

Atalgojuma politikas principi

Saskaņā ar Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 58. panta prasībām sabiedrībai ar ierobežotu atbildību “Cēsu Olimpiskais centrs”, turpmāk – COC, ir pienākums publiskot savā mājaslapā internetā atalgojuma politikas principus.

Atalgojuma politikas mērķis ir noteikt COC darbinieku atalgojuma pamatprincipus.

COC visiem darbiniekiem piemēro vienotus kritērijus ar darba samaksu un sociālo garantiju izmaksu saistītos jautājumos. COC atalgojuma politika - saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt profesionālus darbiniekus, veicinot COC stratēģijas noteikto darbības mērķu, attīstības virzienu un uzdevumu izpildi. Nosakot atalgojumu darbiniekiem, tiek ņemts vērā:

1. Profesijai atbilstošās prasmes un izglītība.
2. Konkrētam amatam noteikto pienākumu apjoms, kā arī pildāmā darba specifika.
3. Amata pienākumu ietvaros pieņemamo lēmumu diapazons vai veicamo darbu nozīmība, pakļautība, atalgojuma līmeņa saskaņotība, vienlīdzības princips.
4. Papildus prasmes, kas paplašina darbinieka darbības sfēru un ir būtiskas uzņēmuma darbības nodrošināšanai.
5. Personiskās īpašības - darbu izpildes ātrums, kvalitāte, uzticamība, atbildība, pieredze, kompetence un darbinieka individuālie sasniegumi profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanā (jaunu tehnoloģiju apguve, jaunu darba organizācijas metožu ieviešana, vairāku amatu apguve utt.).
6. Darbinieka darba stāžs, sasniegumi, vērtējums.
7. Darba tirgus ietekme un darba tirgus situāciju, tai skaitā – dati par atalgojumu līdzīgos amatos citos uzņēmumos Latvijā.

Sabiedrības darbinieku atalgojuma struktūru veido:

1. darba alga - atalgojuma fiksētā daļa, kas sastāv no konkrētas summas mēnesī vai darbiniekam noteiktās stundu tarifa likmes;
2. cita veida atlīdzība, kas tiek noteikta atbilstoši spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem un COC iekšējiem normatīvajiem aktiem.

**SIA “Cēsu Olimpiskais centrs”
darbinieku amata vienību saraksts Nr.1/2026/2.7
un mēnešalgu noteikšana atbilstoši Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumam
no 2026.gada 1.janvāra**

Nr. p.k.	Amata nosaukums	Kods atbilstoši Profesiju klasifika- toram *1	Amata vienīb u skaits	Darba slodze	Amatu saimes Nr. atbilstoši noteiku mu 1.pielik. *2	Līmenis *2	Mēnešalgu grupa *2	Mēnešalgu skala(EUR) atbilstoši Likuma 3.pielikumam *3			Esošā mēneš- alga/stun das likme (EUR/ 1 pilna slodze)
								minim ums	vidusp unkts	maksim ums	
1.	Biroja vadītājs	3341 08	1	1	38.1	I	8.	967	1388	1796	1248,45
2.	Slēpošanas un biatlona centra „Cēsis” pārvaldnieks	1431 03	1	1	3.	II	7.	905	1293	1682	1029,00
3.	Sporta bāzu vadītājs	1431 03	1	1	3.	V	10.	1399	1999	2499	1488,90
4.	Tehniskais strādnieks	9333 08	4	1	16.	I	1.	584	661	859	800,00
5.	Tehniskais strādnieks	9333 08	1	1	16.	I	1.	584	661	859	4,81 eur/h
6.	Saimniecības pārzinis	5151 11	1	1	3.	I	6.	758	1081	1406	840,00
7.	Klientu apkalpošanas speciālists	4222 07	7	1	25.	I	4.	662	946	1228	800,00

* 1 Ministru kabineta noteikumi Nr. 264 „Noteikumi par Profesiju klasifikatoru, profesijai atbilstošiem pamatuzdevumiem un kvalifikācijas pamatprasībām”

* 2 Ministru kabineta noteikumi Nr.262 „Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs, amatu klasifikācijas un amatu apraksta izstrādāšanas kārtība”

* 3 Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums. Bāzes alga 2026.gadā 1278,05 EUR.

Informācija par piemaksām, prēmijām un naudas balvām saskaņā ar Darba koplīgumu

NR.	PIEMAKSAS VAI PRĒMIJAS VEIDS, NAUDAS BALVA	PIEMAKSAS, PRĒMIJAS VAI NAUDAS BALVAS APMĒRS (EURO VAI %)	Piešķiršanas kritērijs vai pamatojums
1.	Piemaksa par prombūtnē esošas augstāk stāvošas amatpersonas (darbinieka) aizvietošanu vai vakanta amata pienākumu pildīšanu	Līdz 30 % no mēnešalgas	Amatpersonas (darbinieka) prombūtne vai vakance
2.	Naudas balva	Darbinieka apaļās jubilejas gadu skaits	Darbinieka apaļā gadu jubileja
3.	Naudas balva	Atbilstoši novērtējuma kompetenču rezultātam 100% vai 80%, atbilstoši novērtēšanas gada pieejamajiem finanšu līdzekļiem	Darbinieku novērtēšanas kārtības

Informācija par sociālajām garantijām

NR. P.K.	SOCIĀLĀS GARANTIJAS VEIDS	SOCIĀLĀS GARANTIJAS APMĒRS (EURO VAI %)	PIEŠĶIRŠANAS PAMATOJUMS VAI KRITĒRIJI
1.	Papildatvaļinājums	3 - 5 darba dienas	darba stāžs
		1 - 3 darba dienas	Aprūpē esoši viens vai vairāk bērni vecumā līdz 18 gadiem
2.	Mācību atvaļinājums	līdz 10 vai līdz 20 darba dienām	semestru pārbaudījumu kārtošana vai promocijas darba izstrāde, studiju gala pārbaudījumu un valsts pārbaudījumu kārtošana
3.	Atvaļinājuma pabalsts	25% no darbiniekam noteiktās mēnešalgas	Ikgadējais atvaļinājums
4.	Likumā atļautā neierašanās darbā, apmaksāta brīvdiena	viena diena	pirmā skolas diena, ja darbinieka bērns uzsāk skolas gaitas 1.–4. klasē
			izlaiduma diena, darbiniekam vai viņa bērnam absolvējot izglītības iestādi
		trīs dienas	stāšanās laulībā
		trīs dienas	laulātā, vecāku, bērna vai cita tuva ģimenes locekļa nāve
		viena diena	asins vai asins komponentu nodošana, ārstniecības iestādes izsniegta izziņa
5.	Pabalsts	250,00	laulātā, vecāku, bērna vai cita tuva ģimenes locekļa dzimšana, nāve
6.	Atlaišanas pabalsts	viena līdz četru mēnešu vidējās izpeļņas apmērā	darba devēja uzteikums un atlaišana no ieņemamā amata, darba stāžs

NR. P.K.	SOCIĀLĀS GARANTIJAS VEIDS	SOCIĀLĀS GARANTIJAS APMĒRS (EURO VAI %)	PIEŠĶIRŠANAS PAMATOJUMS VAI KRITĒRIJI
7.	Kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumu apmaksa	100% no kvalifikācijas paaugstināšanas kursu, semināru u.c. maksas	amata pienākumu izpildei nepieciešamā kvalifikācijas celšana
8.	Optisko redzes korekcijas līdzekļu iegādes kompensācija	72,00 <i>euro</i> gadā	ārsta atzinums, ka darbiniekam darba veikšanai ir nepieciešami medicīniski optiski redzes korekcijas līdzekļi (brilles, lēcas)
9.	Veselības apdrošināšana	polises prēmija	darbiniekiem, kuri nostrādājuši vismaz 3 mēnešus