

2020. gada 21. aprīlī
Rīgā

Iekšējie noteikumi Nr. 62
(Finanšu un kapitāla tirgus komisijas padomes
sēdes protokols Nr. 18 15. p.)

Atbildības sistēmas piemērošanas kārtība

Izdoti saskaņā ar
Valsts pārvaldes iekārtas likuma
72. panta pirmās daļas 2. punktu

I. Vispārīgie jautājumi

1. Iekšējie noteikumi "Atbildības sistēmas piemērošanas kārtība" (turpmāk tekstā – Kārtība) atbalsta Finanšu un kapitāla tirgus komisijas (turpmāk tekstā – Komisija) personāla politikas mērķu sasniegšanu, ievērojot vienotu pieeju ar personāla motivēšanu saistītiem jautājumiem.

2. Kārtība tiek izmantota, lai motivētu darbiniekus sasniegt augstus darba rezultātus.

3. Par Kārtības praktisko īstenošanu Komisijā ir atbildīgs Personāla daļas vadītājs un struktūrvienību vadītāji.

II. Atbildības sistēma

4. Komisijas darbinieku atbildības sistēmu veido:

- 4.1. darba samaksa;
- 4.2. sociālās garantijas;
- 4.3. atvaļinājumi.

5. Komisija budžeta līdzekļu ietvaros piemēro šādus ar papildu atbildību saistītus pasākumus:

5.1. ar Komisijas priekšsēdētāja rīkojumu papildus Darba likumā noteiktajam¹ piešķir darbiniekam apmaksātas brīvdienas, saglabājot amata algu un piemaksas atbilstoši Valsts un

¹ Laulātā, vecāku, bērna vai cita tuva ģimenes locekļa nāves gadījumā; asins nodošanas gadījumā; par trīs un vairāk bērniem līdz 16 gadiem; par mazāk nekā trīs bērniem līdz 14 gadiem; par bērna invaliditāti; norīkošanas uz apmācībām un dienesta komandējumā uz ārvalstīm gadījumā, ja tas iekrīt brīvdienās vai svētku dienās; valsts eksāmena kārtošanas vai diplomdarba izstrādāšanas un aizstāvēšanas gadījumā.

pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā (turpmāk tekstā – Atlīdzības likums) noteiktajam, šādos gadījumos:

5.1.1. vienu darba dienu pirmajā skolas dienā sakarā ar bērna skolas gaitu sākšanu 1.–4. klasē;

5.1.2. trīs darba dienas, stājoties laulībā;

5.1.3. vienu darba dienu, darbiniekam vai viņa bērnam absolvējot izglītības iestādi;

5.2. pamatojoties uz Personāla daļas vadītāja iniciētu un struktūrvienības vadītāja saskaņotu iesniegumu, ar Komisijas priekšsēdētāja rīkojumu piešķir darbiniekam naudas balvu, izvērtējot darbinieka ieguldījumu Komisijas mērķu sasniegšanā, sakarā ar Komisijai vai darbiniekam svarīgu sasniegumu (notikumu), ja darbinieka darba izpildes kopējais vērtējums nav bijis zemāks par "atbilst prasībām", šādos gadījumos:

5.2.1. Komisijai nozīmīgos notikumos (gadadiena, apjomīgu projektu pabeigšana u.tml.) – līdz darbiniekam noteiktās amata algas apmēram;

5.2.2. darbiniekam nozīmīgos notikumos (bērna piedzimšana vai adopcija, 50 un 60 gadu jubileja) – 1 450 (viens tūkstošis četri simti piecdesmit) *euro* apmērā pirms normatīvajos aktos noteikto nodokļu atskaitīšanas;

5.2.3. darbiniekam, ja pēdējo trīs gadu laikā viņa darba izpildes katra kritērija vērtējums nav bijis zemāks par "atbilst prasībām", dodoties pensijā – līdz darbiniekam noteiktās amata algas apmēram;

5.3. organizē darbinieku kolektīvos pasākumus, piesaistot darbinieku līdzfinansējumu, Komisijas budžeta līdzekļu ietvaros;

5.4. ar Komisijas priekšsēdētāja atbalstu saīsina darba dienas ilgumu vairāk par vienu stundu pirmssvētku dienās.

III. Darba samaksa

6. Par darba samaksu Kārtības izpratnē uzskatāma mēnešalga (turpmāk tekstā – amata alga), piemaksas, prēmijas un naudas balvas.

7. Saskaņā ar "Personāla vadības politiku" Komisijas darbinieku amata algu nosaka, pamatojoties uz "Amata algas noteikšanas kārtību", kas balstīta uz amatu relatīvajai vērtībai atbilstošo atalgojumu finanšu sektora atalgojuma pētījumā, Atlīdzības likuma normām un ikgadējās darbinieku darba izpildes novērtēšanas rezultātiem. Komisijas darbinieku amata algas tiek pārskatītas ne retāk kā reizi gadā.

8. Komisija budžeta līdzekļu ietvaros piemēro piemaksas:

8.1. piemaksa ne vairāk kā 30% apmērā no darbiniekam noteiktās amata algas tiek noteikta šādos gadījumos:

8.1.1. ja darbinieks aizvieto prombūtnē (ilgāka par vienu mēnesi) esošu kolēģi (darbnespēja, bērna kopšanas atvaļinājums vai citi neparedzēti apstākļi);

8.1.2. ja darbinieks pilda vakanta amata pienākumus;

8.1.3. ja darbinieks papildus amata aprakstā noteiktajiem pienākumiem pilda vēl citus struktūrvienības vadītāja uzdotus pienākumus;

8.2. darbiniekam var noteikt vairākas Kārtības 8.1. punktā noteiktās piemaksas, nodrošinot, ka to kopsumma nepārsniedz 30% no darbiniekam noteiktās amata algas. Piemaksu Kārtības 8.1.1. un 8.1.2. punkta gadījumos var noteikt ne vairāk kā diviem darbiniekiem;

8.3. piemaksu par virsstundu darbu vai darbu svētku dienās nosaka 100% apmērā no darbiniekam aprēķinātās stundas algas likmes vai arī kompensē virsstundu darbu, piešķirot apmaksātu atpūtas laiku atbilstoši nostrādāto virsstundu skaitam citā nedēļas dienā.

Virsstundu darbu vai iesaistīšanu darbā svētku dienā noformē, piemaksu par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā nosaka vai virsstundu darba kompensēšanu ar atpūtu citā laikā veic atbilstoši Komisijas "Iekšējās darba kārtības noteikumos" noteiktajai kārtībai;

8.4. piemaksu, pamatojoties uz struktūrvienības vadītāja vai Personāla daļas vadītāja iesniegumu, nosaka Komisijas priekšsēdētājs ar rīkojumu.

Struktūrvienības vadītājs ir atbildīgs par piemaksas noteikšanas pamatojumu, tās apmēru, laika posmu, uz kuru nosakāma piemaksa, izvērtējot veicamā darba sarežģītību, apjomu un atbildības līmeni, kā arī, mainoties iekšējiem vai ārējiem apstākļiem, piešķirto piemaksu pārskatīšanu un pēc nepieciešamības, bet ne retāk kā vienu reizi mēnesī rakstveidā informē Personāla daļu par piešķirtās piemaksas izmaksas turpināšanu vai piemērošanas nosacījumu grozījumiem.

9. Komisija atsevišķos gadījumos, lai motivētu Komisijas kompetentākos darbiniekus, kuru darba izpildes kopējais vērtējums nav bijis zemāks par "daļēji pārsniedz prasības", var noteikt piemaksu par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti ne vairāk kā 40% apmērā no amata algas uz laiku līdz 12 mēnešiem. Piemaksas piemērošanu un tās apmēru, pamatojoties uz struktūrvienības vadītāja vai Personāla daļas vadītāja iesniegumu, nosaka Komisijas priekšsēdētājs ar rīkojumu.

10. Darbiniekiem var noteikt vienu vai vairākas Kārtības 8.1. punktā minētās piemaksas un vienlaikus arī 9. punktā minēto piemaksu, ievērojot nosacījumu, ka to kopsumma nedrīkst pārsniegt 60% no darbiniekam noteiktās amata algas.

11. Komisija darbinieku motivēšanai var piešķirt prēmijas, novērtējot darbinieku ikgadējo darba izpildi. Komisijas padome reizi gadā Komisijas budžeta ietvaros lemj par darbinieku prēmēšanu par darba izpildes rezultātiem – izvirzīto mērķu sasniegšanu un amata pienākumu izpildi (turpmāk tekstā – Rezultātu kritēriju vērtējums). Darbiniekam, kurš nav padomes loceklis un kura darba izpildes Rezultātu kritēriju vērtējums nav zemāks par "atbilst prasībām", piešķiramās prēmijas apmērs nedrīkst pārsniegt 75% no darbiniekam noteiktās amata algas. Pamatojoties uz Personāla daļas vadītāja sagatavoto apkopojumu par ikgadējās darba izpildes novērtēšanas rezultātiem, Komisijas priekšsēdētājs ar rīkojumu nosaka piešķiramās prēmijas apmēru darbiniekiem saskaņā ar šādu kārtību:

11.1. ja darba izpildes Rezultātu kritēriju vērtējums ir "pārsniedz prasības" – ne vairāk kā 75% no darbiniekam noteiktās amata algas;

11.2. ja darba izpildes Rezultātu kritēriju vērtējums ir "daļēji pārsniedz prasības" – ne vairāk kā 60% no darbiniekam noteiktās amata algas;

11.3. ja darba izpildes Rezultātu kritēriju vērtējums ir "atbilst prasībām" – ne vairāk kā 50% no darbiniekam noteiktās amata algas.

IV. Sociālās garantijas

12. Komisija darbinieku motivēšanai un atbalstam izmanto šādas sociālās garantijas:

12.1. pabalstus;

12.2. kompensācijas;

12.3. apdrošināšanu.

13. Darbiniekam, ar kuru tiek izbeigtas darba attiecības sakarā ar Komisijas vai amata likvidāciju, darbinieku skaita samazināšanu, amatam noteiktajām prasībām neatbilstošu veselības stāvokli (ieskaitot pārejošu darbnespēju), kā arī gadījumā, ja tiek atjaunots darbā darbinieks, kurš iepriekš veica attiecīgos amata pienākumus, vai pamatojoties uz Darba

likumā² noteiktajiem gadījumiem un ievērojot Atlīdzības likumā noteikto, saskaņā ar atsevišķu Komisijas priekšsēdētāja rīkojumu izmaksā atlaišanas pabalstu šādā apmērā:

13.1. viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks Komisijā bijis nepārtraukti nodarbināts mazāk nekā piecus gadus;

13.2. divu mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks Komisijā bijis nepārtraukti nodarbināts piecus līdz 10 gadus;

13.3. triju mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks Komisijā bijis nepārtraukti nodarbināts 10 līdz 20 gadus;

13.4. četru mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks Komisijā bijis nepārtraukti nodarbināts vairāk nekā 20 gadus.

14. Atstājot amatu Komisijā, Komisijas priekšsēdētājam vai padomes loceklim, ja Saeima viņu 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, izmaksā pabalstu vienas amata algas apmērā pirms normatīvajos aktos noteikto nodokļu atskaitīšanas:

14.1. Komisijas priekšsēdētājam ar Komisijas padomes lēmumu;

14.2. Komisijas padomes loceklim ar atsevišķu Komisijas priekšsēdētāja rīkojumu.

15. Atstājot amatu Komisijā, Komisijas priekšsēdētājam vai padomes loceklim izmaksā vienreizēju kompensāciju 50% apmērā no viņa gada amata algas apmēra pirms normatīvajos aktos noteikto nodokļu atskaitīšanas, ja Saeima Komisijas priekšsēdētāju vai padomes locekli atbrīvo no amata gadījumā, ja ir saņemts attiecīgās personas iesniegums par atkāpšanos no amata vai beidzas priekšsēdētāja vai padomes locekļa pilnvaru termiņš un ja pagājuši divi gadi, kopš Komisijas priekšsēdētājs vai padomes loceklis apstiprināts amatā:

15.1. Komisijas priekšsēdētājam ar padomes lēmumu;

15.2. Komisijas padomes loceklim ar atsevišķu Komisijas priekšsēdētāja rīkojumu.

16. Darbiniekam, izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar Komisiju pēc savstarpējas vienošanās, var izmaksāt atlaišanas pabalstu 70% apmērā no mēneša vidējās izpeļņas.

17. Darbiniekam, kura apgādībā ir bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam, vienu reizi kalendārajā gadā ar Komisijas priekšsēdētāja rīkojumu tiek piešķirts pabalsts līdz 50% no amata algas.

18. Darbiniekam, aizejot ikgadējā atvaļinājumā, tiek piešķirts atvaļinājuma pabalsts. Atvaļinājuma pabalstu piešķir, ja darbinieks Komisijā nepārtraukti nostrādājis ne mazāk kā gadu, neskaitot bērna kopšanas atvaļinājumā pavadīto laiku, un viņa darba izpildes kopējais vērtējums nav bijis zemāks par "atbilst prasībām", šādā apmērā:

18.1. 25% apmērā no amata algas, ja darbinieks Komisijā bijis nepārtraukti nodarbināts no gada līdz pieciem gadiem;

² Darbiniekam ir svarīgs iemesls, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības; darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgtā darba veikšanai; darbinieks pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk nekā sešus mēnešus, ja darbnespēja ir nepārtraukta, vai vienu gadu triju gadu periodā, ja darbnespēja atkārtojas ar pārtraukumiem. Šajā laikā neieskaitot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī darbnespējas laiku, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā, kura cēlonis saistīts ar darba vides faktoru iedarbību, vai arodslimība.

18.2. 50% apmērā no amata algas, ja darbinieks Komisijā bijis nepārtraukti nodarbināts vairāk par pieciem gadiem.

Atvaļinājuma pabalstu piešķir vienu reizi kalendārajā gadā, un tas netiek pārcelts uz nākamo periodu. Atvaļinājuma pabalstu nevar dalīt daļās, un to izmaksā kopā ar atvaļinājuma naudu saskaņā ar rīkojumu par atvaļinājuma piešķiršanu. Ja ikgadējais atvaļinājums tiek dalīts daļās, tad darbinieks elektroniskajā iesniegumā par atvaļinājuma piešķiršanu norāda, kurā no dalītā atvaļinājuma piešķiršanas reizēm (atvaļinājuma daļa nav īsāka par piecām darba dienām, neskaitot brīvdienas un svētku dienas, pēc kārtas) jāveic atvaļinājuma pabalsta izmaksa. Atvaļinājuma pabalstu nepiešķir pie tās atvaļinājuma daļas, kura tiek ņemta avansā. Darba attiecību izbeigšanas gadījumā atvaļinājuma pabalsts netiek kompensēts naudā.

Darbiniekam, kurš atgriežas darbā pēc ilgstošas prombūtnes (bērna kopšanas atvaļinājums, ilgstoša slimība), atvaļinājuma pabalsts tiek izmaksāts, pamatojoties uz viņa darba izpildes vērtējumu, ja prombūtnes dēļ darbinieks nav varējis izmantot viņam pienākošos pabalstu.

19. Pabalsti tiek piešķirti saskaņā ar atsevišķu Komisijas priekšsēdētāja rīkojumu šādos gadījumos:

19.1. Komisijas darbinieka nāves gadījumā ģimenes loceklim³ vai personai, kura uzņēmusies darbinieka apbedīšanu, – vienreizējs pabalsts darbiniekam noteiktās amata algas apmērā pirms normatīvajos aktos noteikto nodokļu atskaitīšanas;

19.2. darbiniekam sakarā ar ģimenes locekļa vai apgādājamā nāvi – bērnu pabalsts vienas valstī noteiktās minimālās algas apmērā pirms normatīvajos aktos noteikto nodokļu atskaitīšanas.

20. Kompensācijas tiek piešķirtas, ņemot vērā darbiniekam radušos izdevumus (tos apliecinot ar samaksu apliecinājošiem dokumentiem). Kompensācijas apmērs vispārējā gadījumā tiek noteikts pēc normatīvajos aktos noteikto nodokļu atskaitīšanas radušos izdevumu apmērā. Saskaņā ar atsevišķu Komisijas priekšsēdētāja rīkojumu tiek noteikta kompensāciju piešķiršana vai izdevumu segšana darbiniekam šādos gadījumos:

20.1. mobilā tālruņa telekomunikāciju pakalpojumu izdevumu segšanai saskaņā ar Komisijas noteikto telekomunikāciju pakalpojumu nodrošināšanas kārtību;

20.2. transporta izdevumu, kas radušies sakarā ar darbinieka piedalīšanos pārbaudē pie tirgus dalībnieka, nosūtīšanu vai atrašanos komandējumā saskaņā ar Komisijas komandējumu noformēšanas kārtību un Komisijas transporta izmantošanas noteikumiem, segšanai;

20.3. līdz 30% no gada mācību maksas segšanai, ja darbinieks pēc Komisijas iniciatīvas vai savstarpējās vienošanās sekmīgi mācās valsts akreditētā augstākās izglītības iestādē vai ārvalsts mācību iestādē, kuras izdotie diplomi tiek atzīti Latvijā, lai iegūtu amata pienākumu izpildei nepieciešamās speciālās zināšanas;

20.4. kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumu segšanai. Gadījumos, kad kvalifikācijas paaugstināšana notiek ārvalstīs ilgāk par mēnesi vai kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumi Latvijā vai ārvalstīs pārsniedz 712 *euro* par mācību kursu (mācību maksa Latvijā, dalības maksa mācību kursā ārvalstīs, ja papildus transporta un naktsmītnes izdevumiem paredzēti arī izdevumi mācību procesa nodrošināšanai), Komisija ar darbinieku noslēdz mācību līgumu. Darbiniekam, pildot amata pienākumus Komisijā pēc kvalifikācijas paaugstināšanas mazāk par gadu⁴, jāatmaksā Komisijai mācību maksa šādā apmērā:

20.4.1. 100% apmērā, ja pēc kvalifikācijas paaugstināšanas attiecīgajos mācībuursos ir nostrādāts mazāk par sešiem mēnešiem;

³ Par ģimenes locekļiem tiek uzskatīti: laulātais, bērni, vecāki, vecvecāki, adoptētāji, adoptētie, brāļi un māsas.

⁴ Tiek skaitīts nostrādātais laiks atbilstoši "Iekšējās darba kārtības noteikumiem".

20.4.2. 50% apmērā, ja pēc kvalifikācijas paaugstināšanas attiecīgajos mācībuursos ir nostrādāts no sešiem mēnešiem līdz vienam gadam.

21. Kompensācijas par medicīniski optiskajiem redzes korekcijas līdzekļiem Komisija darbiniekiem sedz 50% apmērā no valstī noteiktās minimālās algas. Komisijas priekšsēdētājs ar rīkojumu nosaka medicīniski optisko redzes korekcijas līdzekļu kompensācijas kārtību.

22. Komisijas budžeta līdzekļu ietvaros Komisija, veicot valsts iepirkumu, saskaņā ar ārējo un Komisijas iekšējo tiesību aktu normām veic darbinieku veselības apdrošināšanu, ievērojot, ka darbinieka veselības apdrošināšanas prēmija nedrīkst pārsniegt normatīvajos aktos par iedzīvotāju ienākuma nodokli noteikto apmēru. Komisija apmaksā darbinieka veselības apdrošināšanas polises vērtību, kuru nosaka kā 1/12 daļu no puses no normatīvajos aktos par iedzīvotāju ienākuma nodokli noteiktā apmēra, līdz kuram piemērojams normatīvajos aktos noteiktais atvieglojums, par vienu mēnesi vai, ja apdrošināšanas līgumā noteikta cita attiecināmā apdrošināšanas prēmijas daļa, tad apdrošināšanas līgumā noteikto attiecināmo apdrošināšanas prēmijas daļu apdrošināšanas periodā, kas nevar pārsniegt pusi no normatīvajos aktos par iedzīvotāju ienākuma nodokli noteiktā apmēra. Ja apdrošināšanas polises cena pārsniedz minēto apmēru, darbinieks sedz cenas starpību.

Gadījumā, ja darbinieks izbeidz darba tiesiskās attiecības ar Komisiju, tad veselības apdrošināšana tiek pārtraukta nākamajā dienā pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas vai pēc darbinieka izvēles saglabāta uz atlikušo apdrošināšanas periodu, samaksājot no personīgajiem līdzekļiem atbilstošo prēmijas daļu, kuru nosaka proporcionāli atlikušajam apdrošināšanas periodam no nākamās dienas pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas līdz apdrošināšanas līguma beigām. Komisija pārtrauktas veselības apdrošināšanas polises vērtību par darbinieka apdrošināšanas periodu sedz līdz 1/2 daļai no normatīvajos aktos par iedzīvotāju ienākuma nodokli noteiktā apmēra, līdz kuram piemērojams normatīvajos aktos noteiktais atvieglojums, ja darbinieka apdrošināšanas atlīdzības ir pārsniegušas apdrošināšanas polises vērtības apdrošināšanas līgumā noteiktās attiecināmās daļas apmēru atbilstošajam apdrošināšanas periodam.

23. Komisija saskaņā ar "Komandējumu organizēšanas noteikumiem" veic ar darbinieku nosūtīšanu komandējumā saistīto apdrošināšanu.

24. Darbiniekiem darba līgumā noteiktajā pārbaudes laikā Komisija neveic veselības apdrošināšanu.

V. Atvaļinājumi

25. Komisija, piešķirot darbiniekiem atvaļinājumus un nosakot to ilgumu un piešķiršanas kārtību, ievēro Atlīdzības likumā noteikto.

26. Atvaļinājumus piešķir struktūrvienību vadītāji, pamatojoties uz darbinieku iesniegumiem, kuri reģistrēti saskaņā ar Komisijas "Tekšējās darba kārtības noteikumos" noteikto.

27. Komisija darbiniekam kalendārajā gadā piešķir ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu četras kalendāra nedēļas, neskaitot svētku dienas. Viena no ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma daļām kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām, neskaitot svētku dienas.

28. Komisija darbiniekam kalendārajā gadā pēc pilna ikgadējā atvaļinājuma izmantošanas piešķir apmaksātu papildu atvaļinājumu līdz 10 darba dienām atbilstoši aktuālajam darbinieka darba izpildes novērtējumam šādā apmērā:

28.1. ja darba izpildes kopējais vērtējums ir "pārsniedz prasības" – no piecām līdz 10 darba dienām saskaņā ar šādu kārtību:

Papildu atvaļinājuma ilgums (dienas)	5	6	7	8	9	10
Komisijā nostrādātais laiks (gadi)	1	3	5	7	9	11 un vairāk

28.2. ja darba izpildes kopējais vērtējums ir "daļēji pārsniedz prasības" – no četrām līdz deviņām darba dienām saskaņā ar šādu kārtību:

Papildu atvaļinājuma ilgums (dienas)	4	5	6	7	8	9
Komisijā nostrādātais laiks (gadi)	1	3	5	7	9	11 un vairāk

28.3. ja darba izpildes kopējais vērtējums ir "atbilst prasībām" – no trim līdz astoņām darba dienām saskaņā ar šādu kārtību:

Papildu atvaļinājuma ilgums (dienas)	3	4	5	6	7	8
Komisijā nostrādātais laiks (gadi)	1	3	5	7	9	11 un vairāk

28.4. Komisijas priekšsēdētājam un padomes locekļiem trīs papildu atvaļinājuma dienas pēc Komisijā nepārtraukti nostrādāta gada ik gadu un vienu papildu atvaļinājuma dienu par katriem diviem nepārtraukti nostrādātajiem gadiem Komisijā.

29. Darbiniekam, kurš bijis ilgstošā prombūtnē (darbnespēja vai bērna kopšanas atvaļinājums, kas ilgāks par sešiem mēnešiem) un nav piedalījies ikgadējā darba izpildes novērtēšanā, papildu atvaļinājumu piešķir pēc nākamās darba izpildes novērtēšanas rezultātiem.

30. Darbinieka nepārtraukti nostrādāto gadu skaitā netiek iekļauts bērna kopšanas atvaļinājums.

31. Komisija pēc darbinieka pieprasījuma piešķir atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas, kas tiek ieskaitīts darbinieka kopējā darba stāžā. Par atvaļinājuma bez darba samaksas saglabāšanas ilgumu kārtējā gada laikā darbinieks vienojas ar struktūrvienības vadītāju. Ja atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas pārsniedz piecas darba dienas, darbiniekam atvaļinājuma ilgums jāaskaņo ar Komisijas priekšsēdētāju.

32. Komisija ar atsevišķu Komisijas priekšsēdētāja rīkojumu piešķir darbiniekam mācību atvaļinājumu, saglabājot amata algu, ja tas netraucē Komisijas darbu, ne vairāk kā 20 darba dienas gadā, lai iegūtu amata pienākumu izpildei nepieciešamās zināšanas, studiju gala pārbaudījumu kārtošanai. Par vienu un to pašu studiju gala pārbaudījumu vai valsts pārbaudījumu kārtošanu atkārtoti mācību atvaļinājumu nepiešķir.

33. Komisija piešķir mācību atvaļinājumu kvalifikācijas līmeņa vai kursu gala pārbaudījumu kārtošanai, saglabājot amata algu, ja tas netraucē Komisijas darbu, ne vairāk kā 10 darba dienas gadā darbiniekam, kurš sekmīgi mācās starptautiski atzītos profesionālās sertifikācijasursos (ACCA, CFA u.tml.), kuru profesionālo kvalifikāciju apliecinošie sertifikāti tiek atzīti arī Latvijā.

VI. Noslēguma jautājumi

34. Kārtības piemērošanu reglamentē Atbildības likuma normas.

35. Atzīt par spēku zaudējušu 20.12.2016. kārtību Nr. 217 "Atbildības sistēmas piemērošanas kārtība".

36. Kārtība stājas spēkā 21.04.2020.

Finanšu un kapitāla tirgus komisijas
priekšsēdētāja

S. Purgaile

**ŠIS DOKUMENTS IR ELEKTRONISKI PARAKSTĪTS AR
DROŠU ELEKTRONISKO PARAKSTU UN SATUR LAIKA ZĪMOGU**