

I. IZGLĪTĪBAS IESTĀDES VADĪTĀJA PROFESIONĀLĀS DARBĪBAS SNIEGUMA LĪMEŅU APRAKSTS

VISPĀRĪGAIS SNIEGUMA LĪMEŅU RAKSTUROJUMS

Punkti	Līmenis	Vispārīgais raksturojums
4	Ļoti labi	Sniegums ir sistemātisks, proaktīvs un pierādījumos balstīts. Vadītājs ne tikai nodrošina prasību izpildi, bet uzlabo sistēmas, iesaista mērķgrupas, izvērtē ietekmi un demonstrē noturīgus, augstvērtīgus rezultātus.
3	Labi	Sniegums ir stabils un atbilst prasībām. Darbības ir plānotas, regulāras un pamatotas ar pietiekamiem pierādījumiem. Konstatētās nepilnības nav būtiskas un tiek savlaicīgi novērstas.
2	Jāpilnveido	Prasības izpildītas daļēji vai nevienmērīgi. Darbības ir fragmentāras, vairāk reaģējošas nekā preventīvas, pierādījumi vai ietekmes izvērtējums ir nepietiekams. Nepieciešams konkrēts pilnveides uzdevums un termiņš.
1	Nepietiekami	Prasība nav izpildīta vai nav pietiekamu pierādījumu par tās izpildi. Konstatēta būtiska, atkārtota vai nenovērsta neatbilstība, kas apdraud iestādes darbības kvalitāti, tiesiskumu, resursu lietderīgu izmantošanu vai iesaistīto personu intereses.

Piezīme. Vadītāja noteikto mērķu izpildes izvērtēšanā tiek izmantots vispārīgais sasniegumu līmeņu raksturojums un attiecīgais punktu skaits.

Piezīme. Konkrētā rādītāja vērtējumā vispirms izmanto turpmāk norādīto rādītājam pielāgoto aprakstu. Ja situācija nav pilnībā ietverta aprakstā, komisija piemēro vispārīgo snieguma līmeņa raksturojumu un pamato izvēli ar pierādījumiem.

II. REZULTATĪVO RĀDĪTĀJU SNIEGUMA LĪMEŅI

1. ADMINISTRATĪVĀ EFEKTIVITĀTE

1.1. Stratēģiskā, ikgadējā un ikdienas darba plānošana			
4 punkti: ļoti labi Izveidota vienota plānošanas sistēma ar skaidru sasaisti starp Pašvaldības un valsts prioritātēm, iestādes mērķiem, ikgadējiem uzdevumiem un ikdienas darbu. Iesaistītas visas būtiskās mērķgrupas, izmantoti kvalitatīvi un kvantitatīvi rādītāji, un dati apliecina augstvērtīgu rezultātu sasniegšanu.	3 punkti: labi Plānošana ir savstarpēji saskaņota, mērķi un sasniedzamie rezultāti ir izmērāmi, iesaistīta lielākā daļa mērķgrupu. Plāni tiek īstenoti un regulāri pārskatīti.	2 punkti: jāpilnveido Plānošana veikta, bet saikne starp ilgtermiņa, gada un ikdienas darbu ir nepilnīga. Daļa mērķu nav izmērāmi, mērķgrupu iesaiste vai datu izmantošana ir ierobežota.	1 punkts: nepietiekami Plānošana ir formāla, fragmentāra vai nav veikta noteiktajā termiņā. Nav skaidru prioritāšu, sasniedzamo rezultātu vai pierādījumu par plānu īstenošanu.

1.2. Pašvērtēšanas kvalitāte un efektivitāte			
4 punkti: ļoti labi Pašvērtēšana ir integrēta vadības ciklā, tajā iesaistītas visas mērķgrupas, izmantotas vairākas metodes un savstarpēji pārbaudīti dati. Secinājumi pārvērsti konkrētos uzlabojumos, kuru ietekme tiek izmērīta.	3 punkti: labi Pašvērtēšana notiek regulāri un termiņā, izmantojot pietiekamus datus un iesaistot būtiskās mērķgrupas. Noteikti un īstenoti pamatoti pilnveides pasākumi.	2 punkti: jāpilnveido Pašvērtēšana veikta daļēji vai pārsvarā formāli. Datu, metožu vai mērķgrupu iesaiste ir nepietiekama, secinājumu saikne ar turpmāko rīcību ir vāja.	1 punkts: nepietiekami Pašvērtēšana nav veikta, nav uzticama vai nav izmantojama lēmumu pieņemšanai. Konstatētās problēmas netiek pārvērstas rīcības plānā.

1.3. Personāla pārvaldības efektivitāte un personāla labbūtība			
4 punkti: ļoti labi	3 punkti: labi	2 punkti: jāpilnveido	1 punkts: nepietiekami
Personāla vajadzības tiek prognozētas, pienākumi un atbildība mērķtiecīgi deleģēti, profesionālā pilnveide sasaistīta ar iestādes mērķiem. Sistemātiski tiek apzināti un vadīti darba slodzes, izdegšanas, konfliktu un psihoemocionālie riski. Dati apliecina pozitīvu darba vidi, augstu personāla iesaisti un noturību.	Personāla sastāvs un darba organizācija nodrošina iestādes funkciju izpildi. Pienākumi ir skaidri, regulāri tiek izvērtēta personāla darba slodze, profesionālās pilnveides vajadzības, darba vide un labbūtības riski.	Pastāv atkārtotas personāla nodrošinājuma, darba slodzes, deleģēšanas, profesionālās pilnveides vai labbūtības problēmas. Riski tiek apzināti epizodiski vai īstenotie pasākumi nav pietiekami konsekventi.	Personāla pārvaldība nenodrošina iestādes pamatfunkciju izpildi. Netiek risinātas būtiskas vakances, nesamērīgas darba slodzes, ilgstoši konflikti, izdegšanas vai citi darba vides un labbūtības riski.

1.4. Vadības funkciju un vadības komandas darba efektivitāte un sasaiste ar izglītības politikas mērķiem			
4 punkti: ļoti labi	3 punkti: labi	2 punkti: jāpilnveido	1 punkts: nepietiekami
Vadības komanda vai vadības funkciju īstenošanā iesaistītās personas darbojas kā profesionāla, savstarpēji papildinoša komanda ar dalītu līderību un skaidru atbildību. Darbs sistemātiski sasaistīts ar Pašvaldības un valsts izglītības politikas mērķiem, un ietekme ir izmērāma.	Vadības komandas vai vadības funkciju īstenošanā iesaistītās personas lomas ir skaidras, sadarbība ir regulāra un mērķtiecīga. Iestādes prioritātes atbilst aktuālajiem izglītības attīstības mērķiem.	Vadības komandas vai vadības funkciju īstenošanā iesaistītās personas sadarbība vai atbildības sadalījums ir nevienmērīgs. Saikne ar politikas mērķiem ir daļēja vai vairāk deklaratīva nekā praktiska.	Vadības komanda vai vadības funkciju īstenošanā iesaistītās personas darbojas formāli vai neefektīvi, atbildība nav sadalīta, un iestādes darbība nav sasaistīta ar aktuālajiem izglītības attīstības mērķiem.

1.5. Finanšu un resursu pārvaldība			
4 punkti: ļoti labi	3 punkti: labi	2 punkti: jāpildinveido	1 punkts: nepietiekami
Budžets un resursi tiek plānoti dotos balstīti, savlaicīgi un atbilstoši prioritātēm. Vadītājs prognozē riskus, nodrošina iekšējo kontroli, lietderīgu izmantošanu un pamatotu uzlabojumus infrastruktūrā un materiālajā bāzē.	Budžets tiek plānots un uzraudzīts atbilstoši normatīvajām prasībām. Izdevumi un grozījumi ir pamatoti, resursi kopumā atbilst iestādes vajadzībām.	Finanšu un resursu pārvaldība ir reaģējoša, ir kavējumi, nepilnīgi aprēķini vai atkārtoti dibinātāja atgādinājumi. Kontrole un prioritāšu izvērtēšana nav pietiekama.	Vadītāja rīcības vai bezdarbības rezultātā konstatēti būtiski pārkāpumi, nepamatoti izdevumi, novēršami budžeta izpildes riski vai iekšējās kontroles trūkums.

1.6. Iestādes procesu efektivitātes paaugstināšana			
4 punkti: ļoti labi	3 punkti: labi	2 punkti: jāpildinveido	1 punkts: nepietiekami
Būtiskie procesi ir aprakstīti, digitalizēti vai citādi optimizēti. Vadītājs regulāri analizē datus, novērš dublēšanos un demonstrē izmērāmu laika, kvalitātes vai izmaksu ieguvumu.	Būtiskie procesi ir skaidri, atbildība noteikta, izpilde tiek uzraudzīta un nepieciešamības gadījumā pilnveidota.	Daļa procesu ir neskaidri, dublējas vai rada kavējumus. Uzlabojumi notiek fragmentāri un to ietekme netiek sistemātiski vērtēta.	Procesu organizācija ir nesakārtota, atkārtojas būtiski kavējumi vai kļūdas, un vadītājs neveic pietiekamus pasākumus efektivitātes uzlabošanai.

2. VADĪBAS PROFESIONĀLĀ DARBĪBA

2.1. Iestādes darbības tiesiskums un iekšējie normatīvie akti			
4 punkti: ļoti labi	3 punkti: labi	2 punkti: jāpildinveido	1 punkts: nepietiekami
Vadītājs savlaicīgi identificē normatīvo aktu izmaiņas, uztur pilnīgu un savstarpēji saskaņotu iekšējo regulējumu, pieņem juridiski pamatotus lēmumus un novērš riskus pirms neatbilstību rašanās.	Iestādes darbība un iekšējie normatīvie akti atbilst prasībām. Konstatētās nebūtiskās nepilnības tiek savlaicīgi novērstas, lēmumi ir pamatoti un izsekojami.	Iekšējā regulējuma aktualizēšanā vai piemērošanā ir kavējumi un atkārtotas nebūtiskas nepilnības. Daļa lēmumu vai procedūru nav pietiekami pamatotas.	Konstatēts būtisks vai nenovērsts tiesiskuma pārkāpums, nepieciešamie iekšējie normatīvie akti nav izstrādāti vai vadītāja lēmumi rada būtisku tiesisko risku.

2.2. Līderība, lēmumu pieņemšana un atbildība			
4 punkti: ļoti labi	3 punkti: labi	2 punkti: jāpildinveido	1 punkts: nepietiekami
Vadītājs īsteno stratēģisku un situācijai atbilstošu līderību, pieņem savlaicīgus, datus un dialogā balstītus lēmumus, uzņemas atbildību par sekām un sekmīgi vada pārmaiņas arī sarežģītās situācijās.	Lēmumi ir savlaicīgi, pamatoti un atbilstoši kompetencei. Vadītājs iesaista atbildīgās personas, skaidri nosaka rīcību un uzņemas atbildību par rezultātu.	Lēmumi mēdz būt novēloti, nevienmērīgi vai nepietiekami pamatoti. Atbildības sadalījums un pārmaiņu vadība ne vienmēr ir skaidra.	Vadītājs izvairās no nepieciešamu lēmumu pieņemšanas, pieņem nepamatotus lēmumus, kas rada būtisku risku iestādes darbībai, nenodrošina lēmumu izpildi vai neuzņemas atbildību par rezultātu.

2.3. Profesionāla un cieņpilna komunikācija			
4 punkti: ļoti labi	3 punkti: labi	2 punkti: jāpildinveido	1 punkts: nepietiekami
Komunikācija ir proaktīva, caurskatāma, mērķgrupām pielāgota un cieņpilna. Vadītājs savas kompetences ietvaros savlaicīgi precizē nepatiesu vai maldinošu informāciju un profesionāli vada konfliktus un krīzes komunikāciju.	Informācija tiek sniegta skaidri, savlaicīgi un cieņpilni. Vadītājs ir pieejams dialogam un spēj risināt domstarpības profesionālā veidā.	Komunikācija ir nevienmērīga, novēlota vai ne vienmēr pielāgota adresātam, kas rada pārpratumus vai nevajadzīgus konfliktus.	Komunikācija ir necienīga, necaurskatāma vai būtiski kavēta, informācija tiek slēpta vai sagrozīta, un vadītāja rīcība saasina konfliktus.

2.4. Atgriezeniskās saites un mācīšanās organizācijā kultūras veidošana			
4 punkti: ļoti labi Izveidota sistemātiska savstarpējās vērošanas, profesionālās atgriezeniskās saites, refleksijas un mācīšanās sistēma. Vadītājs izmanto tās rezultātus lēmumos, un dati apliecina profesionālās darbības un izglītības kvalitātes uzlabojumus. Iestādē tiek veidota psiholoģiski droša profesionālās mācīšanās vide.	3 punkti: labi Vadītājs regulāri sniedz un saņem profesionālu atgriezenisko saiti, veicina komandas mācīšanos un izmanto secinājumus darba uzlabošanai.	2 punkti: jāpilnveido Atgriezeniskā saite un profesionālā mācīšanās notiek epizodiski vai formāli, un to saikne ar iestādes pilnveidi ir nepietiekama.	1 punkts: nepietiekami Profesionāla atgriezeniskā saite netiek nodrošināta vai tiek izmantota sodīšanai. Iestādē nav drošas mācīšanās un refleksijas kultūras.

2.5. Ētiskums un profesionālā godprātība			
4 punkti: ļoti labi Vadītājs ir konsekvents ētiskas rīcības paraugs, caurskatāmi pārvalda interešu konfliktus, nodrošina vienlīdzīgu attieksmi un stiprina uzticēšanos iestādē un ārpus tās.	3 punkti: labi Vadītājs ievēro profesionālās ētikas, godprātības un taisnīguma principus, savlaicīgi risina iespējamus interešu konfliktus un rīkojas konsekventi.	2 punkti: jāpilnveido Atsevišķās situācijās rīcība nav pietiekami konsekventa vai caurskatāma, taču nepilnības pēc norādes tiek novērstas.	1 punkts: nepietiekami Ir pamatoti konstatēti būtisks ētikas, godprātības, vienlīdzīgas attieksmes vai interešu konflikta pārvaldības pārkāpums.

2.6. Izpratne par izglītības attīstību, kvalitāti un politikas mērķiem			
4 punkti: ļoti labi Vadītājs padziļināti pārzina aktualitātes, pārvērš tās iestādes konkrētos mērķos un rādītājos, izvērtē rezultātus un sniedz ieguldījumu nozares vai Pašvaldības līmeņa risinājumos.	3 punkti: labi Vadītājs pārzina aktuālos izglītības attīstības un kvalitātes mērķus, sasaista tos ar iestādes prioritātēm un spēj pamatot sasniegtos rezultātus.	2 punkti: jāpilnveido Izpratne ir daļēja vai novecojusi, un saikne starp politikas mērķiem, iestādes rīcību un rezultātiem nav pietiekami skaidra.	1 punkts: nepietiekami Vadītājs nepārzina būtiskās nozares prasības vai nespēj sasaistīt iestādes darbu ar izglītības kvalitātes un attīstības mērķiem.

2.7. Profesionālā kompetence audzināšanas, mācīšanas un mācīšanās jautājumos			
4 punkti: ļoti labi Vadītājs vada izglītības procesa kvalitātes pilnveidi, izmantojot pētījumus, novērojumu un sasniegumu datus. Nodrošina metodisko atbalstu, profesionālo mācīšanos un demonstrē izmērāmu ietekmi uz izglītojamo pieredzi un rezultātiem.	3 punkti: labi Vadītājam ir pietiekamas zināšanas un regulāra iesaiste izglītības procesa kvalitātes uzraudzībā un pilnveidē. Tiek nodrošināts metodiskais atbalsts un analizēti rezultāti.	2 punkti: jāpilnveido Vadītāja iesaiste izglītības procesa jautājumos ir epizodiska vai pārsvarā administratīva. Datu analīze un metodiskā vadība nav pietiekama.	1 punkts: nepietiekami Vadītājs nenodrošina profesionālu izglītības procesa vadību, nepārzina būtiskās prasības vai nereaģē uz ilgstošām kvalitātes problēmām.

3. ATBALSTS UN SADARBĪBA

3.1. Sadarbība ar dibinātāju un Izglītības pārvaldi			
4 punkti: ļoti labi Vadītājs proaktīvi iniciē sadarbību ar dibinātāju un Izglītības pārvaldi, savlaicīgi sniedz kvalitatīvus datus, pamatotus priekšlikumus un risinājumus, aktīvi piedalās kopīgu jautājumu risināšanā un ar izmērāmu ieguldījumu sekmē Pašvaldības izglītības attīstības un stratēģisko mērķu sasniegšanu.	3 punkti: labi Sadarbība ar dibinātāju un Izglītības pārvaldi ir konstruktīva un savlaicīga. Informācija tiek sniegta pilnīgi un noteiktajos termiņos, savstarpējās vienošanās un tiesiski dotie uzdevumi tiek kvalitatīvi izpildīti.	2 punkti: jāpilnveido Sadarbība pārsvarā ir reaģējoša. Informācija tiek sniegta vai uzdevumi izpildīti pēc atgādinājumiem, noteikto termiņu ievērošana un savstarpējo vienošanos izpilde ir nevienmērīga.	1 punkts: nepietiekami Vadītājs nesadarbojas ar dibinātāju vai Izglītības pārvaldi, nesniedz novērtēšanai vai iestādes darbībai būtisku informāciju, sistemātiski neizpilda tiesiski dotos uzdevumus vai ar savu rīcību kavē kopīgu risinājumu īstenošanu.

3.2. Sadarbība ar vietējo kopienu un nozares organizācijām			
4 punkti: ļoti labi	3 punkti: labi	2 punkti: jāpildinveido	1 punkts: nepietiekami
Izveidotas stratēģiskas, ilgtspējīgas partnerības ar skaidriem kopīgiem mērķiem, resursiem un izmērāmu ieguvumu izglītojamajiem, iestādei un kopienai vai nozarei.	Iestāde regulāri un mērķtiecīgi sadarbojas ar kopienu vai nozares organizācijām, īstenojot iestādes prioritātēm atbilstošas aktivitātes un projektus.	Sadarbība ir epizodiska, galvenokārt pasākumu līmenī, un tās saikne ar iestādes attīstības mērķiem vai rezultātiem ir vāja.	Nozīmīga sadarbība netiek veidota bez objektīva pamatojuma, vai esošās partnerības netiek uzturētas un nesniedz ieguvumu iestādes mērķu sasniegšanai.

3.3. Izziņas un inovāciju organizācijas kultūra			
4 punkti: ļoti labi	3 punkti: labi	2 punkti: jāpildinveido	1 punkts: nepietiekami
Vadītājs rada drošu vidi pamatotiem eksperimentiem, iesaista visas būtiskās puses pārmaiņu izstrādē, izvērtē inovāciju ietekmi un sekmīgus risinājumus nostiprina vai izplata plašāk.	Vadītājs atbalsta inovācijas, skaidro pārmaiņu nepieciešamību un mērķtiecīgi vada to ieviešanu un izvērtēšanu.	Inovācijas ir atsevišķas un savstarpēji nesaistītas, pārmaiņu nepieciešamība nav pietiekami izskaidrota vai pretestība netiek profesionāli vadīta.	Vadītājs bez objektīva pamatojuma kavē nepieciešamu pārmaiņu īstenošanu, neiesaista ieinteresētās puses, neizskaidro pārmaiņu nepieciešamību vai nenodrošina to profesionālu vadību.

3.4. Savstarpējā mācīšanās, pieredzes apmaiņa un komanddarbs			
4 punkti: ļoti labi	3 punkti: labi	2 punkti: jāpildinveido	1 punkts: nepietiekami
Iestādē darbojas sistemātiska profesionālās mācīšanās un zināšanu pārneses sistēma, kuras ietekme tiek vērtēta. Iestāde sniedz metodisku atbalstu arī citām organizācijām un aktīvi izmanto ārējo pieredzi.	Notiek regulārs komanddarbs, savstarpējā mācīšanās un pieredzes apmaiņa, kas tiek izmantota iestādes darba un izglītības procesa uzlabošanai.	Komanddarbs un pieredzes apmaiņa ir epizodiska, atkarīga no atsevišķu darbinieku iniciatīvas vai nerasniedz visus darbiniekus.	Komanddarbs ir neefektīvs vai konfliktējošs, profesionālā mācīšanās netiek organizēta un zināšanas netiek pārnestas.

3.5. Sadarbība ar izglītojamo vecākiem vai likumiskajiem pārstāvjiem			
4 punkti: ļoti labi	3 punkti: labi	2 punkti: jāpildinveido	1 punkts: nepietiekami
Izveidota regulāra, iekļaujoša un daudzveidīga partnerības sistēma. Vecāku viedoklis tiek analizēts un izmantots lēmumos, tiek atbalstītas iniciatīvas un proaktīvi līdzsvarotas iesaistīto pušu intereses.	Ir skaidri un regulāri sadarbības kanāli, vecāki saņem savlaicīgu informāciju un tiek iesaistīti būtisku jautājumu apspriešanā.	Sadarbība ir kampaņveidīga, sasniedz ierobežotu vecāku loku vai galvenokārt notiek problēmsituācijās. Atgriezeniskā saite netiek pietiekami izmantota.	Nav funkcionējošas sadarbības sistēmas, būtiska informācija netiek sniegta vai vadītājs pieļauj ilgstošus, nerisinātus konfliktus ar vecākiem.

3.6. Attiecināmo izglītības iestādes padomdevēju un pārstāvības institūciju darbības nodrošināšana <i>*Vērtē tikai tās padomdevēju un pārstāvības institūcijas, kuru izveidi konkrētajai izglītības iestādei paredz normatīvie akti vai iestādes nolikums. Neattiecināmu institūciju darbību nevērtē un kopējā punktu aprēķinā neiekļauj.</i>			
4 punkti: ļoti labi	3 punkti: labi	2 punkti: jāpildinveido	1 punkts: nepietiekami
Vadītājs nodrošina, ka pārstāvības institūcijas aktīvi piedalās prioritāšu, rīcības un resursu apspriešanā, to priekšlikumi tiek izvērtēti un ietekme uz lēmumiem ir izsekojama.	Pārstāvības institūcijas darbojas regulāri, tām ir nepieciešamais organizatoriskais atbalsts un tās tiek iesaistītas iestādes darbības jautājumos.	Institūciju darbs ir formāls vai neregulārs, atkarīgs no vadītāja iniciatīvas, un iesaiste lēmumu pieņemšanā ir ierobežota.	Normatīvajos aktos paredzētā institūcija nav izveidota vai faktiski nedarbojas, un vadītājs nenodrošina tai nepieciešamos priekšnosacījumus.

3.7. Sadarbība ar augstākās izglītības, profesionālās izglītības un citām zināšanu un attīstības institūcijām			
4 punkti: ļoti labi	3 punkti: labi	2 punkti: jāpilnveido	1 punkts: nepietiekami
Vadītājs nodrošina stratēģisku, regulāru un abpusēji nozīmīgu sadarbību ar augstākās izglītības iestādēm, profesionālās izglītības iestādēm, pētniecības, metodiskā atbalsta vai citām zināšanu un attīstības institūcijām. Sadarbība ir saistīta ar iestādes attīstības prioritātēm, pedagogu profesionālo pilnveidi, izglītojamo mācīšanos, karjeras izglītību, prakses iespējām, pētniecību vai kopīgu projektu īstenošanu. Sadarbības rezultāti un ietekme tiek izvērtēti un izmantoti iestādes darbības pilnveidei.	Iestādei ir regulāra un mērķtiecīga sadarbība ar vienu vai vairākām zināšanu un attīstības institūcijām. Sadarbība atbilst iestādes vajadzībām, īstenojamām izglītības programmām vai attīstības prioritātēm un sniedz konstatējamu ieguvumu izglītojamajiem, personālam vai iestādes darbības kvalitātei.	Sadarbība ar zināšanu un attīstības institūcijām notiek atsevišķu pasākumu, projektu vai personisku kontaktu līmenī. Tās saikne ar iestādes attīstības prioritātēm, turpinājums vai ieguvums izglītojamajiem un personālam nav pietiekami skaidrs, un sadarbības rezultāti netiek sistemātiski izvērtēti.	Vadītājs neveido iestādes attīstībai nozīmīgu sadarbību ar zināšanu un attīstības institūcijām, neizmanto iestādei pieejamās sadarbības iespējas vai sadarbība ir tikai formāla un nesniedz konstatējamu ieguldījumu izglītojamajiem, personāla vai iestādes darbības pilnveidē.

4. VADĪTĀJA NOTEIKTIE MĒRĶI

Vadītāja noteikto mērķu īstenošanas progresu izvērtē katru gadu atbilstoši attiecīgajam izvērtēšanas periodam noteiktajiem starprezultātiem un pierādījumiem. Katru no trim vadītāja noteiktajiem mērķiem vērtē ar 1 līdz 4 punktiem. Maksimālais punktu skaits par visu triju vadītāja noteikto mērķu īstenošanas progresu ir 12 punkti.

Metodiskā piezīme. Rezultatīvo rādītāju struktūra un kvalitātes līmeņu loģika pielāgota Izglītības kvalitātes valsts dienesta Vadlīniju izglītības kvalitātes nodrošināšanai vispārējā un profesionālajā izglītībā 2. pielikumā noteiktajiem vadītāja profesionālās darbības rādītājiem. Pašvaldības apraksti ir saīsināti un pielāgoti ikgadējai darba samaksas izvērtēšanai un pārbaudes laika izvērtēšanai.

III. PAAUGSTINĀTĀS IZGLĪTĪBAS IESTĀDES VADĪTĀJA DARBA ALGAS LIKMES NOTEIKŠANAS SKALA

1. Izglītības iestādes vadītāja profesionālo darbību vērtē atbilstoši šajā pielikumā noteiktajiem 20 rezultatīvajiem rādītājiem un triju vadītāja noteikto mērķu īstenošanas progresam izvērtēšanas periodā. Katru rezultatīvo rādītāju un katra vadītāja noteiktā mērķa īstenošanas progresu vērtē ar 1 līdz 4 punktiem. Maksimāli iegūstamais punktu skaits ir 92, tai skaitā 80 punkti par rezultatīvajiem rādītājiem un 12 punkti par vadītāja noteikto mērķu īstenošanas progresu.
2. Paaugstināto mēneša darba algas likmi nosaka atbilstoši iegūtajam punktu skaitam un attiecīgās izglītības iestādes veidam.

Pamatskolu, vidusskolu un attīstības centra vadītāji

Maksimāli iegūstamie punkti	Paaugstinājumu nenosaka, 0 %	Līdz 10 %	Līdz 20 %	Līdz 30 %	Līdz 40 %	Līdz 50 %	Līdz 60 %
92	līdz 31	32–42	43–53	54–64	65–75	76–86	87–92

Pirmsskolas, Interesu izglītības centra un profesionālās ievirzes izglītības iestāžu vadītāji

Maksimāli iegūstamie punkti	Paaugstinājumu nenosaka, 0 %	Līdz 5 %	Līdz 10 %	Līdz 15 %	Līdz 20 %
92	līdz 31	32–47	48–63	64–78	79–92

3. Rezultatīvo rādītāju var atzīt par neattiecināmu, apzīmējot to ar “N/A”, tikai tad, ja tas objektīvi nav piemērojams konkrētās izglītības iestādes veidam, īstenojamajām izglītības programmām vai novērtēšanas periodam. Komisija neattiecināmību pamato 2. pielikumā.
4. Neattiecināmu rezultatīvo rādītāju kopējā punktu aprēķinā neiekļauj.
5. Ja viens vai vairāki rezultatīvie rādītāji ir atzīti par neattiecināmiem, iegūto punktu skaitu pārrēķina uz 92 punktu skalu pēc formulas:

iegūtie punkti ÷ maksimāli iespējamie punkti par attiecināmajiem rezultātīvajiem rādītājiem un vadītāja noteikto mērķu īstenošanas progresu × 92.

Pārrēķināto rezultātu noapaļo līdz veselam punktam, piemērojot matemātiskās noapaļošanas principu.

6. Paaugstināto darba algas likmi nosaka, ja ir novērtēti vismaz 15 no 20 rezultātīvajiem rādītājiem un visu triju vadītāja noteikto mērķu īstenošanas progress. Veicot vadītāja profesionālās darbības izvērtēšanu pēc pārbaudes laika, prasību par visu triju vadītāja noteikto mērķu īstenošanas progressa izvērtēšanu nepiemēro, ja mērķi attiecīgajā izvērtēšanas periodā nav bijuši noteikti vai to īstenošanas periods nav pietiekams progressa objektīvai izvērtēšanai. Šādā gadījumā vērtē tikai attiecināmos rezultātīvos rādītājus un kopējo rezultātu pārrēķina saskaņā ar šīs daļas 5. punktu.
7. Šajā daļā noteiktā skala nosaka maksimāli pieļaujamo paaugstinātās mēneša darba algas likmes apmēru. Faktisko paaugstinājuma apmēru dome nosaka attiecīgajai izglītības iestāžu grupai pieejamās valsts budžeta mērķdotācijas vai Pašvaldības budžeta finansējuma ietvaros.