldes amatpersonām (darbiniekiem), karavīriem, prokuroriem un sakaru virsniekiem par dienestu ārvalstīs un to izmaksas kārtību".

Eiropas Savienības noteiktie dzīves dārdzības (korekcijas) koeficienti, kurus izmanto algas pabalsta aprēķinam, tiek publicēti Ārlietu ministrijas mājaslapā.

Ja uz ārvalstīm amatpersonas (darbinieka) dienesta laikā pārceļas arī tās laulātais un bērni, arī šajā gadījumā ir paredzēti speciāli pabalsti vai kompensācijas, piemēram, bērna skolas (pamatizglītības vai vidējās izglītības ieguve) izdevumu kompensācija.

Uz karavīriem attiecas Ministru kabineta 2010. gada 29.jūnija noteikumi Nr.602 "Noteikumi par pabalstu un kompensāciju apmēriem diplomātiskā un konsulārā dienesta amatpersonām (darbiniekiem), valsts tiešās pārvaldes amatpersonām (darbiniekiem), karavīriem, prokuroriem un sakaru virsniekiem par dienestu ārvalstīs un to izmaksas kārtību".

37. pants. Veselības apdrošināšana un apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem

- (1) Valsts vai pašvaldības institūcija var apdrošināt amatpersonu (darbinieku) veselību atbilstoši tai piešķirtajiem finanšu līdzekļiem, bet obligāti apdrošina amatpersonu (darbinieku) veselību vai amatpersonas (darbiniekus) apdrošina pret nelaimes gadījumiem šajā likumā noteiktajos gadījumos, ja šīs amatpersonas (darbinieki), veicot amata (dienesta, darba) pienākumus, ir pakļautas reālam dzīvības vai veselības apdraudējumam (riskam). Valsts un pašvaldību institūcijas neapdrošina to amatpersonu (darbinieku) veselību, kurām šajā likumā noteikta apmaksāta veselības aprūpe.
- (2) Amatpersonas (darbinieka) veselības apdrošināšanas prēmija nedrīkst pārsniegt normatīvajos aktos par iedzīvotāju ienākuma nodokli noteikto apmēru. Šā panta trešajā, 3.1, 3.2, 3.3, ceturtajā, piektajā, sestajā vai septītajā daļā minētās amatpersonas (darbinieka) veselības apdrošināšanas prēmija nedrīkst pārsniegt pusi no normatīvajos aktos par iedzīvotāju ienākuma nodokli noteiktā apmēra. Ja apdrošināšanas prēmija pārsniedz minēto apmēru, amatpersona (darbinieks) sedz prēmiju starpību.
- (3) Valsts institūcija apdrošina tiesnešu, prokuroru un to Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja amatpersonu veselību, kuras veic izmeklēšanu un operatīvo darbību,

- kā arī to tiesu ekspertu veselību, kuri ir pakļauti dzīvības vai veselības apdraudējumam (riskam), piedaloties izmeklēšanas darbībās.
- (3¹) Valsts institūcija apdrošina to Valsts meža dienesta amatpersonu (darbinieku) veselību, kuras ir pakļautas dzīvības vai veselības apdraudējumam (riskam), uzraugot meža ugunsdrošību, atklājot, ierobežojot un likvidējot meža ugunsgrēkus, kā arī uzraugot medības un meža izmantošanu reglamentējošu normatīvo aktu ievērošanu.
- (3²) Valsts institūcija apdrošina to Valsts vides dienesta un Dabas aizsardzības pārvaldes valsts vides inspektoru veselību, kuri ir pakļauti dzīvības vai veselības apdraudējumam (riskam), veicot zvejas kontroli, vides aizsardzības un dabas resursu izmantošanas valsts kontroli, valsts nozīmes īpaši aizsargājamo dabas teritoriju, īpaši aizsargājamo sugu un biotopu, mikroliegumu aizsardzības un izmantošanas kontroli, kā arī radiācijas drošības un kodoldrošības uzraudzību un kontroli.
- (3³) Valsts institūcija apdrošina to Valsts ieņēmumu dienesta Muitas kriminālpārvaldes, Muitas pārvaldes un Finanšu policijas pārvaldes amatpersonu (darbinieku) veselību, kuras ir pakļautas reālam dzīvības vai veselības apdraudējumam (riskam), veicot izmeklēšanu, operatīvo darbību un kontroli.
- (4) Pašvaldības dome nosaka amatus, kurus ieņemošās amatpersonas (darbinieki) ir pakļautas reālam dzīvības vai veselības apdraudējumam (riskam).
- (5) Ārlietu ministrija apdrošina visu diplomātu, diplomātiskā un konsulārā dienesta amatpersonu (darbiniekus) veselību, kā arī apdrošina visus diplomātus, diplomātiskā un konsulārā dienesta amatpersonas (darbiniekus) pret nelaimes gadījumiem, ja to dienesta vieta ir ārvalstī. Turklāt Ārlietu ministrija apdrošina to diplomātu, diplomātiskā un konsulārā dienesta amatpersonu (darbinieku) ģimenes locekļu veselību, kuri pārceļas uz attiecīgo dienesta vietu ārvalstī. Apdrošināšanas apmēru nosaka Ārlietu ministrija atbilstoši tai piešķirtajiem finanšu līdzekļiem.
- (6) Specializēto atašeju veselības apdrošināšanu un apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem nodrošina tā valsts institūcija, kura viņus norīkojusi, atbilstoši tai piešķirtajiem finanšu līdzekļiem.
- (7) Valsts institūcija apdrošina to Valsts probācijas dienesta amatpersonu (darbinieku) veselību, kuras ir pakļautas dzīvības vai veselības apdraudējumam (riskam):
- 1) veicot sociālās uzvedības korekcijas pasākumus soda izciešanas vietās, apmeklējot notiesātos brīvības atņemšanas iestādēs;
 - 2) veicot nosacīti notiesāto personu, pirms termiņa no soda atbrīvoto personu, kā arī to personu uzraudzību, pret kurām izbeigts kriminālprocess, tās nosacīti atbrīvojot no kriminālatbildības, un īstenojot probācijas programmas;
 - 3) organizējot un vadot kriminālsoda – piespiedu darba – izpildi;
 - 4) organizējot audzināšanu rakstura piespiedu līdzekļa – sabiedriskā darba – izpildi.
- (7¹) Transporta nelaimes gadījumu un incidentu izmeklēšanas birojs apdrošina izmeklētājus pret nelaimes gadījumiem, kas var notikt dienesta pienākumu izpildes laikā civilās aviācijas nelaimes gadījumu un incidentu vietā, dzelzceļa satiksmes negadījumu vietā un jūras negadījumu un incidentu vietā.
- (8) Ja šajā likumā noteiktajos gadījumos ir veikta amatpersonu (darbinieku) apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem un likums paredz pabalsta izmaksu par to pašu risku, ko sedz apdrošināšana, tad likumā noteiktais pabalsts no valsts budžeta tiek izmaksāts kā starpība starp likumā noteikto pabalsta apmēru un izmaksāto apdrošināšanas atlīdzības

apmēru. Pašvaldības amatpersonām (darbiniekiem) šajā daļā noteikto principu piemēro, ja pašvaldības dome nav noteikusi, ka šā likuma 19. pantā minētie pabalsti tiek izmaksāti nevis no pašvaldības budžeta, bet gan kā apdrošināšanas atlīdzība.

Komentējamā panta mērķis ir noteikt veselības apdrošināšanu (obligātu un neobligātu), kā arī apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem.

Amatpersonas (darbinieka) veselība ir jāapdrošina obligāti, ja konkrētā amata pienākumu veikšana ir saistīta ar reālu dzīvības vai veselības apdraudējumu (risku). Izņēmums ir amatpersonas (darbinieki), kurām Atlīdzības likuma 39. pants nosaka apmaksātu veselības aprūpi, bet kurām neapdrošina veselību. Pantā ir konkrēti norādītas attiecīgās valsts institūciju amatpersonas (darbinieki) un amata pienākumi, kuru veikšana ir saistīta ar risku dzīvībai vai veselībai. Savukārt pašvaldībās amatus, kuru veikšana ir saistīta ar reālu dzīvības vai veselības apdraudējumu (risku) nosaka dome.

Veselības apdrošināšana nav obligāta, ja amatpersonu (darbinieku) amata pienākumi nav saistīti ar reālu veselības vai dzīvības apdraudējumu. Šajā gadījumā iestādes vadītājs var pieņemt lēmumu par veselības apdrošināšanu, ievērojot iestādei piešķirto finansējumu.

Atšķirīgi nosacījumi attiecas uz veselības apdrošināšanas maksimālo prēmiju (polises cenu) obligātās un neobligātās veselības apdrošināšanas gadījumos. To drīkst apmaksāt no valsts vai pašvaldības budžeta. Obligātās apdrošināšanas gadījumā tā nedrīkst pārsniegt likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" 8. panta piektajā daļā minēto summu – 426,86 euro, bet neobligātās apdrošināšanas gadījumā – pusi no šīs summas (213,43 euro). Veselības apdrošināšanas prēmija var pārsniegt minētās summas, ja starpību sedz pati amatpersona (darbinieks).

Komentējamais pants tajā minētajos gadījumos paredz apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem. Šeit jāņem vērā, ka gadījumā, kad par to pašu risku, ko sedz apdrošināšana, likumā (piem., Atlīdzības likuma 19. pantā) ir paredzēta pabalsta izmaksa, pabalstu no valsts budžeta līdzekļiem izmaksā apmērā, kas aprēķināts kā starpība starp likumā noteikto pabalsta apmēru un apdrošinātāja izmaksātās apdrošināšanas atlīdzības apmēru.

Pašvaldības šo principu piemēro, ja pašvaldības dome nav noteikusi, ka Atlīdzības likuma 19. pantā minētie pabalsti tiek izmaksāti kā apdrošināšanas atlīdzība, respektīvi, pabalstus izmaksā pašvaldības dome tās noteiktajā apmērā un kārtībā.

38. pants. Ar nosūtīšanu komandējumā saistīta apdrošināšana

Valsts vai pašvaldības institūcija sakarā ar amatpersonas (darbinieka) nosūtīšanu komandējumā likumā un Ministru kabineta noteikumos paredzētajos gadījumos un kārtībā veic amatpersonas (darbinieka) apdrošināšanu un ar šo amatpersonu (darbinieku) saistītu apdrošināšanu vai sedz attiecīgos izdevumus.

Apdrošināšanu sakarā ar nosūtīšanu komandējumā nosaka Ministru kabineta 2010. gada 12. oktobra noteikumos Nr.969 "Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi" paredzētajā kārtībā un apmērā un veic Atlīdzības likumā paredzētajos gadījumos.

39. pants. Apmaksāta veselības aprūpe

(1) Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm, valsts drošības iestāžu amatpersonām (darbiniekiem),

neatliekamās medicīniskās palīdzības dienesta darbiniekiem, karavīriem ir tiesības saņemt apmaksātu veselības aprūpi. Apmaksātās veselības aprūpes saņemšanas nosacījumus, apmaksājamo pakalpojumu veidus un apmaksas kārtību, kā arī veselības aprūpes pakalpojumus un neapmaksājamus izdevumus nosaka Ministru kabinets.

- (2) Atvaļinātajām lekslietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm ir tiesības saņemt apmaksātu veselības aprūpi, ja attiecīgā amatpersona ir atvaļināta no dienesta sakarā ar noteiktajām prasībām neatbilstošu veselības stāvokli, kam par iemeslu ir ievainojums vai sakropļojums, vai citāds veselības kaitējums (izņemot arodslimību), kas gūts ar dienesta pienākumu pildīšanu saistīta nelaimes gadījuma rezultātā. Apmaksātās veselības aprūpes saņemšanas nosacījumus atvaļinātajām lekslietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm, apmaksājamo veselības pakalpojumu veidus un apmaksas kārtību, kā arī veselības aprūpes pakalpojumus un izdevumus, kuri netiek apmaksāti, nosaka Ministru kabinets.
- (3) Atvaļinātais karavīrs saglabā tiesības saņemt apmaksātu veselības aprūpi saskaņā ar Militārā dienesta likumu un attiecīgiem Ministru kabineta noteikumiem.

Komentējamā panta mērķis ir paredzēt tajā minētajām amatpersonām (darbiniekiem) apmaksātu veselības aprūpi, ko reglamentē speciāli Ministru kabineta noteikumi, kas ietver apmaksātās veselības aprūpes saņemšanas nosacījumus, nosaka apmaksājamo pakalpojumu veidus un apmaksas kārtību, kā arī veselības aprūpes pakalpojumus un neapmaksājamus izdevumus.

Pantā minētajām amatpersonām (darbiniekiem) netiek apdrošināta veselība, jo tiek nodrošināta no valsts budžeta līdzekļiem apmaksāta veselības aprūpe.

Arī atvaļinātajām lekslietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm, izpildoties šajā pantā minētajiem nosacījumiem, un atvaļinātajiem karavīriem ir tiesības saņemt apmaksātu veselības aprūpi Ministru kabineta noteikumos paredzētajā kārtībā un apmērā.

Karavīriem apmaksāto veselības aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumu saņemšanas nosacījumus, apmaksājamo pakalpojumu veidus un apmaksas kārtību, arī veselības aprūpes pakalpojumus un neapmaksājamus izdevumus, nosaka Ministru kabineta 2013. gada 6. augusta noteikumi Nr.468 "Noteikumi par aktīvā dienesta karavīru un zemessargu veselības aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumu saņemšanas nosacījumiem, apmaksājamo pakalpojumu veidiem un izdevumu apmaksas kārtību". Tajos izsmeļoši uzskaitīti veselības aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumi, kuru izdevumus karavīram apmaksā, kā arī noteikti tie veselības aprūpes pakalpojumi, kuru izdevumus karavīram neapmaksā.

VIII NODAĻA ATVAĻINĀJUMI

40. pants. Atvaļinājumi

- (1) Amatpersonu (darbinieku) atvaļinājumus, to ilgumu un piešķiršanas kārtību, kā arī citus ar atvaļinājumiem saistītus jautājumus regulē attiecīgās Darba likuma normas, ciktāl šajā likumā nav noteikts citādi.
- (2) *(Izslēgta ar 16.06.2011. likumu)*
- (3) Karavīram, kuram tiek piešķirts grūtniecības un dzemdību atvaļinājums vai atvaļinājums bērna tēvam, adoptētājam vai citai personai, kura faktiski kopj bērnu, par attiecīgo laiku izmaksā arī karavīra uzturdevas kompensāciju. Karavīram, kuram piešķir atvaļinājumu bērna kopšanai, nesaglabā mēnešalgu un piemaksas. Karavīram katra bērna kopšanai piešķir vienu nedalītu šādu atvaļinājumu.
- (4) Karavīram, kuram piešķirts bērna kopšanas atvaļinājums, attiecīgā atvaļinājuma laiku ieskaita izdienas stāžā, kas dod tiesības uz izdienas pensiju, bet neieskaita izdienas stāžā, kas dod tiesības uz kārtējās dienesta pakāpes piešķiršanu.
- (5) Saeimas deputātam, kā arī pašvaldības domes deputātam, kurš ieņem algotu amatu domē un izvēlēties nolikt deputāta pilnvaras uz laiku, kamēr atrodas grūtniecības, dzemdību, bērna kopšanas atvaļinājumā vai atvaļinājumā bērna tēvam, adoptētājam vai citai personai, kura faktiski kopj bērnu, saglabājams darba ņēmēja statuss, bet ne ilgāk kā uz attiecīgās Saeimas pilnvaru laiku vai attiecīgās domes darbības laiku.

Komentējamais pants vispārīgi noteik, ka visām amatpersonām (darbiniekiem) piemērojams regulējums par atvaļinājumiem, kas izriet no Darba likuma [ikgadējais apmaksātais atvaļinājums (DL 149.–150. pants), ikgadējais apmaksātais papildatvaļinājums (DL 151. pants), laiks, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu (DL 152. pants), atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas jeb “bezalgas atvaļinājums” (DL 153. pants), grūtniecības un dzemdību atvaļinājums (DL 154. pants), atvaļinājums bērna tēvam, adoptētājiem vai citai personai jeb “paternitātes” atvaļinājums (DL 155. pants), bērna kopšanas atvaļinājums (DL 156. pants), mācību atvaļinājums (DL 157. pants)], pat tad, ja attiecīgā persona nav darba tiesiskajās attiecībās. Pantā papildus ietverti nosacījumi par specifiskiem atvaļinājumu veidiem noteiktām amatpersonu grupām, kurus nebija iespējams ietvert citos pantos, bet kuri bija regulēti likumos pirms Atlīdzības likuma pieņemšanas.

41. pants. Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums

- (1) Amatpersonām (darbiniekiem), izņemot šā panta turpmākajās daļās minētās amatpersonas (darbiniekus), piešķir ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Šā atvaļinājuma piešķiršanai piemēro Darba likuma normas. Ja ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu izmanto pa daļām, viena no atvaļinājuma daļām nedrīkst būt īsāka par Darba likumā noteikto, bet, atlikušo daļu piešķirot pa daļām, ievēro šādus noteikumus:
 - 1) aizliegts palielināt apmaksājamo darbdienu skaitu;
 - 2) katra daļa nedrīkst būt īsāka par vienu kalendāra nedēļu, izņemot gadījumus, kad institūcija vai amatpersona, kas piešķir ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, atļāvusi ikgadējā atvaļinājuma attiecīgo daļu izmantot pa dienām, nepalielinot saskaņā ar likumu apmaksājamo darbdienu skaitu.

(1¹) (Izslēgta ar 16.06.2011. likumu)

(1²) (Izslēgta ar 16.06.2011. likumu)

(2) (Izslēgta ar 15.04.2010. likumu)

- (3) Karavīram piešķir apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu – 30 kalendāra dienas, neskaitot svētku dienas. Lidotājam, gaisakuģa apkalpē diensošam karavīram, kuģa apkalpē diensošam jūrniekam un sapierim spridzinātājam, kurš veic spridzināšanas darbus, piešķir 40 kalendāra dienas ilgu atvaļinājumu. Pēc katriem pieciem aktīvajā dienestā nepārtraukti nodienētiem gadiem ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu pagarina par trim dienām, bet ne vairāk kā par 15 kalendāra dienām kopumā. Nav atļauts ikgadējo atvaļinājumu kompensēt naudā, izņemot gadījumu, kad no profesionālā dienesta atvaļina karavīru, kas nav izmantojis ikgadējo atvaļinājumu. Kompensējot atvaļinājumu naudā, neizmaksā atvaļinājuma pabalstu, nepiešķir uzturdevu natūrā un neizmaksā tās vērtību naudā. Karavīram atvaļināšanas gadā atvaļinājuma kompensāciju aprēķina par laikposmu no gada sākuma līdz atvaļināšanas dienai (par katru nodienēto mēnesi – proporcionāli nodienētajam laikam, ievērojot šīs daļas pirmajā, otrajā un trešajā teikumā minētos nosacījumus), ja Militārā dienesta likumā nav noteikts citādi.
- (4) Karavīram pirmajā dienesta gadā ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu aprēķina par laikposmu no dienas, kad viņš pieņemts profesionālajā dienestā, līdz kalendāra gada beigām (par katru nodienēto mēnesi – 2,5 dienas). Izņēmuma gadījumā ikgadējo atvaļinājumu var pārcelt uz nākamo gadu, bet ne vairāk kā divus gadus pēc kārtas.
- (5) Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonai ar speciālo dienesta pakāpi piešķir ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu – 30 kalendāra dienas, neskaitot svētku dienas, un par šo laiku izmaksā vidējo izpeļņu. Pēc katriem pieciem izdienas gadiem Iekšlietu ministrijas sistēmā vai Ieslodzījuma vietu pārvaldē ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu pagarina par trim kalendāra dienām, bet ne vairāk kā par 15 kalendāra dienām kopumā.
- (6) Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonai ar speciālo dienesta pakāpi pirmajā dienesta gadā ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu aprēķina par laikposmu no dienas, kad tā pieņemta dienestā, līdz kalendāra gada beigām un piešķir pēc nepārtraukti nodienētiem vismaz sešiem mēnešiem vai arī pārceļ uz nākamo gadu.
- (7) Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm un karavīriem ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu var piešķirt pa daļām. Viena no atvaļinājuma daļām nedrīkst būt īsāka par 14 kalendāra dienām. Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu var sadalīt ne vairāk kā trijās daļās.
- (8) Tiesnesim un prokuroram piešķir ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu – piecas kalendāra nedēļas, neskaitot svētku dienas. Atvaļinājuma dalīšanai piemēro šā panta pirmajā daļā ietvertos nosacījumus.
- (9) Tiesnesim un prokuroram pēc katriem pieciem tiesneša vai prokurora amatā nostrādātiem gadiem ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu pagarina par trim kalendāra dienām, bet ne vairāk kā par 15 kalendāra dienām kopumā.
- (10) Amatpersonas (darbinieka) pārcelšanas gadījumā atvaļinājumu naudā nekompensē, bet neizmanto ikgadējo atvaļinājumu pārceļ izmantošanai tajā institūcijā, uz kuru pārcelta

amatpersona (darbinieks). Atvaļinājumu naudā nekompensē arī tad, ja amatpersona (darbinieks) izbeidz amata (dienesta, darba) attiecības ar valsts vai pašvaldības institūciju un vienlaikus uzsāk (turpina) tādas citas amata (dienesta, darba) attiecības attiecīgajā institūcijā, kas arī nodrošina tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Ja amatpersona (darbinieks) izbeidz amata (dienesta, darba) tiesiskās attiecības vienā valsts vai pašvaldības institūcijā un ne vēlāk kā nākamajā mēnesī sāk pildīt amata (dienesta, darba) pienākumus citā valsts vai pašvaldības institūcijā, iesaistītajām pusēm piekrītot, neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu var naudā nekompensēt un pārcelt izmantošanai attiecīgajā valsts vai pašvaldības institūcijā.

Tiesības uz minimālo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu jau sen bijušas pieskaitāmas pie starptautiskajās tiesībās atzītām sociālajām pamattiesībām.¹⁰ Starptautiskajā līmenī šīs pamattiesības nostiprinātas, piemēram, Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas 24. pantā,¹¹ atgādinot, ka ikvienam ir "tiesības uz atpūtu un brīvo laiku, ieskaitot tiesības uz saprātīgu darbadienas ierobežojumu un uz apmaksātu periodisku atvaļinājumu". Tāpat šīs pamattiesības ir atzītas arī Starptautiskajā paktā par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām un Pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām 7. panta "d" punktā kā ikviena cilvēka tiesību uz taisnīgiem un objektīviem darba apstākļiem izpausme.

Latvijas Republikas Satversmes 107. pantā noteikts, ka "[i]kvienam darbiniekam ir tiesības uz [...] ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu". Tas nozīmē, ka šādas tiesības darbiniekam nevar atņemt. Tomēr ir iespējams ar likumu reglamentēt atvaļinājuma piešķiršanas noteikumus. Tiesības izmantot ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu ir attiecināmas uz darbiniekiem plašākā nozīmē un citstarp arī uz Atlīdzības likuma subjektiem.

Komentējamā pantā ietverti galvenie ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanas un izmantošanas noteikumi. Tāpat ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanā piemēro Darba likuma noteikumus un praksi, kas gadu gaitā izveidojusies Darba likuma normu interpretācijas rezultātā.

Darba likumā ietvertais pamatprincips ir šāds: ikgadējais apmaksātais atvaļinājums ir četras kalendāra nedēļas, neskaitot svētku dienas. Svētku dienas ir noteiktas likumā "Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām".

Šāda ilguma atvaļinājums pienākas arī amatpersonām (darbiniekiem), izņemot komentējamā panta otrajā līdždevītajā daļā minētos subjektus, kuriem šajā pantā noteikts specifisks regulējums.

Latvijas Republikas Augstākās tiesas tiesu prakses apkopojumā "Tiesu prakse lietās par valsts dienestu. 2007.–2015. gads" norādīts: „Tiesības uz atvaļinājumu noteic nodarbinātības tiesisko attiecību pastāvēšana, un par katru šādu attiecību pastāvēšanas mēnesi personai rodas tiesības uz divpadsmito daļu no gada atvaļinājuma (*sal.: M. Loewisch. Arbeitsrecht, Werner Verlag Duesseldorf, 2004, S. 271*). Īpaši tiek atrunāta kārtība, kādā piešķirams atvaļinājums par pirmo nodarbinātības gadu [...], taču atvaļinājums par nākamajiem nodarbinātības gadiem

¹⁰ Kā savos 2001. gada 8. februāra secinājumos lietā BECTU apgalvo ģenerāladvokāts Ticano [Tizzano] (2001. gada 26. jūnija spriedums lietā C-173/99 BECTU (Recueil, I-4881. lpp.), tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu jau sen ir uzskatāmas par sociālajām pamattiesībām.

¹¹ Vispārējā cilvēktiesību deklarācija, kuru Apvienoto Nāciju Ģenerālā asambleja pasludinājusi 1948. gada 10. decembrī ar rezolūciju 217 A (III).

tiek piešķirts jebkurā šā gada laikā, neatkarīgi no tā, vai persona jau ir nostrādājusi pilnus 12 mēnešus. No minētā secināms, ka tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu amatpersonai rodas jau tā kalendārā gada sākumā, par kuru atvaļinājums piešķirams, nevis tikai brīdī, kad persona lūdz tai piešķirt ikgadējo atvaļinājumu noteiktā laikā.”¹² Šī tēze formulēta lietā, kurā bija svarīgi noteikt, kura no vairākām tiesību normām, kas viena gada ietvaros regulēja atvaļinājuma ilgumu, ir piemērojama. Ievērojot to, ka norma, kura samazināja atvaļinājuma ilgumu, ir piemērojama tūlītēji, tika secināts, ka, piešķirot atvaļinājumu par kārtējo gadu, „atvaļinājuma ilgums ir nosakāms proporcionāli nodienētajam laikam pirms un pēc grozījumiem, ņemot vērā likumā noteikto atvaļinājuma ilgumu attiecīgi pirms un pēc grozījumiem”.¹³

Komentējamā pantā ietverti divi papildu nosacījumi, kuri var būt ietverti arī atbilstoši Darba likumam izstrādātajos darba kārtības noteikumos, tomēr valsts un pašvaldību institūciju specifikas dēļ tika iekļauti Atlīdzības likumā, proti, aizliegums palielināt apmaksājamo darba dienu skaitu un ierobežojums sadalīt ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu daļās, kas ir mazākas par vienu nedēļu. Aizliegums palielināt apmaksājamo darba dienu skaitu (piecu dienu darba nedēļas gadījumā – 20 darbdienas) nav tulkojams absolūti, jo var būt gadījumi, kad tas pamatotu iemeslu dēļ tomēr ir jādara, piemēram, ja atvaļinājuma laikā ir svētku diena, kas iekrīt sestdienā vai svētdienā, un darbiniekam nav noteikta piecu darba dienu nedēļa (pirmdiena – piektdiena) jeb darbiniekam pastāvētu iespēja strādāt kādā no šīm dienām. Komentējamā pantā noteiktais ierobežojums, kas nosaka iespējami mazāko ikgadējā atvaļinājuma daļu, tika iecerēts tādēļ, lai nodrošinātu darbiniekiem pietiekamu atpūtu un efektīvāk organizētu institūcijas darbu. No šā ierobežojuma, ja ir attiecīgs pamatojums, var atkāpties, vienojoties par to, ka netiks palielināts apmaksāto darbdienu skaits. Šis nosacījums neatceļ Darba likumā noteikto, ka vienai ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma daļai jābūt vismaz divas nedēļas garai.

Darba devējam ir pienākums nodrošināt, ka darbinieks izmanto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Institūcija, uzklaušot amatpersonas (darbinieka) viedokli, var piešķirt ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu arī pretēji šīs amatpersonas (darbinieka) vēlmēm, lai nodrošinātu tai likumā noteikto atpūtu. Citiem vārdiem sakot, iestādei ir pienākums piešķirt ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu pat tad, ja darbinieks to nevēlas.

Atvaļinājuma pabalsts, kas paredzēts Atlīdzības likuma 3. panta ceturtajā daļā, nav saistīts ar atvaļinājuma periodu un atvaļinājuma pilnīgu izmantošanu, bet iecerēts kā fakultatīva garantija, ko institūcija var paredzēt un izmaksāt vienu reizi kalendāra gadā. Savukārt papildatvaļinājums, kas minēts Atlīdzības likuma 42. pantā, izņemot Darba likumā paredzēto, ir saistīts ar ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma pilnīgu izmantošanu, nevis kalendāra gadu, tomēr nav saistīts ar atvaļinājuma periodu, par ko plašāks izklāsts atrodams attiecīgā panta komentārā.

Komentējamā panta desmitā daļa ietver papildu regulējumu par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma pārcelšanu uz citu iestādi, tādējādi akcentējot vēlmi nodrošināt publiskajās institūcijās darba pēctecīgumu un vienotību. No šīs daļas izriet divi noteikumi – imperatīvs un fakultatīvs. To, vai konkrētajā gadījumā notiek “pārcelšana”, var interpretēt paplašināti. Ja

¹² Augstākās tiesas 2012. gada 22. marta spriedums lietā Nr. SKA-207/2012, 6. punkts.

¹³ Turpat, 8. punkts.

amatpersonu (darbinieku) pārceļ citā amatā, līdz ar šo amatpersonu (darbinieku) pārceļams arī ikgadējais apmaksātais atvaļinājums neatkarīgi no tā garuma, kā arī institūcijas vai pašas amatpersonas (darbinieka) vēlmēm. Savukārt gadījumā, kad amata (dienesta, darba) attiecības tiek izbeigtas vienā institūcijā un uzsāktas citā institūcijā, nepiemērojot pārceļšanas procedūru, darbinieks var lūgt pārceļt viņa atvaļinājumu uz jauno institūciju, ja vien šī institūcija piekrīt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma pārņemšanai. Tādā gadījumā darbiniekam attiecīgs dokuments jāiesniedz darba devējam līdz pēdējai darba dienai. Jaunajā institūcijā ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu var izmantot arī pirms sešu mēnešu nostrādāšanas, ja attiecīgā institūcija šajā laikā atvaļinājumu piešķir. Minētā kārtība neattiecas uz papildatvaļinājuma pārceļšanu.

Atsauksšana no atvaļinājuma aplūkota Atlīdzības likuma 45. panta komentārā.

42. pants. Apmaksātais papildatvaļinājums

- (1) Amatpersonai (darbiniekam) piešķir Darba likumā noteikto obligāti piešķiramo papildatvaļinājumu. Papildus tam amatpersonai (darbiniekam), izņemot tiesnešus, prokurus, kā arī šā panta otrajā, trešajā, ceturtajā, piektajā, sestajā, septītajā un astotajā daļā minētās amatpersonas (darbiniekus), var piešķirt apmaksātu papildatvaļinājumu līdz 10 darba dienām pēc pilna ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanas. Papildatvaļinājumu var izmantot laikposmā līdz nākamajam ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam. Papildatvaļinājuma piešķiršanas kritērijus, tiem atbilstošo papildatvaļinājuma dienu skaitu un papildatvaļinājuma piešķiršanas kārtību nosaka Ministru kabinets.
- (2) Karavīram papildatvaļinājumu piešķir šā panta trešajā, ceturtajā, piektajā un astotajā daļā noteiktajos gadījumos.
- (3) Karavīram ambulatorās ārstēšanās un atveseļošanās nolūkam piešķir papildatvaļinājumu uz laiku līdz sešiem mēnešiem, ja viņš, dienesta pienākumus pildot, guvis ievainojumu (traumu, kontūziju) vai smagu slimību. Papildatvaļinājumu piešķir, pamatojoties uz Nacionālo bruņoto spēku Centrālās medicīniskās ekspertīzes komisijas atzinumu.
- (4) Karavīram var piešķirt apmaksātu papildatvaļinājumu starptautiskās operācijas laikā, ja viņš tajā piedalās ilgāk par četriem mēnešiem. Papildatvaļinājums nedrīkst pārsniegt 30 kalendāra dienas, rēķinot 2,5 dienas par mēnesi, un tā laikā karavīrs saņem mēnešalgu un 50 procentus no viņam noteiktās piemaksas par piedalīšanos starptautiskajā operācijā proporcionāli papildatvaļinājuma ilgumam. Karavīram tiek segti ceļa izdevumi, viņam dodoties uz Latviju vai dienesta vietu ārvalstī un atpakaļ uz starptautiskās operācijas rajonu, kā arī viesnīcas (naktsmītnes) izdevumi, ja tādi ceļošanas laikā radušies. Ceļa un viesnīcas (naktsmītnes) izdevumi tiek segti atbilstoši Ministru kabineta noteikumiem par kārtību, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem un darbinieku darba braucieniem saistītie izdevumi.
- (5) Karavīram piešķir 20 kalendāra dienas ilgu apmaksātu papildatvaļinājumu pēc atgriešanās no starptautiskās operācijas pastāvīgajā dienesta vietā. Šajā laikā karavīrs saņem arī mēnešalgu. Papildatvaļinājumu karavīram piešķir ne vēlāk kā mēneša laikā pēc atgriešanās no starptautiskās operācijas. Papildatvaļinājumā neieskaita laiku, kas pavadīts, ārstējoties no starptautiskajā operācijā gūtajiem ievainojumiem vai slimības, kā arī rehabilitācijas periodu.

- (6) Diplomātam, diplomātiskā un konsulārā dienesta amatpersonai (darbiniekam) var piešķirt apmaksātu papildatvaļinājumu, kura ilgumu atkarībā no dienesta apstākļiem nosaka Ārlietu ministrija.
- (7) Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonai ar speciālo dienesta pakāpi, ja tai ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 18 gadiem vai bērns invalīds, kalendāra gada laikā pēc pašas vēlēšanās piešķir trīs darba dienas ilgu papildatvaļinājumu, izmaksājot vidējo izpeļņu.
- (8) Karavīram, kā arī Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonai ar speciālo dienesta pakāpi likumā noteiktajos gadījumos papildatvaļinājumu var piešķirt arī kā apbalvojumu. Šāda papildatvaļinājuma ilgums nedrīkst pārsniegt 10 dienas.
- (9) Pašvaldības amatpersonai (darbiniekam), ievērojot šā panta pirmās daļas pirmo, otro un trešo teikumu, apmaksāta papildatvaļinājuma piešķiršanas kritērijus, tiem atbilstošo papildatvaļinājuma dienu skaitu un papildatvaļinājuma piešķiršanas kārtību nosaka attiecīgās pašvaldības dome.
- (10) Piešķirtā papildatvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad amata (dienesta, darba) tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un amatpersona (darbinieks) piešķirto papildatvaļinājumu nav izmantojis.
- (11) Normatīvajos aktos paredzētais amatpersonas (darbinieka) darbības novērtējums pats par sevi nerada tiesības uz papildatvaļinājumu. Normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos to izmanto papildatvaļinājuma ilguma noteikšanā, līdz veikts nākamais novērtējums, un attiecīgais novērtējums nav uzskatāms par papildatvaļinājuma piešķiršanu šā panta desmitās daļas izpratnē.

Komentējamais pants paredz amatpersonai (darbiniekam) apmaksātu papildatvaļinājumu. Šajā pantā paredzētais papildatvaļinājums norobežojams no Darba likumā noteiktā obligātā papildatvaļinājuma.

Darba likuma 151. pantā ir noteikts, ka ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu piešķir:

- 1) darbiniekiem, kuru aprūpē ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam, – trīs darba dienas;
- 2) darbiniekiem, kuru darbs saistīts ar īpašu risku, – ne mazāk kā trīs darba dienas;
- 3) darbiniekiem, kuru aprūpē ir mazāk par trim bērniem vecumā līdz 14 gadiem, – ne mazāk par vienu darba dienu.

Atlīdzības likumā un Darba likumā minētos papildatvaļinājumus piešķir neatkarīgi citu no cita. Komentējamā pantā ir noteikts, ka papildatvaļinājumu var izmantot tikai pēc pilna ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanas, un tas neattiecas uz Darba likumā noteikto papildatvaļinājumu, iekams Darba likums to neparedzēs.

Tiesības uz papildatvaļinājumu, kas regulēts komentējamā pantā, rada ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošana, bet papildatvaļinājuma ilgumu nosaka novērtējums, kas ir aktuāls papildatvaļinājuma piešķiršanas brīdī. Ja novērtējums mainās īsi pirms papildatvaļinājuma izmantošanas, vajadzīgs aktuālais novērtējums. Tas vien, ka amatpersona (darbinieks) saņēmusi darba izpildes novērtējumu, vēl nenožīmē, ka ar šo brīdi tai piešķirts papildatvaļinājums, jo novērtējums tikai nosaka papildatvaļinājuma ilgumu (atbilstoši iekšējai kārtībai). Par papildatvaļinājuma piešķiršanas brīdi uzskatāms

attiecīga institūcijas rīkojuma izdošanas brīdis. Uz viena novērtējuma pamata var piešķirt neierobežotu papildatvaļinājumu skaitu, ja institūcija nenodrošina regulāru novērtēšanu. Par nepareizu atzīstama tāda interpretācija, ka par vienu novērtējumu piešķirams tikai viens papildatvaļinājums.

Papildatvaļinājums nav saistīts ar kalendāra gadu, bet ar ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanu, proti, var izveidoties tāda situācija, ka sakarā ar ikgadējā atvaļinājuma daļas pārceļšanu uz nākamo gadu un šīs daļas un visa nākamā ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanu vienā kalendāra gadā amatpersona (darbinieks) izmanto 20 papildatvaļinājuma dienas. Papildatvaļinājums neuzkrājas, proti, nevar 2016. gadā izmantot 40 dienas garu papildatvaļinājumu, ja darbinieks no 2012. gada, tas ir, četrus gadus, nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Papildatvaļinājumu nedrīkst kompensēt naudā, izņemot gadījumu, kad amata vai darba tiesiskās attiecības tiek pārtrauktas, bet nav izmantots papildatvaļinājums, kas piešķirts ar rīkojumu, kurā identificētas konkrētas tā izmantošanas dienas. Papildatvaļinājuma datumu izvēlē (plānošanā) var izmantot ikgadējā atvaļinājuma grafiku (Darba likuma 150. pants) attiecīgajam gadam.

Papildatvaļinājumu daļa pa dienām. Nav tiesiska pamata izvirzīt prasību pēc lielāka izmantošanas nogriežņa. Papildatvaļinājumu var izmantot līdz brīdim, kad sāk izmantot nākamo kārtējo ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Ja papildatvaļinājums nav izmantots pēc ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma un līdz nākamajam ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam, tas automātiski tiek dzēsts. Tāpēc personāla nodaļām vajadzētu skaidrot darbiniekiem, kādas tiesiskās sekas izriet no viņu vēlmes izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu un kurā brīdī tās skar jau nākamo atvaļinājuma periodu, liedzot izmantot papildatvaļinājumu varbūt tikai tehniskas nianšes dēļ.

43. pants. Atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas

- (1) Amatpersonai (darbiniekam), kurai tas ir nepieciešams un kuras amata (dienesta, darba) pienākumu izpildes apstākļi to pieļauj, var piešķirt atvaļinājumu bez darba samaksas un uzturdevas kompensācijas saglabāšanas. Atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas ieskaita kopējā darba stāžā vai izdienā.
- (1¹) Amatpersonai (darbiniekam) piešķir atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas Darba likuma 153. pantā noteiktajā gadījumā.
- (2) *(Izslēgta ar 15.04.2010. likumu)*
- (3) Karavīram, kuram tas ir nepieciešams un kura dienesta apstākļi to pieļauj, piešķir atvaļinājumu bez karavīra mēnešalgas un piemaksu vai militārā darbinieka mēnešalgas saglabāšanas, kā arī bez uzturdevas, dzīvojamās telpas īres izdevumu un komunālo maksājumu kompensācijas saglabāšanas. Piecu gadu periodā šāds atvaļinājums nedrīkst pārsniegt četrus mēnešus. Šā atvaļinājuma laiku ieskaita karavīra izdienas stāžā, kas dod tiesības uz izdienas pensiju, un izdienas stāžā, kas dod tiesības uz kārtējās dienesta pakāpes piešķiršanu. Ja pēc šā atvaļinājuma beigām karavīrs neatgriežas aktīvajā dienestā, viņu no tā atvaļina.
- (4) Saeimas deputātam var piešķirt atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas, kurš nedrīkst būt ilgāks par vienu nedēļu un kura laikā viņš drīkst nepiedalīties Saeimas darbā. Šīs tiesības Saeimas deputāts var izmantot vienu reizi sesijas laikā.

Komentējamais pants paredz jebkuras amatpersonas (darbinieka) tiesības lūgt tai piešķirt atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas.

Saskaņā ar Darba likuma 153. pantu iestādei būtu pienākums piešķirt amatpersonai (darbiniekam) atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas šādos gadījumos:

- 1) ja to pieprasa amatpersona (darbinieks), kuras aprūpē un uzraudzībā pirms adopcijas apstiprināšanas tiesā ar bāriņtiesas lēmumu nodots adoptējamais bērns. Šādu atvaļinājumu piešķir uz laiku, kāds noteikts bāriņtiesas lēmumā par adoptējamā bērna aprūpi un uzraudzību. Ja bāriņtiesa pieņem lēmumu par aprūpes un uzraudzības termiņa pagarināšanu, atvaļinājumu pagarina līdz tiesas sprieduma par adopcijas apstiprināšanu spēkā stāšanās laikam. Šādu atvaļinājumu ieskaita kopējā darba stāžā, bet neieskaita ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā;
- 2) ja to pieprasa amatpersona (darbinieks), kura kā audžuģimene vai aizbildnis aprūpē bērnu, kā arī darbinieks, kurš atbilstoši bāriņtiesas lēmumam faktiski kopj un audzina citas personas bērnu. Šādu atvaļinājumu piešķir uz laiku, kāds noteikts bāriņtiesas lēmumā, bet ne ilgāk kā līdz bērna pusotra gada vecumam. Šādu atvaļinājumu ieskaita kopējā darba stāžā, bet neieskaita ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā;
- 3) ja to pieprasa amatpersona (darbinieks), kas pilda dienestu Latvijas Republikas Zemessardzē, ja par tās iesaisti Zemessardzes uzdevumu izpildē vai apmācībā darba devēju informē Zemessardzes vienības komandieris dienestu Zemessardzē regulējošos normatīvajos aktos noteiktajā termiņā un kārtībā. Atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas piešķir uz Zemessardzes vienības komandiera izziņā norādīto laiku.

Amatpersonai (darbiniekam), kas izmanto šādu atvaļinājumu, tiek saglabāts iepriekšējais darbs. Ja tas nav iespējams, iestāde nodrošina līdzīgu vai līdzvērtīgu darbu ar amatpersonai (darbiniekam) ne mazāk labvēlīgiem darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem.

Citos gadījumos institūcijai nav pienākuma bezalgas atvaļinājumu piešķirt, bet tā to var darīt, izvērtējot veicamos darbus un samērojot tos ar atvaļinājuma pieprasīšanas iemeslu, ja darbinieks to norādījis. Darbiniekam nav pienākuma šo iemeslu norādīt. Likums nenosaka šādam atvaļinājumam termiņa ierobežojumus. Šajā ziņā izņēmums ir tikai karavīri un Saeimas deputāti.

Jāņem vērā, ka par četrām nedēļām garāku atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas neieskaita laikā, kas dod tiesības saņemt ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu (Darba likuma 152. panta otrā daļa, ņemot vērā īpašo pārejas periodu un izņēmumus, kas noteikti Atlīdzības likuma pārejas noteikumu 8.² punktā). Saeimas deputāti atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas drīkst izmantot tikai vienu reizi sesijas laikā neatkarīgi no šā atvaļinājuma garuma, proti, šai gadījumā nav no svara, vai tas ilgst vienu dienu vai septiņas dienas.

43.¹ pants. Atvaļinājums sakarā ar kandidēšanu vēlēšanās

Amatpersonai (darbiniekam), kura piekritusi kandidēt Saeimas, Eiropas Parlamenta vai pašvaldības domes vēlēšanās un kurai likums neprasa atstāt ieņemamo amatu pēc kandidātu saraksta reģistrēšanas, līdz vēlēšanu dienai likumā noteiktajā kārtībā var piešķirt ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu un papildatvaļinājumu, kā arī, pamatojoties uz amatpersonas (darbinieka) iesniegumu, piešķir atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas – Saeimas vēlēšanām līdz diviem mēnešiem, bet Eiropas Parlamenta un pašvaldības domes vēlēšanām – līdz vienam mēnesim.

Komentējamais pants paredz divus būtiskus nosacījumus, kas ņemami vērā. Pirmkārt, institūcijai ir pienākums piešķirt šādu atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas. Tāpēc šis specifiskais atvaļinājuma veids – atvaļinājums sakarā ar kandidēšanu vēlēšanās – ir reglamentēts atsevišķi no Atlīdzības likuma 43. panta, tādējādi uzsverot, ka dalībai vēlēšanās ir būtiska nozīme demokrātiskā sabiedrībā. Otrkārt, pants paredz konkrētu secību, kādā izmantojami šajā likumā paredzētie atvaļinājumi, un šī secība institūcijai jāievēro. Atvaļinājumu secības noteikšanas mērķis ir saistīts ar apstākli, ka attiecīgās vēlēšanas reglamentējošie likumi paredz pienākumu izbeigt dienesta vai darba tiesiskās attiecības pēc ievēlēšanas amatā. Līdz ar to šī norma nodrošina, ka amatpersonām vai darbiniekiem šādos gadījumos būtu retāk izmaksājama kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu, jo visupirms ir jāizmanto ikgadējais apmaksātais atvaļinājums un papildatvaļinājums, bet tikai pēc tam var tikt piešķirts komentējamā pantā paredzētais atvaļinājums. Vienlaikus atzīmējams, ka amatpersona (darbinieks) var lūgt tai piešķirt atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas Atlīdzības likuma 43. pantā noteiktajā kārtībā šā paša likuma 43.¹ pantā minētajam nolūkam, tomēr tad jāņem vērā, ka institūcijai nav pienākuma šādu atvaļinājumu piešķirt, bet, ja institūcijas vadītājs to zinājis, viņš var kļūt atbildīgs par institūcijas papildu finanšu izdevumiem, kas radušies, kompensējot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

44. pants. Mācību atvaļinājums

- (1) Amatpersonai (darbiniekam), kas, nepārtraucot amata (dienesta, darba) pienākumu pildīšanu, sekmīgi mācās valsts akreditētā izglītības iestādē vai ārvalsts mācību iestādē, kuras izdotie diplomi tiek atzīti Latvijā, lai iegūtu amata (dienesta, darba) pienākumu izpildei nepieciešamās zināšanas, studiju gala pārbaudījumu un valsts pārbaudījumu kārtīšanai (arī tādēļ, lai varētu sagatavoties šiem pārbaudījumiem, izstrādāt un aizstāvēt bakalaura, maģistra, kvalifikācijas, promocijas darbu vai diplomdarbu) piešķir mācību atvaļinājumu līdz 20 darba dienām gadā, saglabājot mēnešalgu, uzturdevas kompensāciju un piemaksas, izņemot šā likuma 14. panta trešajā daļā minēto piemaksu. Darbiniekam, kuram noteikta akorda alga, mācību atvaļinājumu piešķir, izmaksājot vidējo izpeļņu. Par vienu un to pašu studiju gala pārbaudījumu vai valsts pārbaudījumu kārtīšanu nav pieļaujama atkārtota mācību atvaļinājuma piešķiršana.
- (2) Ja amatpersonai (darbiniekam), kas, nepārtraucot amata pienākumu pildīšanu, sekmīgi mācās valsts akreditētā izglītības iestādē vai ārvalsts mācību iestādē, kuras izdotie diplomi tiek atzīti Latvijā, lai iegūtu amata (dienesta, darba) pienākumu izpildei nepieciešamās zināšanas, tas ir nepieciešams un amata (dienesta, darba) apstākļi to pieļauj, tai var piešķirt apmaksātu mācību atvaļinājumu līdz 10 darba dienām mācību gadā semestru pārbaudījumu kārtīšanai vai promocijas darba izstrādei, saglabājot mēnešalgu, uzturdevas kompensāciju un piemaksas, izņemot šā likuma 14. panta trešajā daļā minēto piemaksu. Darbiniekam, kuram noteikta akorda alga, mācību atvaļinājumu piešķir, izmaksājot vidējo izpeļņu.
- (3) Ja amatpersonai (darbiniekam), kas, nepārtraucot amata pienākumu pildīšanu, sekmīgi mācās starptautiski atzītos profesionālās sertifikācijas kursus, kuru profesionālo kvalifikāciju apliecinošie sertifikāti tiek atzīti arī Latvijā, lai iegūtu amata (dienesta, darba) pienākumu izpildei nepieciešamās zināšanas, tas ir nepieciešams un amata (dienesta, darba) apstākļi to pieļauj, tai var piešķirt apmaksātu mācību atvaļinājumu līdz 10 darba dienām gadā kvalifikācijas līmeņa vai kursa gala pārbaudījumu kārtīšanai, saglabājot mēnešalgu, uzturdevas kompensāciju un piemaksas, izņemot šā likuma 14. panta trešajā daļā

minēto piemaksu. Darbiniekam, kuram noteikta akorda alga, mācību atvaļinājumu piešķir, izmaksājot vidējo izpeļņu. Par vienu un to pašu kvalifikācijas līmeņa vai kursa gala pārbaudījumu kārtošanu nav pieļaujama atkārtota mācību atvaļinājuma piešķiršana.

Komentējamais pants paredz mācību atvaļinājumu gadījumā, kad amatpersona (darbinieks) mācās, lai iegūtu amata (dienesta, darba) pienākumu izpildei, arī karjeras izaugsmei, nepieciešamās zināšanas. Mācībām, kurās iegūtās zināšanas nav nepieciešamas amatpersonas (darbinieka) darbam, likums neparedz mācību atvaļinājuma piešķiršanu.

Komentējamā panta pirmajā daļā minētajos gadījumos, piemēram, gala pārbaudījumu kārtošanai, likums liek obligāti piešķirt mācību atvaļinājumu, ja darbinieks to lūdz, savukārt šā panta otrajā un trešajā daļā minētajos gadījumos, piemēram, semestru pārbaudījumu kārtošanai, mācību atvaļinājuma piešķiršana ir institūcijas izvēle un tā jāparedz iekšējā kārtībā, nosakot arī piešķiramo dienu skaitu. Semestru pārbaudījumu kārtošanai piešķirtā mācību atvaļinājuma maksimālais dienu skaits – līdz 10 darba dienām mācību gadā – ir attiecināms uz abiem viena mācību gada semestriem kopā.

Mācību atvaļinājuma laikā amatpersonai (darbiniekam) saglabā mēnešalgu, uzturdevas kompensāciju un noteiktās piemaksas, izņemot piemaksu par prombūtnē esošas amatpersonas (darbinieka) aizvietošanu vai vakanta amata pienākumu pildīšanu. Darbiniekam, kuram noteikta akorda alga, mācību atvaļinājuma laikā izmaksā vidējo izpeļņu.

45. pants. Atsaukšana no atvaļinājuma

- (1) Izņēmuma jeb neatliekamas nepieciešamības gadījumā leškšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālo dienesta pakāpi var atsaukt no atvaļinājuma ar tās amatpersonas rīkojumu (pavēli), kura ir tiesīga iecelt atsaucamo amatpersonu amatā. Šādā gadījumā atvaļinājumu pārceļ vai pagarina par to dienu skaitu, uz kurām amatpersona bijusi atsaukta, un nepiemēro šā likuma 41. panta septītajā daļā minētos ierobežojumus.
- (2) Karavīru no atvaļinājuma var atsaukt tikai īpašu dienesta apstākļu dēļ aizsardzības ministra noteiktajā kārtībā. Ja ir izsludināts karastāvoklis, izņēmuma stāvoklis vai mobilizācija, karavīri, kuriem piešķirts atvaļinājums, izņemot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, nekavējoties atgriežas savā vienībā.
- (3) Izņēmuma gadījumos, kad prokuroram piešķirtā ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošana var nelabvēlīgi ietekmēt prokuratūras iestādes funkciju izpildi, ar paša prokurora rakstveida piekrišanu pieļaujams atsaukt viņu no atvaļinājuma, pārceļot neizmantotā atvaļinājuma daļu uz citu laiku.

Darba likumā nav paredzēta iespēja darbinieku atsaukt no atvaļinājuma vai citādi tiesiski panākt to, ka viņš savu atvaļinājumu pārtrauc. Vienošanās par pretējo darba līgumā nav spēkā (Darba likuma 6. pants). Atlīdzības likuma 45. pantā regulēti vienīgi izņēmuma gadījumi, kad tas ir iespējams, un tie attiecas uz karavīriem, prokuroriem un leškšlietu ministrijas sistēmas iestādes vai ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm. Turklāt prokurora gadījumā ir nepieciešama viņa rakstveida piekrišana. Šis pants neierobežo citu amatpersonu (darbinieku) iespēju pašām lūgt, lai tiek izdarītas izmaiņas piešķirtajā atvaļinājumā.

1. PIELIKUMS.

Valsts un pašvaldību institūciju amatu saimes, apakšsaimes un to apraksts

Komentējamā likuma 1. pielikuma mērķis ir definēt valsts un pašvaldību institūcijās esošās darba jomas un tajās veicamās pamatfunkcijas, kuras raksturo 57 amatu saimes un to apakšsaimes. Amatu saimju skaits laika gaitā var mainīties, ja rodas jaunas darba jomas vai arī izzūd, kļūst neaktuālas kādas no esošajām darba jomām.

Detalizēts amatu saimju raksturojums, tās sīkāk sadalot noteikta skaita amatu līmeņos (raksturojot katru līmeni un sniedzot amata paraugaprakstu konkrētajā līmenī) ir noteikts Ministru kabineta noteikumos par valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogu, kas tiek piemērots amatu klasificēšanai.

2. PIELIKUMS.

Amatu saimei (apakšsaimei) atbilstošā maksimālā mēnešalgu grupa

Komentējamā likuma 2. pielikuma mērķis ir noteikt katrai amatu saimei (apakšsaimei) maksimālo mēnešalgu grupu, kura atbilst konkrētās saimes (apakšsaimes) amatiem ar vissarežģītākajiem un atbildīgākajiem amata pienākumiem un vadības funkciju, piemēram, amatu saimei – 14. Grāmatvedība – maksimālā mēnešalgu grupa ir 13.

Kopumā ir 16 mēnešalgu grupas.

Detalizētu amatu saimju (apakšsaimju) un līmeņu sadalījumu pa konkrētām mēnešalgu grupām (ievērojot 2. pielikumā noteiktās maksimālās mēnešalgu grupas) nosaka Ministru kabineta noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogu. Amatu saimei – 14. Grāmatvedība – mēnešalgu grupas ir no 5. līdz 13., kas atbilst I līdz VB līmenim.

3. PIELIKUMS.

Mēnešalgu grupas un to maksimālās mēnešalgas

Komentējamā likuma 3. pielikuma mērķis ir katrai no 16 mēnešalgu grupām noteikt maksimālās mēnešalgas, kuras ir jāievēro un nedrīkst pārsniegt Atlīdzības likumā norādītajās valsts institūcijās un pašvaldībās.

Attiecībā uz tiešās pārvaldes iestādēm MK noteikumi Nr.66 katrai mēnešalgu grupai nosaka sīkāku mēnešalgu sadalījumu (ievērojot 3. pielikumā noteiktās maksimālās mēnešalgas) atbilstoši katrai no trim amatpersonu (darbinieku) kategorijām.

4. PIELIKUMS.

Valsts ieņēmumu dienesta amatpersonu (darbinieku) maksimālā mēnešalga

Komentējamā likuma 4. pielikums nosaka atsevišķu mēnešalgu skalu Valsts ieņēmumu dienesta amatpersonu (darbinieku) mēnešalgas noteikšanai. Mēnešalgu skala nosaka mēnešalgu grupām atbilstošās maksimālās mēnešalgas, kuras ir jāievēro un nedrīkst pārsniegt, nosakot konkrētās mēnešalgas amatpersonām (darbiniekiem).

Valsts ieņēmumu dienesta amatpersonu (darbinieku) maksimālās mēnešalgas tiek būtiski paaugstinātas, salīdzinot ar citām tiešās valsts pārvaldes iestādēm noteiktajām maksimālajām mēnešalgām. Šādas skalas izveides pamatā ir pašreizējā situācija, proti, fakts, ka valsts pārvaldē atalgojums, īpaši augsta līmeņa speciālistiem un vadītājiem, ir kļuvis nekonkurētspējīgs salīdzinājumā ar privāto sektoru. Valsts ieņēmumu dienestā ieviešamā sistēma kalpos kā izmēģinājums turpmākajai atlīdzības politikas reformai. Tiek plānots, ka 2017. gadā pēc rezultātu izvērtēšanas, tai skaitā darba sniegumu rādītāju analīzes, tiks pieņemts lēmums par sistēmas attiecināšanu arī uz citām iestādēm.

ISBN: 978-9934-19-100-8



9 789934 191008