



FISCHER  
SLĒPOŠANAS  
CENTRS



SIGULDAS  
PILSĒTAS  
TRASE



SIGULDAS  
SPORTA  
CENTRS

APSTIPRINU  
SIA "Siguldas Sporta Serviss"  
valdes locekle  
Elīna Sofija Kalēja  
2024. gada 19. martā

**SABIEDRĪBA AR IEROBEŽOTU ATBILDĪBU**  
**"SIGULDAS SPORTA SERVISS"**  
Reģ. Nr. 40003411141

**IEKŠĒJIE NOTEIKUMI**  
**"ATALGOJUMA POLITIKAS PRINCIPI"**

Sigulda  
2024

## **SATURS**

	<b>Lpp.</b>
1. Atalgojuma politikas principu izstrādes pamatojums	3
<hr/>	
2. Politikas pamatprincipi	3
<hr/>	
3. Atalgojuma struktūra	3
<hr/>	
3.1. Atalgojuma nemainīgā daļa	4
<hr/>	
3.2. Atalgojuma mainīgā daļa	4
<hr/>	
4. Noslēguma noteikumi	5
<hr/>	
1.pielikums "Amatu iedalījums amatu grupās un informācija par amatpersonu un darbinieku mēnešalgas apmēru Sabiedrībā"	6
<hr/>	
2.pielikums "Informācija par piemaksām, prēmijām, naudas balvām, sociālajām garantijām un to noteikšanas kritērijiem Sabiedrībā"	7
<hr/>	

## **1. Atalgojuma politikas principu izstrādes pamatojums**

Sabiedrības ar ierobežotu atbildību „Siguldas Sporta serviss”, turpmāk tekstā – Sabiedrība, iekšējie noteikumi “Atalgojuma politikas principi”, turpmāk tekstā – Politika, izstrādāti un publiskoti atbilstoši Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 58.panta un 2016.gada 12.aprīļa Ministru kabineta noteikumu Nr.255 “Kārtība, kādā tiek publiskota informācija par amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amata grupām” prasībām.

Politikas mērķis ir noteikt Sabiedrības darbinieku atalgojuma pamatprincipus, saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt profesionālus darbiniekus, veicinot Sabiedrības stratēģisko mērķu un uzdevumu izpildi. Politika ir saistoša visiem Sabiedrības darbiniekiem. Politiku nepiemēro Sabiedrības valdes locekļa atlīdzības noteikšanai.

## **2. Politikas pamatprincipi**

- 2.1. Atalgojums tiek noteikts racionāli, saskaņā ar sabiedrības finanšu iespējām un ņemot vērā vidējo atalgojuma līmeni Latvijas darba tirgū. Atalgojumam ir skaidra un saprotama saistība ar darbinieka zināšanām, kompetenci, atbildības līmeni un ieguldīto darbu. Politika nodrošina atalgojuma sasaisti ar Sabiedrības darbības rezultātiem un darbinieku individuālajiem sasniegumiem. Mērķis ir nodrošināt Sabiedrības darbiniekiem atalgojuma līmeni, kas ir atbilstošs Latvijas darba tirgus atalgojuma vidējam līmenim;
- 2.2. Atalgojums ir konsekvents, ar darbiniekiem saprotamiem nosacījumiem un ar pieaugošu ilgtermiņa perspektīvu. Atalgojuma apmēru darbiniekiem nosaka, pamatojoties uz Sabiedrības finanšu situāciju un ņemot vērā Centrālās statistikas pārvaldes datu bāzēs publiskojamo informāciju par darba samaksu strādājošajiem pa darbības veidiem, kā arī situāciju Latvijas darba tirgū;
- 2.3. Sabiedrība veicina profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu (jaunu tehnoloģiju apguvi, jaunu darba organizācijas metožu ieviešanu, vairāku amatu apguvi (optimizāciju)).

## **3. Atalgojuma struktūra**

Kopējais Sabiedrības darbinieku atalgojuma apmērs tiek sākotnēji noteikts Sabiedrības kārtējā gada budžetā atbilstoši Sabiedrības finanšu iespējām un valsts ekonomikas attīstības tendencēm, ievērojot Sabiedrībai saistošos normatīvos aktus darba tiesisko attiecību jomā. Pie budžeta pārvērtēšanas kārtējā gada vidū un pēc personāla ikgadējās novērtēšanas, Sabiedrība veic darbinieku atalgojuma pārskatīšanu un pie pozitīviem pusgada finanšu rezultātiem nosaka un apstiprina darbinieku atalgojuma apmēru. Sabiedrības atalgojuma struktūru veido:

- Atalgojuma nemainīgā daļa;
- Atalgojuma mainīgā daļa.

### 3.1. Atalgojuma nemainīgā daļa

Atalgojuma nemainīgā daļa ir darba samaksas daļa, kura nav atkarīga no darbības rezultātiem vai snieguma (parasti – darba alga) un kura ietver Darba likumā noteiktos obligātos maksājumus. Atalgojuma nemainīgā daļa ir mēneša darba alga vai stundas tarifa likme, ko nosaka, pamatojoties uz amatam (profesijai) piešķirto kvalifikācijas kategoriju, atbilstoši veicamo amata pienākumu sarežģītībai, darba apjomam, atbildības pakāpei un kvalifikācijas prasībām.

Mēneša darba algu piemēro pirmās, otrās pamatgrupas profesijām (saskaņā ar Profesiju klasifikatoru).

Stundas tarifa likmi piemēro trešās, ceturtās, piektās, astotās, devītās pamatgrupas profesijām - klientu apkalpošanas speciālistiem, treneriem, sporta zāles uzraugiem, trases uzraugiem, saimniecības pārziņiem, vienkāršo profesiju strādniekiem.

Darba algas apmēru, konkrētam darbiniekam, nosaka attiecīgajai amata kvalifikācijas kategorijai paredzētā darba algas diapazona ietvaros un Sabiedrības finanšu iespējās.

Atbilstoši 2016.gada 12.aprīļa Ministru kabineta noteikumos Nr.225 "Kārtība, kādā tiek publicēta informācija par amatpersonu (darbinieku) atbildības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām" noteiktajai prasībai Sabiedrībai ir pienākums publicēt Amatu iedalījumu amatu grupās un informāciju par amatpersonu un darbinieku mēnešalgas apmēru (skatīt 1.pielikuma – Tabulu "Amatu iedalījums amatu grupās un informācija par amatpersonu un darbinieku mēnešalgas apmēru").

### 3.2. Atalgojuma mainīgā daļa

Atalgojuma sistēmas mainīgo daļu veido:

- piemaksas un pabalsti, ko nosaka, pamatojoties uz Darba likumu;
- piemaksas un pabalsti, ko nosaka, pamatojoties uz 2023.gada 31.janvārī Sabiedrības valdes apstiprināto rīkojumu Nr.02/2023 "Par darbinieku papildus tiesībām", turpmāk tekstā – Rīkojums;
- gabaldarba samaksa par papildus darba tiešajiem pienākumiem veikto darba apjomu.
- ikgadējā prēmija par kvalitatīvi un profesionāli veiktiem darba pienākumiem, ja tiek piemērota.

Piemaksas tiek izmaksātas par prombūtnē esošu darbinieku aizvietošanu, par papildus darbu, par naktsdarbu, par virsstundu darbu vai darbu svētku dienās. Pabalsti tiek izmaksāti darbinieka vai darbinieka ģimenes locekļa nāves gadījumā.

Gabaldarba samaksa tiek aprēķināta par papildus darba tiešajiem pienākumiem veikto darba apjomu, balstoties uz akorddarba izcenojumiem, ņemot vērā darbu sarežģītības pakāpi un apstākļus.

Ikgadējā prēmija par kvalitatīvi un labi veiktiem darba pienākumiem var tikt piešķirta pēc personāla ikgadējās novērtēšanas un pie Sabiedrības pozitīviem finanšu rādītājiem. Izskatot Sabiedrības kārtējā gada finanšu rādītājus pie pusgada budžeta pārvērtēšanas, Sabiedrība var lemt par Ikgadējās prēmijas piešķiršanu darbiniekiem, saskaņā ar finanšu iespējām, nosakot prēmijas apjomu pilnā viena mēneša algas apmērā vai procentuāli daļējā apmērā no mēneša

algas apmēra. Prēmiju piešķiršanas gadījumā, prēmijas lielums tiek noteikts balstoties uz darbiniekam pēdējos 6 (sešos) mēnešos vidējo izmaksāto atalgojumu (neiekļaujot trīs vasaras mēnešus). Prēmijas tiek piešķirtas pēc ikgadējā personāla novērtēšanas par kvalitatīvi un profesionāli veiktiem darba pienākumiem.

Pamatojoties uz Rīkojumu, Sabiedrības darbiniekiem tiek piešķirtas papildus tiesības, piemēram, papildatvaļinājumi, vienreizēji pabalsti, apdrošināšana u.c.

Atbilstoši 2016.gada 12.aprīļa Ministru kabineta noteikumos Nr.225 "Kārtība, kādā tiek publiskota informācija par amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām" noteiktajai prasībai Sabiedrībai ir pienākums publicēt informāciju par piemaksām, prēmijām, naudas balvām, sociālajām garantijām un to noteikšanas kritērijiem (skatīt 2.pielikuma 1.tabulu) un informāciju par sociālajām garantijām (skatīt 2.pielikuma 2.tabulu). 2.pielikuma tabulas aizpildītas saskaņā ar Rīkojumā un Darba likumā noteikto.

#### 4. Noslēguma noteikumi

- 4.1. Sabiedrības valde ievēro Politiku un tās pamatprincipus, nosakot jauna darbinieka atalgojumu vai pārskatot esošā personāla atalgojumu.
- 4.2. Mainoties normatīvajam regulējumam vai Sabiedrības struktūrai, Politika tiek pārskatīta atbilstoši faktiskajai situācijai.
- 4.3. Ar Politikas spēkā stāšanos, atzīt par spēku zaudējušu 2017.gada 25.septembra Sabiedrības iekšējos noteikumus "Atalgojuma politika".
- 4.4. Politika piemērojama no 2024.gada 19.marta.

Pielikumā:           1. Amatu iedalījums amatu grupās un informācija par amatpersonu un darbinieku mēnešalgas apmēru uz 1 lpp.;

                          2. Informācija par piemaksām, prēmijām, naudas balvām, sociālajām garantijām un to noteikšanas kritērijiem Sabiedrībā uz 3 lpp.

Valdes locekle



Elīna Sofija Kalēja

Siguldā, 2024.gada 19.martā

**Amatu iedalījums amatu grupās un  
informācija par amatpersonu un darbinieku mēnešalgas  
apmēru Sabiedrībā (bruto, euro)**

Nr. p. k.	Amata pamatfunkcija	Amata vietu skaits <sup>1</sup>	Mēnešalgas diapazons EUR (no–līdz) <sup>2</sup>	Vidējā mēnešalga, EUR
1	2	3	4	5
1.	Administratīvā funkcija	3	1950,00-2450,00	2386,67
2.	Grāmatvedības un finanšu funkcija	1	1900,00	1900,00
3.	Iekšējais audits	0		
4.	Informācijas tehnoloģiju funkcija	0		
5.	Juridiskā funkcija	0,5	725,00	725,00
6.	Komunikācija un sabiedriskās attiecības	1	1450,00	1450,00
7.	Lietvedības funkcija	0		
8.	Pamatdarbības funkcija <sup>3</sup> (mēnešalga)	1,5	725,00-1400,00	1062,50
	Pamatdarbības funkcija <sup>3</sup> (stundu tarifa likme)	22	7,00-20,00	8,53
9.	Personālvadības funkcija	0		
10.	Saimnieciskā funkcija	0		
11.	Sekretariāta funkcija	0		
12.	Pamatdarbības tehniskais nodrošinājums (stundu tarifa likme)	4	6,70 - 8,00	7,03
13.	Apsardzes un drošības funkcija	0		
14.	Biznesa attīstības funkcija	0		
15.	Kvalitātes vadības funkcija	0		
	Kopā	33		

<sup>1</sup> Ja institūcijā attiecīgajai amatu funkcijai atbilst vairāki amati ar vienādu nosaukumu, norāda to kopskaitu, neizdalot katru atsevišķi.

<sup>2</sup> Ja institūcijā attiecīgajai amatu funkcijai atbilst vairāki amati ar vienādu nosaukumu, tabulas 4. ailē norāda attiecīgo amatpersonu (darbinieku) zemāko un augstāko mēnešalgu. Ja amats ar konkrēto nosaukumu ir viens, tabulas 4. un 5. ailē norāda attiecīgās amatpersonas (darbinieka) mēnešalgu. <sup>3</sup> Ja institūcijai ir vairākas pamatdarbības funkcijas, norāda katru funkciju.

**Informācija par piemaksām, prēmijām, naudas balvām,  
sociālajām garantijām un to noteikšanas kritērijiem Sabiedrībā**

1. tabula

Informācija par piemaksām, prēmijām un naudas balvām Sabiedrībā

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.	Piemaksa par papildus darba veikšanu	15 % (piecpadsmit procentu) apmērā no darbiniekam noteiktās mēneša darba algas vai stundas tarifa likmes, vai fiksēta naudas summa.	Darba likuma 65.pants Sabiedrības rīkojums (Ikgadējs).
2.	Piemaksa patstāvīgā/ ikmēneša	50% apmērā pie pamatlikmes atbilstoši dienā nostrādāto stundu skaitam, gadījumos, ja kases apgrozījums abās Sporta centra kasēs brīvdienās, svētku dienās pārsniedz Sabiedrības rīkojumā noteikto apjomu.	2018.gada 27.decembrī Sabiedrības valdes apstiprinātais rīkojums Nr.22/2018 "Par piemaksām".
3.	Piemaksa par nakts darbu	50% (piecdesmit procentu) apmērā no darbiniekam noteiktās mēneša darba algas vai stundas tarifa likmes.	Darba likuma 67.pants.
4.	Piemaksa par virsstundu darbu	100 % (simts procentu) apmērā no darbiniekam noteiktās mēneša darba algas vai stundas tarifa likmes.	Darba likuma 68.pants.
5.	Piemaksa par darbu svētku dienās	100 % (simts procentu) apmērā no darbiniekam noteiktās mēneša darba algas vai stundas tarifa likmes.	Darba likuma 68.pants.
6.	Prēmija	Ikgadējā prēmija par kvalitatīvi un profesionāli veiktiem darba pienākumiem.	Ikgadējā prēmija par kvalitatīvi un labi veiktiem darba pienākumiem var tikt piešķirta pēc personāla ikgadējās novērtēšanas un pie Sabiedrības pozitīviem finanšu rādītājiem. Izskatot Sabiedrības kārtējā gada finanšu rādītājus pie pusgada budžeta pārvērtēšanas, Sabiedrība var lemt par Ikgadējās prēmijas piešķiršanu darbiniekiem, saskaņā ar finanšu iespējām, nosakot prēmijas apjomu pilnā viena mēneša algas apmērā vai procentuāli daļējā apmērā no mēneša algas apmēra. Prēmiju piešķiršanas gadījumā, prēmijas lielums tiek noteikts balstoties uz darbiniekam

			pēdējos 6 (sešos) mēnešos vidējo izmaksāto atalgojumu (neiekļaujot trīs vasaras mēnešus). Prēmijas tiek piešķirtas pēc ikgadējā personāla novērtēšanas par kvalitatīvi un profesionāli veiktiem darba pienākumiem.
--	--	--	--

2. tabula

Informācija par sociālajām garantijām Sabiedrībā

Nr. p. k.	Sociālās garantijas veids	Sociālās garantijas apmērs (euro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	2	3	4
1.	Papildatvaļinājumi	Papildus Darba likumā noteiktajiem papildatvaļinājumiem, darbiniekiem pienākas šādi papildatvaļinājumi: <ol style="list-style-type: none"> <li>darbiniekiem, kuru aprūpē ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem, – viena darba diena par katru bērnu;</li> <li>darbiniekiem, kuru aprūpē ir mazāk par trim bērniem vecumā līdz 16 gadiem, – viena darba diena par katru bērnu.</li> </ol>	2023.gada 31.janvārī Sabiedrības valdes apstiprinātais rīkojums Nr.02/2023 "Par darbinieku papildus tiesībām".
2.	Apmaksāta brīvdiena	Darbiniekiem pienākas šādas apmaksātas brīvdienas: <ol style="list-style-type: none"> <li>Apmaksāta brīvdiena, ja darbinieka bērns 1.septembrī (ja tā ir darba diena) uzsāk mācības 1.klasē;</li> <li>Apmaksāta brīvdiena (ja tā ir darba diena), darbiniekam stājoties laulībā, vienu dienu pirms laulības noslēgšanas vai laulības noslēgšanas dienā.</li> </ol>	2023.gada 31.janvārī Sabiedrības valdes apstiprinātais rīkojums Nr.02/2023 "Par darbinieku papildus tiesībām".
3.	Garantēta brīvdiena	Darbiniekam pienākas neapmaksāta, bet garantēta brīvdiena, ja pats darbinieks vai darbinieka bērns absolvē izglītības iestādi; izlaiduma dienā (ja tā ir darba diena).	2023.gada 31.janvārī Sabiedrības valdes apstiprinātais rīkojums Nr.02/2023 "Par darbinieku papildus tiesībām".
5.	Apmaksāts mācību atvaļinājums	Darbiniekam atsevišķos gadījumos, pēc darbinieku lūguma, pienākas apmaksāts mācību atvaļinājums valsts eksāmenu kārtošānai vai diplomdarba izstrādāšanai un aizstāvēšanai līdz 20 darba dienām gadā, ja iegūtās zināšanas nepieciešamas tiešo amata pienākumu izpildei.	2023.gada 31.janvārī Sabiedrības valdes apstiprinātais rīkojums Nr.02/2023 "Par darbinieku papildus tiesībām".
6.	Pabalsts darbinieka nāves gadījumā	Darbinieka nāves gadījumā viņa ģimenes loceklim vai personai, kura ir uzņēmusies amatpersonas vai darbinieka apbedīšanu, izmaksāt vienreizēju pabalstu darbiniekam noteiktās mēnešalgas apmērā, bet ne mazāk kā vienas valstī noteiktās minimālās algas apmērā.	2023.gada 31.janvārī Sabiedrības valdes apstiprinātais rīkojums Nr.02/2023 "Par darbinieku papildus tiesībām".
7.	Pabalsts darbinieka ģimenes locekļa (laulātā, civillaulātā, bērna, vecāku, adoptētāja vai	Darbiniekam izmaksāt pabalstu vienas valstī noteiktās minimālās algas apmērā. Šādu pabalstu vecvecāku nāves gadījumā izmaksā darbiniekam, kam nav vecāki.	2023.gada 31.janvārī Sabiedrības valdes apstiprinātais rīkojums Nr.02/2023 "Par darbinieku papildus tiesībām"



	adoptētā, brāja vai māsas) nāves gadījumā		
8.	Atmaksāts laiks cita darba meklēšanai	Darba devējs, pēc darbinieka rakstveida pieprasījuma, piešķir darbiniekam 4 (četras) stundas nedēļā, darba laika ietvaros, cita darba meklēšanai, saglabājot šajā laikā darbiniekam atalgojumu.	2023.gada 31.janvārī Sabiedrības valdes apstiprinātais rīkojums Nr.02/2023 "Par darbinieku papildus tiesībām".  Ja darba līgums uzteikts, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9. vai 10.punktu, Darba devējam pēc darbinieka rakstveida pieprasījuma ir pienākums nolīgtā darba laika ietvaros piešķirt darbiniekam atbilstošu laiku cita darba meklēšanai.
9.	Kompensācija	Ja darbinieks, katru dienu ilgāk nekā divas stundas strādā ar displeju - Darba devējs vienu reizi gadā sedz redzes pārbaudes izdevumus līdz 25,00 EUR (divdesmit pieciem euro) par vienu pārbaudi un vienu reizi divos gados apmaksā speciālo medicīniski optisko redzes korekcijas līdzekļu (brilju vai lēcu) iegādes izdevumus līdz 120,00 EUR (viens simts divdesmit euro). Ja nepieciešams, saskaņā ar ārsta atzinumu un iepriekšējā gada redzes pārbaudes izmeklējuma datiem, Darba devējs apmaksā speciālo medicīniski optisko redzes korekcijas līdzekļu (brilju vai lēcu) iegādes izdevumus līdz 120,00 EUR (viens simts divdesmit euro) vienu reizi gadā.	06.08.2002. MK noteikumiem Nr.343 "Darba aizsardzības prasības, strādājot ar displeju".  2023.gada 31.janvārī Sabiedrības valdes apstiprinātais rīkojums Nr.02/2023 "Par darbinieku papildus tiesībām".
10.	Kompensācija	Darbiniekiem, kuri pakļauti bioloģiskajam darba vides riska faktoram (iespēja vairāk par 50% inficēties ar ērcu encefalītu pildot darba pienākumus) Darba devējs apmaksā vakcīnas pret ērcu encefalītu.	2023.gada 31.janvārī Sabiedrības valdes apstiprinātais rīkojums Nr.02/2023 "Par darbinieku papildus tiesībām"
11.	Apdrošināšana	Veselības apdrošināšanas polise.	Darba devējs reizi gadā, budžeta līdzekļu ietvaros, izskata iespēju darbiniekiem iegādāties veselības apdrošināšanu.  2023.gada 31.janvārī Sabiedrības valdes apstiprinātais rīkojums Nr.02/2023 "Par darbinieku papildus tiesībām".
12.	Apdrošināšana	Nelaiemes gadījumu apdrošināšana.	Darba devējs reizi gadā, izvērtējot darbinieku darba vides riskus, veic to Sabiedrības darbinieku apdrošināšanu pret nelaiemes gadījumiem, kuri ir pakļauti dzīvības vai veselības apdraudējumiem.

