**3. PIELIKUMS**

21.02.2024. iekšējiem noteikumiem Nr.2

"Darbinieku individuālās mēnešalgas noteikšanas noteikumi"

**Individuālās mēnešalgas pakāpju kalibrēšana**

1. Individuālās mēnešalgas pakāpes un tās noteikšanas kritēriju vērtēšanas rezultāti mērķi ir:
   1. mazināt individuālo vērtēšanas kļūdu (vadītāju subjektivitātes) ietekmi,
   2. panākt labāku vērtēšanas rezultātu argumentāciju un iekšējo saskaņotību Pašvaldībā,
   3. veicināt labāku izpratni vadītāju starpā par kopējo pieeju individuālās mēnešalgas kritēriju vērtēšanai.
2. Kalibrēšanas norise:
   1. Pašvaldība izveido Kalibrēšanas komisiju, iesaistot tajā Pašvaldību funkciju vadības pārstāvjus un personāla vadības jomas pārstāvi.
   2. Noslēdzoties individuālās mēnešalgas kritēriju novērtēšanas procesam, tiek apkopoti visu Pašvaldības darbinieku sākotnējie individuālās mēnešalgas kritēriju vērtējumi un sākotnējās individuālās mēnešalgas pakāpes;
   3. Kalibrēšanas procesā tiek analizētas augstākās un zemākās pakāpes un vērtējumi, kuru rezultātā tās ir noteiktas, sekojot līdzi normālā sadalījuma principam (t.i., ap 70% vērtējumu jāatbilst vidējam vērtējumam skalā, un augstākie un zemākie vērtējumi attiecīgi var veidot ap 15 %). 9 pakāpju skalas gadījumā tiek analizētas šādas pakāpes: 7., 8., 9. un 1., 2., 3.
   4. Ja nepieciešams, tiek pārskatīti arī 4., 5. un 6. pakāpes vērtējumi, piemēram, gadījumā, ja ir pieļauta centrālās tendences kļūda (t.i., vidējie vērtējumi ir noteikti visiem vai gandrīz visiem kritērijiem). Vidējo pakāpju vērtējumi tiek izmantoti arī kā salīdzinājuma standarts pārējo pakāpju vērtējumiem.
   5. Normālā sadalījuma princips tiek piemērots attiecībā uz darbinieku grupām, kurās ir ir vismaz 100 vērtētu darbinieku, t.i., to neattiecina uz atsevišķām struktūrvienībām vai komandām.
   6. Kalibrēšanas procesā tiek analizēts, vai visu attiecīgo vērtējumu/pakāpi ieguvušo darbinieku sniegums ir savstarpēji līdzvērtīgs. Izvērtējums tiek veikts, pamatojoties uz vērtētāja sniegto skaidrojumu, kā arī amata aprakstā un citos darba organizācijas dokumentos sniegto informāciju.
   7. Nepieciešamības gadījumā kalibrēšanas komisija uzaicina vērtētāju sniegt skaidrojumu par sniegtajiem vērtējumiem.
   8. Pamatojoties uz vērtējumu argumentācijas izvērtējumu, daļa no individuālās mēnešalgas sākotnējām pakāpēm un/vai individuālās mēnešalgas kritēriju vērtējumiem var tikt mainīti (kalibrēti), labojot vērtējuma kļūdas.
   9. Kalibrēšanas rezultāti netiek pakārtoti budžeta iespējām (t.i., vērtējums netiek samazināts tikai tāpēc, lai mēnešalgu līmenis iekļautos Pašvaldības budžetā).Atbilstība budžeta iespējām tiek nodrošināta, nosakot galīgās darbinieku algas un aprēķinot atšķirību starp kalibrētajai individuālās mēnešalgas pakāpei atbilstošo algu un faktiski noteikto algu. Pašvaldība meklē iespējas segt radušos atšķirību nākamajās mēnešalgu pārskatīšanas reizēs.
3. Kalibrēšanas rezultāti:
   1. Kalibrēšanas rezultātā tiek apstiprinātas galīgās individuālās mēnešalgas pakāpes un, pamatojoties uz tām, tiek veikti individuālās mēnešalgas aprēķini un noteiktas darbinieku mēnešalgas nākamajam periodam;
   2. Pateicoties kalibrēšanai, Pašvaldībā tiek veidots vienots skatījums uz prasībām profesionālajai kvalifikācijai un kompetencēm un darba sniegumam, vadītāji var objektīvāk novērtēt savu darbinieku sniegumu, bet darbiniekiem būs lielāka pārliecība, lielāka pārliecība, ka viņu snieguma vērtējums būs taisnīgs un vienlīdzīgs;
   3. Darbinieks, kurš nepiekrīt kalibrētajai pakāpei vai vērtējumam, var apstrīdēt to, iesniedzot argumentētu iesniegumu Kalibrēšanas komisijai. Kalibrēšanas komisijas izvērtē iesniegumu un pieņem lēmumu 2 nedēļu laikā.