TUKUMA RAIŅA VALSTS ĢIMNĀZIJA

Izglītības iestādes reģistrācijas Nr. 4119903473
Nodokļu maksātāja reģistrācijas Nr. 90000050975
J. Raiņa iela 3, Tukums, Tukuma novads, LV-3101
Tālrunis 63122396, 63122003, 26322672; www.tukumagimn.lv; e-pasts: gimnazija@tukums.lv

A P S T I P R I N Ā T I
ar Tukuma Raiņa Valsts ģimnāzijas 2026. gada 9. septembra rīkojumu Nr. TRG/1-9/26/80.

IEKŠĒJIE NOTEIKUMI
Tukumā

2026. gada 9. septembrī Nr. 5

PEDAGOGU DARBA SAMAKSAS NOTEIKŠANAS, PAAUGSTINĀTAS PEDAGOGU MĒNEŠA DARBA ALGAS LIKMES NOTEIKŠANAS KĀRTĪBA

Izdoti saskaņā ar Izglītības likuma 30. panta otro daļu, Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumu, Ministru kabineta 2016. gada 5. jūlija noteikumiem Nr. 445 "Pedagogu darba samaksas noteikumi" un Tukuma novada Domes 2026. gada 26. februāra noteikumiem Nr. 8 "Tukuma novada pašvaldības atlīdzības noteikumi".

I. Vispārīgie jautājumi

1. Kārtība nosaka Tukuma Raiņa Valsts ģimnāzijas (turpmāk tekstā - Ģimnāzija) pedagogu (turpmāk - Pedagogs) darba samaksas, paaugstinātās pedagogu darba algas likmes noteikšanas apmēru.
2. Noteikumu mērķis ir veicināt Pedagogu kvalitatīvo izaugsmi, konkurētspēju, kā arī novērtēt pedagoga ieguldīto darbu un sasniegumus.
3. Materiālā stimulēšana ir:
   3.1. prēmija;
   3.2. naudas balva saistībā ar Ģimnāzijai, valstij vai darbiniekam svarīgu sasniegumu (notikumu).
4. Sociālās garantijas noteiktas Tukuma novada pašvaldības noteikumos.
5. No piemaksām, prēmijām, naudas balvām un pabalstiem tiek ieturēti normatīvajos aktos noteiktie nodokļi.
6. Prēmiju vai naudas balvu nepiešķir, ja pēdējā gada laikā Pedagogs saņēmis disciplinārsodu.
7. Piemaksas, prēmijas, naudas balvas un pabalstu apmēru nosaka Ģimnāzijas direktors ar rīkojumu. Ģimnāzijas direktoram piemaksas, prēmijas, naudas balvas un pabalstu apmēru nosaka Tukuma novada pašvaldības iestādes "Pašvaldības administrācija" Izglītības pārvaldes (turpmāk – Izglītības pārvalde) vadītājs ar rīkojumu.
8. Ģimnāzijas darba samaksas fondu veido Tukuma novada domes (turpmāk – pašvaldība) apstiprinātais valsts budžeta finansējums (mērķdotācija, dotācija), pašvaldības budžeta finansējums un maksas pakalpojumu budžeta finansējums Pedagogu darba samaksai.

9. Ģimnāzijas Pedagogu materiālo stimulēšanu veic no ieekonomētajiem valsts budžeta finansējuma (mērķdotācijas, dotācijas) vai pašvaldības budžeta līdzekļiem Pedagogu darba samaksai vai Ģimnāzijas sniegto maksas pakalpojumu līdzekļiem.
10. Ģimnāzijas direktors, nosakot pedagoga darba samaksu vai materiālo stimulēšanu, var ņemt vērā Ģimnāzijas darba kvalitātes komisijas ieteikumus.
11. Pedagogu sociālo garantiju nodrošināšana tiek finansēta no šim mērķim paredzētajiem pašvaldības budžeta līdzekļiem.

II. Mēnešalga

12. Pedagoga darba slodzes sadalījuma aprēķins norādīts 1. pielikumā.
13. Pedagogu mēneša darba algas likmes ar rīkojumu nosaka direktors, ievērojot vienlīdzības principu. Nosakot atšķirīgas algas likmes, pedagogi tiek vērtēti, balstoties uz darbu iepriekšējā mācību gadā saskaņā ar 2. pielikumā noteiktajiem kritērijiem. Vispārējās pamatizglītības un vidējās izglītības pedagogu darba sniegums tiek novērtēts trīs līmeņos: "pamata", "labas prakses", "izcilības". Profesionālās ievirzes (instrumentspēles) pedagogi netiek vērtēti 1. pielikuma 2. un 5. kritērijā. Profesionālās ievirzes (instrumentspēles) pedagogu darba sniegums tiek vērtēts divos līmeņos: "labas prakses līmenis" un "izcilības līmenis".
    Pedagoga darba izvērtējuma secība:
    13.1. pedagogs vērtē sevi, norādot katrā kritērijā iegūtos punktus, balstoties uz 2. pielikumā noteikto;
    13.2. darba kvalitātes komisija izskata pedagoga vērtējumu. Ja tā nepiekrīt pedagoga vērtējumam, tad komisija argumentē un paaugstina vai pazemina noteiktā kritērijā iegūtos punktus;
    13.3. pedagoga iegūtais vērtējums punktos ir komisijas apstiprinātais punktu skaits;
    13.4. ja pedagogs nav izpildījis 13.1. punktā norādīto, tad pedagoga iegūtais vērtējums ir tikai komisijas apstiprinātais.
14. Pedagogam pirmajā darba gadā piemēro "pamata" vai darba kvalitātes komisijas ieteikto algas līmeni.
15. Pedagogs, kurš ir bijis ilgstošā prombūtnē, darba kvalitāti nosaka, pārskatot viena gada periodu pirms prombūtnes.
16. Pedagogam, kuram iepriekšējā mācību gadā izteikti mutvārdu vai rakstveida aizrādījumi par darba kvalitāti, nepiešķir "izcilības" darba kvalitātes līmeni.
17. Darba kvalitātes komisijai ir tiesības izteikt priekšlikumus par konkrētu individuālo gadījumu izvērtēšanu un risināšanu paaugstinātas amata algas noteikšanai.
18. Atbalsta komandas paaugstinātas darba algas līmeni piešķirtās valsts mērķdotācijas ietvaros nosaka ģimnāzijas direktors, balstoties uz darbinieka ieguldījumu un izvirzīto uzdevumu realizāciju iepriekšējā mācību gadā, ņemot vērā kritērijus:
    18.1. profesionālā darba kvalitāte (darba pienākumu izpilde, profesionālo zināšanu un prasmju pielietošana praksē, darba kvalitāte un rezultativitāte, darba dokumentācija, konfidencialitātes un profesionālā ētika);
    18.2. sadarbība (sadarbība atbalsta komandā, sadarbība ar pedagogiem, sadarbība ar vecākiem, informācijas apmaiņas kvalitāte, spēja konstruktīvi risināt problēmsituācijas);
    18.3. darba attieksme (atbildība un uzticamība, precizitāte un darba disciplīna, cieņpilna attieksme un lojalitāte, elastība un spēja pielāgoties pārmaiņām);
    18.4. ieguldījums ģimnāzijas attīstībā (proaktivitāte darba uzlabošanai, metožu, materiālu un resursu pilnveidošana, dalīšanās ar labās prakses profesionālo pieredzi u.c.).

19. Direktora vietnieku paaugstinātu mēneša algas apmēru var noteikt ģimnāzijas direktors, novērtējot iepriekšējā mācību gada darba kvalitāti un sasniegto saskaņā ar izvirzītajiem ģimnāzijas mērķiem un uzdevumiem (3. pielikums), piešķirtās valsts mērķdotācijas ietvaros.
20. Visu pedagoģisko algas līmeņu likmes nosaka ar direktora rīkojumu, pamatojoties uz ģimnāzijai piešķirto valsts mērķdotāciju, līdzko zināms valsts mērķdotācijas apjoms. Ja mainās piešķirtās valsts mērķdotācijas apmērs, pedagoga algas likmes tiek pārskatītas.
21. Direktora mēneša amata algas apmēru un Pedagoga darba algas likmi ar rīkojumu nosaka Izglītības pārvalde.
22. Pedagogiem mēneša darba algu izmaksā saskaņā ar apstiprinātiem Ģimnāzijas pedagogu tarifikācijas sarakstiem. Pedagogu tarifikācijas sarakstus apstiprina Ģimnāzijas direktors, un tie tiek saskaņoti ar Izglītības pārvaldes vadītāju. Ģimnāzijas direktora tarifikācijas sarakstu apstiprina Izglītības pārvaldes vadītājs.

III. Piemaksa

23. Piemaksu Pedagogiem par profesionālās darbības novērtēšanu, kuriem piešķirta 1., 2. vai 3. kvalitātes pakāpe, nosaka proporcionāli Pedagoga darba slodzei, ņemot vērā piemaksas apmēru, kas apstiprināts un noteikts katrai kvalitātes pakāpei noteiktajam mācību gadam:
    23.1. par pirmo kvalitātes pakāpi līdz 5% no normatīvos aktos noteiktās pedagoga minimālās mēneša darba algas;
    23.2. par otro kvalitātes pakāpi līdz 10% no normatīvos aktos noteiktās pedagoga minimālās mēneša darba algas;
    23.3. par trešo kvalitātes pakāpi līdz 15% no normatīvos aktos noteiktās pedagoga minimālās mēneša darba algas.
24. Pedagogam par papildu pedagoģisko darbu (darba apjoma palielināšanās, izņemot promesošu pedagogu aizvietošanu, vai papildu darbs, kas nav iekļauts amata aprakstā) var piešķirt līdz 30% no Pedagogam tarifikācijā aprēķinātās darba algas par stundām, kas noteikta papildu darba veicējam. Par papildu darbu tiek slēgta vienošanās.
25. Pedagogiem, kuri īsteno vispārējās vidējās izglītības programmas, nosaka piemaksu 10% apmērā no mēneša darba algas par vispārējās vidējās izglītības programmas īstenošanu.
26. Piemaksu Pedagogam par darbu īpašos apstākļos nosaka Ministru kabineta noteiktajā kārtībā.
27. Direktora vietnieku un pedagogu aizvietošanas kārtība noteikta 4. pielikumā.

IV. Prēmija un naudas balva

28. Ņemot vērā personisko darba ieguldījumu, Pedagogam var piešķirt prēmiju.
29. Prēmiju Pedagogam var piešķirt, ņemot vērā Pedagoga ieguldījumu Ģimnāzijas izvirzīto mērķu sasniegšanā, darba pienākumu veikšanas kvalitāti un darba disciplīnu, dalību pasākumos, kas orientēti uz talantīgo izglītojamo attīstību un izaugsmes veicināšanu, vai darbu paaugstinātas intensitātes apstākļos.
30. Pedagogam var piešķirt un izmaksāt naudas balvas saistībā ar Pedagogam, valstij vai Ģimnāzijai svarīgu sasniegumu (notikumu) saskaņā ar pašvaldības saistošajiem noteikumiem.
31. Pedagogs ir tiesīgs pretendēt uz prēmiju un/vai naudas balvu, ja ir izturējis pārbaudes termiņu un pieņemts pastāvīgā darbā Ģimnāzijā.
32. Par vienu un to pašu gadījumu nedrīkst izmaksāt vairākas prēmijas un/vai naudas balvas.
33. Prēmiju un naudas balvu kopējais apjoms kalendārā gada laikā noteikts Ministru kabineta noteikumos.

V. Sociālās garantijas

34. Pedagogu sociālās garantijas noteiktas pašvaldības saistošajos noteikumos.
35. Pašvaldība nosaka kārtību Pedagogu veselības apdrošināšanai un veic apdrošināšanu atbilstīgi tās nosacījumiem un šim mērķim pašvaldības kārtējā gada budžetā paredzētajiem līdzekļiem.

VI. Noslēguma jautājums

36. Noteikumi stājas spēkā 2026. gada 10. septembrī.
37. Ar šo noteikumu spēkā stāšanās dienu spēku zaudē Tukuma Raiņa Valsts ģimnāzijas 2023. gada 9. janvāra iekšējie noteikumi Nr. 1 "Pedagogu darba samaksas noteikšanas, materiālās stimulēšanas un sociālo garantiju nodrošināšanas kārtība".

Direktore Sigita Kūla

SASKAŅOTS
Tukuma novada pašvaldības administrācijas iestādes
Izglītības pārvaldes vadītājas vietniece J. Šnikvalde

2026. gada _____

Pedagogu darba slodzes sadalījums

1. Matemātika, literatūra un valodu mācību priekšmeti

Priekšm.gr.	Sk.skaita grupa	Skolēnu skaits	Mācību stundas	Labošana, individ.d.	Gatavošanās	Kopā papildu
1	1	26–32	**24,0**	10,00	6,00	**16,0**
1	2	15–25	**25,0**	8,75	6,25	**15,0**
1	3	5–14	**26,0**	8,75	6,25	**14,0**

2. Fizika, ķīmija, bioloģija, vēsture, ekonomika, ģeogrāfija, informātika, program. pam., vēsture, filozofija, psiholoģija, kultūra un māksla, politika un tiesības, tehniskā grafika, datorika, programmēšana, sociālās zinātnes, sociālās zinības, dizains un tehnoloģijas, inženierzinības

Priekšm.gr.	Sk. skaita grupa	Skolēnu skaits	Mācību stundas	Labošana, individ.d.	Gatavošanās	Kopā papildu
2	1	26–32	**25,0**	9,00	6,00	**15,0**
2	2	15–25	**26,0**	7,75	6,25	**14,0**
2	3	5–14	**27,0**	6,75	6,25	**13,0**

3. Mūzika, vizuālā māksla, sports, sports un veselība, teātra māksla

Priekšm.gr.	Sk. skaita grupa	Skolēnu skaits	Mācību stundas	Labošana, individ.d.	Gatavošanās	Kopā papildu
3	1	26–32	**26,0**	8,00	6,00	**14,0**
3	2	15–25	**27,0**	6,75	6,25	**13,0**
3	3	5–14	**27,5**	6,25	6,25	**12,5**

4. Klases audzināšana

Priekšm.gr.	Sk. skaita grupa	Skolēnu skaits	Klases stundas	Papildu darbs	Kopā
4	1	26–32	**1,0**	5,0	6,0
4	2	15–25	**1,0**	4,0	5,0
4	3	5–14	**1,0**	3,0	4,0

5. Instrumentspēle

Priekšm.gr.	Sk. skaita grupa	Skolēnu skaits	Mācību stundas	Papildu darbs	Kopā
5	3	1	**26,0**	4,0	30,0

Tukuma Raiņa Valsts ģimnāzijas pedagoga
darba samaksas diferenciācijas vērtēšanas kritēriji, balstoties uz darbu iepriekšējā mācību gadā

Pedagoga darbs tiek novērtēts pēc turpmāk minētajiem kritērijiem, atzīmējot katru kritēriju pa līmeņiem, t.i., saņemot 0-3 punktus.
Pedagogs var saņemt 0 punktu kādā no kritērijiem, ja neatbilst prasībām, nevar novērtēt.
Instrumentspēles pedagogi nevērtē sevi 2. un 5. kritērijā, tādējādi maksimālais punktu skaits 12 punkti.

Kritērijs	1 punkts (pamata līmenis)	2 punkti (vidējais jeb labas prakses līmenis)	3 punkti (augstais jeb izcilības līmenis)
1. Kolēģu savstarpējā mācīšanās (stundu vērošana, analīze)	• Stundu demonstrēšana kolēģiem vai to vērošana notikusi vienu reizi (minimums): tikai vērota vai tikai vadīta atklātā mācību stunda. • Sadarbība ar kolēģiem norit minimālā apjomā – pedagogs galvenokārt koncentrējas uz savu mācību priekšmetu un klasi, iesaistoties kopīgās aktivitātēs tikai pēc nepieciešamības.	• Regulāri un mērķtiecīgi tiek apmeklētas kolēģu stundas, aktīvi piedaloties to analīzē un daloties ar vērtīgiem novērojumiem savstarpējā atgriezeniskajā saitē. • Pedagogs ir atvērts un periodiski vada atklātās stundas vai demonstrē savu labo praksi savas skolas/metodiskās komisijas ietvaros.	• Pedagogs ir līderis un paraugs savstarpējās mācīšanās kultūrā – sistemātiski vada atklātās stundas, meistarklases vai metodiskos seminārus arī novada vai plašākā mērogā, palīdz arī citiem kolēģiem pilnveidot savu profesionālo darbību. • Aktīvi ievieš stundu vērošanā gūtās atziņas savā ikdienas praksē.
2. Valsts pārbaudījumu rezultāti	• Skolēnu valsts pārbaudījumu (monitoringa/centralizēto eksāmenu) rezultāti kopumā atbilst valsts vidējiem rādītājiem vai nedaudz atpaliek no tiem. Starp gada un CE rezultātu daļai skolēnu ir liela diference (vairāk par 20%).	• Skolēnu valsts pārbaudījumu rezultāti stabili pārsniedz valsts vai novada vidējos rādītājus, demonstrējot labu zināšanu un prasmju apguvi.	Skolēnu valsts pārbaudījumu rezultāti ir stabili augsti (ievērojami pārsniedz valsts vidējos rādītājus), un liels īpatsvars skolēnu uzrāda ļoti labu un augsto līmeni.
3. Skolēnu izcilības veicināšana (dalība un sasniegumi olimpiādēs, konkursos, skatēs, sacensībās, projektos, SZPD konferencēs u. c.).	• Skolēnu iesaiste balstās uz viņu pašu iniciatīvu bez īpaša pedagogu atbalsta. • Skolēnu dalība notiek galvenokārt skolas līmenī, bez augstākiem sasniegumiem vai turpinājuma novada/valsts posmos.	• Mērķtiecīgi tiek sagatavoti un pieteikti skolēni mācību priekšmetu olimpiādēm, konkursiem, projektiem, SZPD, sacensībām u. c., veltot laiku individuālām konsultācijām. • Skolēni uzrāda labus/augstus rezultātus novada līmenī (godalgotas vietas/ Atzinība).	• Skolēni uzrāda izcilus sasniegumus (godalgotas vietas/Atzinība) reģiona, valsts vai starptautiskā līmenī. • Pedagogs sistemātiski attīsta skolēnu talantus.
4. Dokumentācija	• Dokumentācija (E-klases stundu temati, SR, instruktāžas, tematiskie plāni, protokoli u. c.) tiek kārtota minimālā apjomā. • Termiņi tiek ievēroti ar atgādinājumiem.	• Dokumentācija ir korekta, sistemātiska un savlaicīga; visi noteiktie termiņi tiek ievēroti patstāvīgi.	• Dokumentācija ir izcili strukturēta un kalpo par paraugu iestādē. • *Edurio* aptauju dati un pašvērtējums tiek analizēti padziļināti, izvirzot konkrētus mērķus nākamajam periodam.

Kritērijs	1 punkts (pamata līmenis)	2 punkti (vidējais jeb labas prakses līmenis)	3 punkti (augstais jeb izcilības līmenis)
	• *Edurio* aptaujas un pašvērtējums tiek izpildīti formāli, tikai pēc atkārtotiem vadības aizrādījumiem.	• *Edurio* aptauju rezultāti un pašvērtējums tiek iesniegti laikā, tajos izteikts argumentēts viedoklis.	• Pedagogs proaktīvi ievēro visus termiņus, demonstrējot augstu atbildības izjūtu.
5. Klases audzinātāja darbs	• Klases stundas un audzināšanas pasākumi tiek plānoti un vadīti galvenokārt formāli, ievērojot standarta plānu bez padziļinātas intereses par skolēnu reālajām vajadzībām. Netiek vai nepietiekami tiek realizēts *Līderis manī/KIVA*. • Komunikācija ar skolēnu vecākiem notiek galvenokārt par aktuālajām problēmām vai atzīmēm, trūkst sistemātiskas sadarbības. • Konfliktsituācijas klasē tiek risinātas situatīvi, reaģējot uz sekām, bet netiek veikts profilaktiskais darbs klases saliedēšanai.	• Mērķtiecīgi tiek organizētas klases stundas, attīstot skolēnu pilsonisko apziņu, līderību, karjeras izpratni un drošības jautājumus (labi īstenots *Līderis manī/KIVA*, saliedēšanas pasākumi, vismaz viena iniciatīva). • Komunikācija ar vecākiem ir regulāra un cieņpilna, nodrošinot savlaicīgu informācijas apmaiņu un konstruktīvas sarunas par skolēnu izaugsmi. • Pedagogs aktīvi veido drošu un iekļaujošu vidi klasē, seko līdzi skolēnu emocionālajai pašsajūtai un savlaicīgi pamana konfliktsituācijas, iesaistot atbalsta personālu.	• Klases kolektīvs ir saliedēts, audzināšanas darbā tiek izmantotas inovatīvas un motivējošas metodes (veiksmīgi īstenots *Līderis manī/KIVA*, saliedēšanas pasākumi, iniciatīvas). • Ir izveidota izcila un uzticības pilna sadarbība ar vecākiem un priekšmetu skolotājiem, regulāri kopīgi risinot atbalsta jautājumus. • Pedagogs mērķtiecīgi sekmē skolēnu pašvadītu mācīšanos un atbildību, aktīvi iesaista audzēkņus skolas un sabiedriskajās norisēs.
6. Ieguldījums izglītības attīstībā	• Pedagogs iesaistās skolas un metodiskās komisijas darbā, galvenokārt izpildot tiešos norādījumus vai piedaloties sanāksmēs bez savas iniciatīvas. • Pedagogu profesionālā pilnveide notiek fragmentāri (tiek apmeklēti obligātie tālākizglītības kursi). • Pedagogs daļēji piedalās skolas pasākumos, palīdz kolēģiem.	• Aktīvi un regulāri piedalās metodiskās komisijas un pedagoģiskās padomes darbā (visās sanāksmēs/nodarbībās), izsaka priekšlikumus mācību procesa uzlabošanai. • Savā ikdienas darbā mērķtiecīgi ievieš jaunas digitālās vai metodiskās inovācijas un dalās ar tām savas skolas ietvaros. • Patstāvīgi plāno savu profesionālo izaugsmi, analizējot savu darbu un meklējot jaunus resursus. • Pedagogs bieži piedalās skolas pasākumos, palīdz kolēģiem organizēšanas procesā.	• Ir līderis savā jomā, atsaucīgs kolēģis – vada semināru, meistarklases vai dalās ar labās prakses piemēriem novada, reģiona vai valsts līmenī. • Izstrādā un publicē oriģinālus mācību materiālus, metodiskos līdzekļus u. tml. • Mērķtiecīgi plāno savu profesionālo izaugsmi un īsteno jaunās idejas praksē, kas veicina skolēnu izaugsmi. • Aktīvi (mērķtiecīgi un produktīvi) sadarbojas ar kolēģiem un vadības komandu, veido pasākumus, veicinot kopējo iestādes attīstības kultūru un pilnveidi.

Direktores vietnieces _____ darba pašvērtējums un sadarbības izvērtējums par _____. mācību gadu

Kritērijs	1 punkts (pamata līmenis)	2 punkti (vidējais jeb labas prakses līmenis)	3 punkti (augstais jeb izcilības līmenis)
1. Darba kvalitāte un izpilde	Darba uzdevumi tiek izpildīti atbilstoši noteiktajām prasībām un termiņiem. Darbs tiek veikts saskaņā ar amata pienākumiem un iestādes noteiktajām kārtībām. Nepieciešamības gadījumā tiek ņemti vērā vadības komandas ieteikumi un atbalsts darba uzdevumu kvalitatīvai izpildei.	Darba uzdevumi tiek izpildīti kvalitatīvi, savlaicīgi un patstāvīgi. Darbi tiek mērķtiecīgi plānoti un organizēti, savlaicīgi identificētas problēmas un meklēti efektīvi risinājumi. Darba izpildē ievēro kvalitātes prasības, uzņemas atbildību par rezultātu un veicina saskaņotu iestādes darba norisi.	Darba uzdevumi tiek izpildīti ar augstu kvalitāti, iniciatīvu un pievienoto vērtību iestādes attīstībai. Patstāvīgi prognozē iespējamos izaicinājumus, savlaicīgi ievieš efektīvus risinājumus un iniciē darba procesu pilnveidi. Sasniegtie rezultāti pārsniedz noteiktās prasības, pozitīvi ietekmē iestādes darba kvalitāti.
Lūdzu, novērtē sava darba sniegumu punktos un sniedz lakonisku pamatojumu!			
2. Darbs ģimnāzijas komandā	Jūtas piederīgs ģimnāzijas komandai. Sadarbojas ar kolēģiem, ievēro kopīgi noteiktos darba principus un uzņemas atbildību par savu darba daļu. Uzklausa citu viedokļus un sniedz nepieciešamo informāciju kopīga rezultāta sasniegšanai.	Mērķtiecīgi veido sadarbību komandā, iesaista kolēģus lēmumu un risinājumu meklēšanā, respektē atšķirīgus viedokļus. Veicina uzticēšanos, savstarpējo mācīšanos, atbalstu un kopīgu atbildību par rezultātu, lai nodrošinātu stabilu darbību un pilnveidotu izglītības procesa kvalitāti. Sniedz un pieņem uz izaugsmi vērstu atgriezenisko saiti, ievērojot profesionālās ētikas principus.	Iedvesmo un mobilizē komandu kopīgu mērķu sasniegšanai, veidojot atvērtu, uzticēšanās un savstarpēja atbalsta kultūru. Veiksmīgi vada sadarbību arī sarežģītās situācijās, palīdz komandai izmantot katra dalībnieka stiprās puses un panākt rezultātus, kas pārsniedz individuālo ieguldījumu. Veicina savstarpējo mācīšanos, pieredzes apmaiņu gan izglītības iestādē, gan sadarbībā ar citām izglītības iestādēm un partneriem. Veido mācīšanās organizācijas kultūru, atvērts pārmaiņām un inovācijām, profesionāli sniedz un saņem uz izaugsmi vērstu atgriezenisko saiti, kā arī ievēro augstus ētikas standartus.
Lūdzu, novērtē sava darba sniegumu punktos un sniedz lakonisku pamatojumu!			

Kritērijs	1 punkts (pamata līmenis)	2 punkti (vidējais jeb labas prakses līmenis)	3 punkti (augstais jeb izcilības līmenis)
3. Izglītības iestādes attīstība (tostarp pārmaiņu process, projektu izstrāde/vadība)	Piedalās iestādes pašvērtēšanas procesā atbilstoši pamatprasībām vai tiešajiem norādījumiem, veicot noteikto datu un informācijas apkopošanu savas atbildības jomas ietvaros. Piedalās iestādes attīstības plāna un gada prioritāšu īstenošanā savas atbildības jomas ietvaros, galvenokārt pildot tiešos vadītāja norādījumus. Trūkst ikdienas darba un iestādes stratēģisko mērķu sasaistes. Piedalās iestādes organizētajos pasākumos. Iesaistās noteikto pārmaiņu un jauninājumu ieviešanā atbilstoši prasībām. Pamatpienākumu līmenī iesaistās aktivitāšu izpildē; iniciatīva jaunu projektu izstrādē un resursu piesaistē ir zema, ietekme uz iestādes kopējo attīstību ir ierobežota.	Regulāri piedalās iestādes pašvērtēšanas procesā, izmantojot atbilstošas kvalitātes vērtēšanas metodes un apkopojot datus savā atbildības jomā. Sekmīgi līdzdarbojas stratēģiskajā un operatīvajā plānošanā, pamatoti sasaistot atbildības jomas mērķus ar novada un valsts izglītības prioritātēm un iestādes vajadzībām; izmantojot pašvērtējumu. Vada pārmaiņu procesus savā jomā, skaidrojot to nepieciešamību kolēģiem, sniedzot nepieciešamo atbalstu un veicinot inovatīvu metožu/risinājumu ieviešanu ikdienas praksē. Aktīvi piedalās iestādes organizētajos pasākumos, nodrošinot to plānošanu un norisi savas atbildības jomas ietvaros. Sadarbojas ar kolēģiem organizēšanas procesā, sniedzot nepieciešamo praktisko atbalstu un veicinot pasākumu sekmīgu norisi. Piedalās projektu izstrādē un vadībā, nodrošinot plānoto rezultātu sasniegšanu un piesaistīto resursu mērķtiecīgu izmantošanu iestādes procesa kvalitātes uzlabošanai.	Aktīvi līdzdarbojas pašvērtēšanas sistēmas uzturēšanā. Proaktīvi un stratēģiski līdzdarbojas iestādes attīstības plānošanā; balstās sistemātiskā datu analīzē un mērķtiecīgi iesaista visas mērķgrupas. Demonstrē līderību pārmaiņu vadībā – izstrādā un mērķtiecīgi īsteno pārmaiņu stratēģijas, veidojot inovatīvu un atvērtu organizācijas kultūru; sekmīgi vada riskus un iedvesmo komandu iniciatīvām. Mērķtiecīgi plāno un koordinē nozīmīgus iestādes pasākumus, piesaistot resursus un iesaistot dažādas mērķgrupas. Izmanto pasākumus kā instrumentu kopējās iestādes attīstības, sadarbības un inovāciju kultūras stiprināšanai, kā arī iestādes labās prakses un pozitīvā tēla popularizēšanai. Inicē, izstrādā un veiksmīgi vada nozīmīgus vietēja, valsts vai starptautiska mēroga projektus, piesaistot papildu resursus un nodrošinot ilgtspējīgus uzlabojumus iestādes attīstībā un izglītības vides pilnveidē.
Lūdzu, novērtē sava darba sniegumu punktos un sniedz lakonisku pamatojumu!			
4. Līderība un lojalitāte iestādei	Demonstrē profesionālu un atbildīgu attieksmi pret iestādi, tās vērtībām un pieņemtajiem lēmumiem. Savā darbībā ievēro vienotas prasības, sadarbojas ar kolēģiem un ar savu rīcību veicina konstruktīvu darba vidi.	Aktīvi aizstāv un stiprina iestādes vērtības, profesionāli pārstāv iestādi un veicina uzticēšanos, sadarbību un piederības izjūtu.	Vadības pārstāvis, kurš ar skaidru redzējumu, personīgo piemēru un konsekventu rīcību mobilizē kopienu attīstībai un pārmaiņām. Izteikti stiprina iestādes reputāciju, vērtības un piederības izjūtu, arī sarežģītās situācijās saglabājot lojalitāti, profesionalitāti un spēju respektēt atšķirīgus viedokļus.
Lūdzu, novērtē sava darba sniegumu punktos un sniedz lakonisku pamatojumu!			

AIZVIETOŠANAS KĀRTĪBA

Izdota saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likuma 33. panta pirmo daļu, 72. panta pirmās daļas 2. punktu, ", Darba likuma 57. pantu, 65. panta pirmo un otro daļu, 68. panta pirmo daļu un 136. pants, Vispārējās izglītības likuma 10. panta trešās daļas 2. punktu, Ministru kabineta 2016. gada 5. jūlija noteikumiem Nr. 445 "Pedagogu darba samaksas noteikumi, Tukuma novada Domes 2026. gada 26. februāra noteikumiem Nr. 8 "Tukuma novada pašvaldības atlīdzības noteikumi".

I. Vispārīgie jautājumi

1. Tukuma Raiņa Valsts ģimnāzijas (turpmāk tekstā – Ģimnāzija) iekšējo noteikumu aizvietošanas kārtība nosaka direktora un direktora vietnieku, pedagogu (visu pedagoģisko amatu) aizvietošanu viņu prombūtnes laikā atvaļinājuma, komandējuma, slimības, kā arī citu iemeslu dēļ (turpmāk - kārtība).
2. Aizvietošanas kārtības mērķis ir nodrošināt Ģimnāzijas darba nepārtrauktību.

II. Aizvietošanas organizēšanas pamatprincipi

3. Darba nespējas gadījumā darbinieks nekavējoties par savu prombūtni informē iestādes direktoru un tiešo darba vadītāju (direktora vietnieku). Īslaicīgas prombūtnes nosacījumi noteikti pašvaldības saistošajos noteikumos.
4. Ievērojot saprātīgu un racionālu finanšu līdzekļu izlietošanas principu, izglītības iestādes direktoram ir tiesības noteikt aizvietošanu par papildu samaksu. Šādā gadījumā iestādes direktors izvērtē aizvietošanas rezultātā veicamo darbinieka pienākumu apjomu, atbildību, sarežģītību, darba intensitāti un citus aspektus, kas pēc būtības pārsniedz darbinieka tiešos ikdienas pienākumus.
5. Par šīs kārtības 4. punktā minēto papildu pienākumu veikšanu darbiniekam nosaka piemaksu.
6. Par darbinieka aizvietošanu izglītības iestādē izdod rīkojumu, kurā norāda darbinieku, kurš ir prombūtnē, darbinieku, kurš aizvieto prombūtnē esošo darbinieku, aizvietošanas laiku (ja zināms), piemaksu par aizvietošanu (ja tāda paredzēta) un citus nosacījumus pēc nepieciešamības.
7. Aizvietošana, kuras rezultātā darbiniekam nav paredzama īpaši paaugstināta darba slodze aizvietošanas periodā un pēc būtības ir uzskatāms, ka aizvietošanas darba pienākumi nepārsniedz konkrētā nodarbinātā ikdienas tiešos darba pienākumus, nosakāma bez papildu atlīdzības piešķiršanas.
8. Ja aizvietošanas rezultātā darbinieka kopējā darba slodze palielinās, izglītības iestādes direktors nosaka aizvietošanu ar papildu finanšu līdzekļu piešķiršanu normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā.
9. Pedagogiem samaksai par darbu piemēro Darba likumu un attiecīgos Ministru kabineta noteikumus par pedagogu darba samaksu.
10. Aizvietošana var notikt gan darbinieka esošo darba stundu ietvaros (strādājot intensīvāk, bet nestrādājot papildu stundas), gan strādājot papildu stundas.
11. Ja pedagogs aizvieto mācību stundu, kura ir vakancē, tad atalgojumu pedagogam maksā saskaņā ar vakances likmi.
12. Ja pedagogs aizvieto tehnisko personālu, piemēro Darba likuma 65. panta pirmo daļu. Aizvietošana var notikt pedagoga esošo darba stundu ietvaros, strādājot intensīvāk, bet nestrādājot papildu stundas, gan strādājot papildu stundas.

III. Ģimnāzijas direktora aizvietošana

13. Izglītības iestādes direktora aizvietošanu ar rīkojumu apstiprina dibinātājs.
14. Izglītības iestādes direktoru aizvieto nākamā zemākā amatpersona, kas ir direktora vietnieks izglītības iestādē (ar izglītību un kvalifikāciju, kas atbilst vadītāja amatam). Ja nevar nodrošināt, ka izglītības iestādes direktoru prombūtnes laikā aizvieto izglītības iestādes vadītāja vietnieks, tad aizvietošanu nodrošina cita dibinātāja norīkota persona, kura var būt arī izglītības iestādes pedagogs, kurš atbilst normatīvajos aktos noteiktajām vadītāja prasībām, ir kompetents izglītības iestādes darbībā, spēj uzņemties atbildību par izglītības procesa norisi, izglītojamo drošību un citu izglītības iestādes direktoram noteikto pienākumu ievērošanu un izpildi.
15. Izglītības iestādes direktora aizvietotājam ir aizliegts pieņemt lēmumus par izglītības iestādes struktūras izmaiņām, budžeta līdzekļu izlietošanu neatbilstoši budžeta mēneša plānam, par personāla sastāva izmaiņām un grozījumu izdarīšanu izglītības iestādes darbības pamatdokumentos. Minētais nosacījums neattiecas uz gadījumiem, kas rakstveidā saskaņoti ar Ģimnāzijas dibinātāju.

IV. Ģimnāzijas direktora vietnieku aizvietošana

16. Ja nepieciešams, izglītības iestādes direktors organizē direktora vietnieku aizvietošanu, ja vietnieku prombūtnes laikā ir paredzēta darba intensitātes paaugstināšanās.
17. Direktora vietnieku aizvietošanu ar rīkojumu apstiprina izglītības iestādes direktors.
18. Direktora vietnieku aizvieto izglītības iestādes darbinieks, kurš atbilst normatīvajos aktos noteiktajām izglītības iestādes direktora vietnieka prasībām, ir kompetents izglītības iestādes izglītības procesa un/vai saimnieciskajā darbībā, var uzņemties atbildību par izglītības iestādes izglītības procesa norisi un/vai tehnisko nodrošinājumu.
19. Veicot aizvietošanu, kas paredz direktora vietnieka aizvietotāja darbu paaugstinātas intensitātes apstākļos, aizvietotājs par izglītības iestādes direktora vietnieka aizvietošanu saskaņā ar direktora rīkojumu var saņemt līdz 30% piemaksu pie darba algas par aizvietošanas laiku.

V. Ģimnāzijas pedagogu aizvietošana

20. Bez papildu atlīdzības tiek aizvietotas mācību, fakultatīvās, pagarinātās dienas grupas, interešu izglītības nodarbību stundas, ja konkrētajā darba dienā pedagogam, kurš aizvieto, nenotiek kāda no stundu sarakstā paredzētajām stundām viņa mācāmās klases prombūtnes laikā un darba slodze neatšķiras no plānotā.
21. Promesoša pedagoga aizvietotāju nosaka izglītības iestādes direktora vietnieks izglītības jomā, balstoties uz katra pedagoga individuālo stundu sarakstu, klašu stundu sarakstu, pedagoga noslogotību, informējot pedagogu par aizvietojamo klasi, laiku, mācību stundu.
22. Pirms plānotās prombūtnes pedagogam, kuru aizvieto, ir pienākums (ja tas ir iespējams) saskaņot ar pedagoga aizvietotāju stundas tēmu un tās norisi.
23. Nepieciešamības gadījumā stundu aizvietošanu var uzticēt atbalsta personāla darbiniekiem, kuriem ir atbilstoša pedagoģiskā izglītība.
24. Pedagoga aizvietotājam aizvietotās stundas ir jāieraksta E-klases žurnālā, norādot savu vārdu, uzvārdu, aizvietotā skolotāja vārdu, uzvārdu, aizvietoto mācību, fakultatīvo, pagarinātās dienas grupas vai interešu izglītības nodarbības stundas tēmu.

25. Par pedagoga aizvietošanu pedagogiem nosaka piemaksu saskaņā ar spēkā esošo Ministru kabineta noteikumiem par pedagogu darba samaksu, kas nosaka, ka stundu atalgojumu piemēro samaksai par mācību stundām pedagogiem, kas ne ilgāk kā mēnesi aizvietojis slimības vai citu iemeslu dēļ promesošu pedagogu. Ja aizvietošana turpinās ilgāk par mēnesi, atalgojumu pedagogam maksā, sākot ar pirmo aizvietošanas dienu, par visām faktiski nostrādātajām darba slodzes stundām.
26. Piemērojot piemaksu par stundu atalgojumu šīs kārtības 25. punktā minētajos gadījumos, stundas algas likmi aprēķina atbilstoši Darba likuma $75.^3$ pantā noteiktajam.
27. Dažu mācību stundu aizvietošana, pedagogiem savstarpēji mainoties un nodrošinot mācību procesa norisi izglītības iestādē, ir nosakāma bez papildu samaksas, ja šāda aizvietošana pēc būtības īpaši neietekmē pedagoga ikdienas tiešos darba pienākumus.
28. Direktora vietniekam jāizveido aizvietošanas stundu saraksts un jānorāda stundu izmaiņas E-klasē.
29. Ja pedagogs vienlaicīgi strādā ar divām klašu grupām savā darba laikā, samaksa par aizvietošanu tiek aprēķināta 50% apmērā, pedagogs E-klasē aizvietotās stundas piezīmēs norāda slodzi - 0,5.
30. Ja pedagoga palīgs savā darba laikā aizvieto promesošu pedagogu, tad samaksa par pedagoga aizvietotajām stundām tiek aprēķināts 25% apmērā, E-klasē aizvietotās stundas piezīmēs norāda slodzi – 0,25.
31. Direktora vietniekam izglītības jomā mēneša pēdējā darba dienā pedagogu aizvietoto stundu kopsavilkums jāiesniedz personāla lietvedim, norādot kopējo stundu skaitu un stundu skaitu, ko apmaksā pēc šīs kārtības nosacījumiem.

Direktore Sigita Kūla