

## 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.

**APSTIPRINĀTS**  
ar SIA „Cēsu Olimpiskais centrs” rīkojumu  
01.03.2022. rīkojumu Nr. 2.7/2022/1

**SIA “Cēsu Olimpiskais centrs”  
darbinieku amata vienību saraksts Nr.5  
un mēnešalgu noteikšana atbilstoši Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumam  
no 2022.gada 1.marta**

<b>Nr. p.k.</b>	<b>Amata nosaukums</b>	<b>Kods atbilstoši Profesiju klasifika- toram *1</b>	<b>Amata vienīb u skaits</b>	<b>Darba slodze</b>	<b>Amatu saimes Nr. atbilstoši Likuma 1.pielik. *2</b>	<b>Līmenis *2</b>	<b>Mēnešalgu grupa *2</b>	<b>Maksimālā mēnešalga (EUR) atbilstoši Likuma 2.pielikumam *3</b>	<b>Esošā mēneš- alga (EUR/ 1 pilna slodze)</b>
1.	Biroja vadītājs	3341 08	1	1	38.	III	7.	996,00	900,00
2.	Slēpošanas un biatlona centra „Cēsis” pārvaldnieks	1431 03	1	1	3.	III	10.	1287,00	850,00
3.	Sporta bāzu vadītājs	1431 03	1	1	3.	IV	11.	1895,00	1318,00
4.	Tehniskais strādnieks	9333 08	3	1	13.	III	4.	705,00	650,00
5.	Tehniskais strādnieks	9333 08	1	1	13.	III	4.	705,00	610,00
6.	Tehniskais strādnieks	9333 08	1	1	13.	IIB	3.	608,00	4,00 eur/h
7.	Saimniecības pārzinis	5151 11	1	1	3.	IIA	6.	899,00	705,00
8.	Klientu apkalpošanas speciālists	4222 07	7	1	23.	I	4.	705,00	570,00

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

\* 2 Ministru kabineta noteikumi Nr.1075 „Valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogs”

\* 3 Ministru kabineta noteikumi Nr.66 „Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu un tās noteikšanas kārtību”

**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

### 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

NR. P.K.	SOCIĀLĀS GARANTIJAS VEIDS	SOCIĀLĀS GARANTIJAS APMĒRS (EURO VAI %)	PIEŠĶIRŠANAS PAMATOJUMS VAI KRITĒRIJI
6.	Atlaišanas pabalsts	viena līdz četrus mēnešu vidējās izpeļņas apmērā	darba devēja uzteikums un atlaišana no ieņemamā amata, darba stāžs
7.	Kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumu apmaks	100% no kvalifikācijas paaugstināšanas kursu, semināru u.c. maksas	amata pienākumu izpildei nepieciešamā kvalifikācijas celšana
8.	Optisko redzes korekcijas līdzekļu iegādes kompensācija	72,00 euro 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