

Informācija publicēta saskaņā ar Ministru kabineta 2016. gada 12. aprīļa noteikumiem Nr.225 ["Kārtība, kādā tiek publiskota informācija par amatpersonu \(darbinieku\) atlīdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām"](#).

Informācija par Datu valsts inspekcijas ierēdņu un darbinieku atlīdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru

Saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 4.panta otro un četrpadsmito daļu, 13.⁷pantu, Datu valsts inspekcijas (turpmāk - Inspekcijas) ierēdņu un darbinieku (turpmāk – nodarbinātais) mēnešalgu nosaka Inspekcijas reglamentētajā kārtībā, ņemot vērā amata vērtību (atbildības līmeni un sarežģītību), nodarbinātā individuālās kvalifikācijas, kompetenču un darba snieguma līmeni, kā arī bāzes mēnešalgas apmēru, kam piemērots koeficients ne lielāks par 4,05 un kas noapaļots pilnos euro. Bāzes mēnešalgas apmēru nosaka šādi: saskaņā Centrālās statistikas pārvaldes oficiālajā statistikas paziņojumā publicēto valstī strādājošo aizpagājušā gada mēneša vidējās darba samaksas apmēra pieaugumu procentos pret iepriekšējo gadu ar aizpagājušā gada inflāciju procentos pret iepriekšējo gadu un attiecīgo summu dala ar divi. Bāzes mēnešalgas apmērs tiek noteikts katram kalendārajam gadam.

Inspekcijas nodarbinātā individuālās mēnešalgas noteikšanā tiek ievēroti šādi principi:

1. taisnīgums: par tādas pašas vai līdzīgas vērtības darbu, kvalifikāciju un kompetencēm un darba sniegumu tiek noteikta līdzīga mēnešalga;
2. caurskatāmība: nodarbinātā mēnešalgas līmeņa noteikšanas kārtība ir pieejama visiem Inspekcijas nodarbinātajiem un tiek izskaidrota pēc nepieciešamības;
3. orientācija uz rezultātu: individuālās mēnešalgas kritēriju būtība ir atbilstoši atalgot nodarbinātā ieguldījumu (kvalifikāciju un kompetences), rezultātu (kvalitatīvu darba sniegumu), veicināt to pastāvīgu pieaugumu, lai ikviena nodarbinātā mēnešalga atbilstu viņa ieguldījumam un darba rezultātiem;
4. elastīgums: atbilstoši izmaiņām nodarbinātā individuālās mēnešalgas kritēriju vērtējumā nodarbinātā individuālā mēnešalga tiek regulāri pārskatīta, ņemot vērā Inspekcijas atalgojuma budžeta iespējas.

Nosakot Inspekcijas nodarbinātajam mēnešalgas apmēru tiek piemēroti šādi individuālās mēnešalgas noteikšanas kritēriji:

1. nodarbinātā amata vērtība/klasifikācija (atbildības līmenis un sarežģītība) un nodarbinātā individuālās mēnešalgas pakāpe;
2. nodarbinātā profesionālā kvalifikācija un kompetences:
 - 2.1. nodarbinātā izglītības līmeņa un profesionālo zināšanu atbilstība amata aprakstā noteiktajām prasībām;
 - 2.2. nodarbinātā profesionālās pieredzes līmeņa atbilstība amata aprakstā noteiktajām prasībām;
 - 2.3. nodarbinātā kompetenču atbilstība amatam noteiktajām kompetencēm.
3. nodarbinātā darba sniegums:
 - 3.1. nodarbinātā amata pienākumu izpildes kvalitāte, termiņu ievērošana, veikto uzdevumu sarežģītība, snieguma rādītāju sasniegšana;
 - 3.2. nodarbinātajam noteikto mērķu sasniegšanas līmenis un uzdevumu izpildes kvalitāte.

Inspekcijas amati ir klasificēti algu grupās, katrai algu grupai ir noteikts mēnešalgas koeficients no 1 līdz 3,1. Nodarbinātā individuālo mēnešalgu nosaka amatam atbilstošās mēnešalgu grupas intervāla ietvaros, kurš ir sadalīts septiņos soļos jeb pakāpēs, bāzes mēnešalgas apmēram piemērojot attiecīgo koeficientu, kas apstiprināts attiecīgajam gadam ar rīkojumu. Inspekcijas nodarbināto mēnešalgas tiek pārskatītas vienu reizi gadā.

Lai veicinātu nodarbinātā profesionālo attīstību un ilgstošu nodarbinātību Inspekcijā, papildus noteiktajai individuālās mēnešalgas pakāpei var piemērot mēnešalgas palielinājumu šādos gadījumos: par papildu mācībām ar darba pienākumu pildīšanu saistītā jomā (kritērijā netiek vērtēti mācību pasākumi, kurus organizē Inspekcija); par darba ilgumu Inspekcijā.

**Informācija par Datu valsts inspekcijas
amatpersonu un darbinieku mēnešalgas apmēru
sadalījumā pa amatu grupām
(bruto, euro)**

Amatu grupa	Amata nosaukums	Koeficients	Amata vietu skaits	Mēnešalgas diapazons		Vidējā mēnešalga
13	Direktors	4,05	1	4607	4607	4607
13	Direktora vietnieks	3	1	2275	3526	3412
12	Nodaļas vadītājs	2,4	3	1706	2901	2730
12	Nodaļas vadītāja vietnieks	2,4	1	1706	2901	2730
12	Informācijas sistēmas drošības pārvaldnieks	2,4	1	1706	2901	2730
11	Nodaļas vadītājs	1,95	1	1399	2381	2381
11	Drošības pārvaldnieks	1,85	1	1399	2332	2104
11	Jurists	1,75-1,95	4	1399	2332	2076
11	Juriskonsults	1,95	2	1399	2332	2218
11	Sabiedrisko attiecību speciālists	1,53	1	1399	2332	1627
11	Galvenais personāla speciālists	1,95	1	1399	2332	2218
10	Juriskonsults	1,5-1,8	16	1365	2275	1915
10	Finanšu analītiķis	1,8	1	1365	2275	2047
9	Projekta vadītājs		1	1852	1852	1852
8	Vecākais lietvedis	1,5	1	1137	1934	1706

Informācija par piemaksām, prēmijām, naudas balvām, sociālajām garantijām un to noteikšanas kritērijiem Datu valsts inspekcijā

Informācija par piemaksām, prēmijām un naudas balvām

Nr. p. k.	Piemaksas vai prēmijas veids, naudas balva	Piemaksas, prēmijas vai naudas balvas apmērs (euro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	2	3	4
1	Prēmija saskaņā ar ierēdņa/darbinieka (turpmāk – nodarbinātais) darba izpildes novērtējumu (vienu reizi gadā).	Līdz 75 % no mēnešalgas, ja novērtējums ir "teicami"; Līdz 65 % no mēnešalgas, ja novērtējums ir "ļoti labi"; Līdz 55 % no mēnešalgas, ja novērtējums ir "labi".	Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma (turpmāk–VPIADAL) 16.panta otrā daļa, Ministru kabineta 2022.gada 21.jūnija noteikumu Nr.361 „, Noteikumi par valsts institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu un tās noteikšanas kārtību kā arī par profesijām un specifiskajām jomām, kurām piemērojams tirgus koeficients” (turpmāk – noteikumi Nr.361) 25.punkts un Datu valsts inspekcijas (turpmāk – Inspekcija) noteiktie kritēriji.
2	Piemaksa par nozīmīgu ieguldījumu Inspekcijas stratēģisko mērķu sasniegšanā.	Līdz 30% no mēnešalgas.	VPIADAL 14.panta divpadsmitā daļa un Inspekcijas noteiktie kritēriji.

3	Piemaksa, ja nodarbinātais papildus saviem tiešajiem amata pienākumiem aizvieto prombūtnē esošu nodarbināto vai pilda vēl citus pienākumus.	Līdz 30% no mēnešalgas.	VPIADAL 14.panta pirmā daļa un Inspekcijas noteiktie kritēriji.
4	Naudas balva	Līdz 100% no mēnešalgas vienreiz gadā.	VPIADAL 3.panta ceturtās daļas 5.punkts. Naudas balvu var piešķirt nodarbinātajam sakarā ar nodarbinātajam vai Inspekcijai svarīgu sasniegumu (notikumu), ņemot vērā nodarbinātā ieguldījumu Inspekcijas mērķu sasniegšanā un Inspekcijas noteiktos kritērijus.

Informācija par sociālajām garantijām

Nr. p. k.	Sociālās garantijas veids	Sociālās garantijas apmērs (euro vai %).	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	2	3	4
1	Kvalifikācijas celšana.	Esošo finanšu līdzekļu ietvaros.	VPIADAL 27.pants, Inspekcijas apstiprinātais kvalifikācijas celšanas plāns.
2	Atvaļinājuma pabalsts.	Līdz 50 % no mēnešalgas vienu reizi kalendārā gada laikā.	VPIADAL 3.panta ceturtās daļas 8.punkts un Inspekcijas noteiktie kritēriji. Ikgadējā atvaļinājuma pabalstu nodarbinātajam var noteikt, ja nodarbinātais izmanto atvaļinājumu, kura kopējais ilgums nav īsāks par divām kalendārajām nedēļām un nodarbinātais ir nostrādājis Inspekcijā nepārtraukti 6 mēnešus.
3	Redzes korekcijas līdzekļu iegādes izdevumu kompensācija.	Līdz 230 EUR apmērā.	MK noteikumi Nr.343 (10.08.2002.) "Darba aizsardzības prasības, strādājot ar displeju" 12.punkts un Inspekcijas kritēriji.
4	Veselības apdrošināšana.	Esošo finanšu līdzekļu ietvaros un normatīvajos aktos noteiktajā apmērā.	VPIADAL 37. pants un Inspekcijas noteiktie kritēriji; nodarbinātajam, kurš Inspekcijā ir nostrādājis vismaz 1 mēnesi.
5	Izmaksu kompensācija par obligātās veselības pārbaudes veikšanu.	Periodiskās un ārpuskārtas veselības pārbaudes izmaksas.	Saskaņā ar nodarbināto veselības apdrošināšanas līguma noteikumiem.
6	Pabalsts sakarā ar ģimenes locekļa vai apgādājamā nāvi.	Vienas minimālās mēneša darba algas apmērā.	VPIADAL 20.pants.
7	Pabalsts reizi kalendārā gadā nodarbinātajam par katru apgādībā esošu bērnu ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam.	750 EUR apmērā.	VPIADAL 3.panta ceturtās daļas 7.punkts.