

SIA "Valmieras Olimpiskais centrs"

Reģistrācijas Nr. 54103025871, Čempionu iela 2, Valmiera, LV-4201
Tālrunis 20021028, e-pasts: info@valmierasoc.lv, www.valmierasoc.lv

APSTIPRINĀTS

29.04.2025. valdes sēdē
protokols Nr. 1.7/25/5
Stājas spēkā no 01.05.2025.

NOLIKUMS

"Par personāla darba atalgojuma noteikšanu"

I. Vispārīgie jautājumi

1. Nolikums nosaka principus un kārtību, kādā tiek veidota atalgojuma sistēma SIA "Valmieras Olimpiskais centrs" (turpmāk – Sabiedrība).
2. Nolikums attiecas uz visiem Sabiedrības darbiniekiem, kuri tiek nodarbināti darba tiesisko attiecību ietvaros.
3. Sabiedrībā atalgojuma sistēma tiek veidota un īstenota tā, lai ievērotu vienlīdzīgus atalgojuma noteikšanas principus neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimeniskā stāvokļa.
4. Atalgojuma sistēmas uzdevumi:
 - 4.1. panākt darba samaksas līdzsvarotību un konkurētspēju Latvijas darba tirgū;
 - 4.2. nodrošināt salīdzināmu atalgojumu par vienādu darba apjomu, kvalitāti un amatu.
5. Atalgojuma sistēma tiek veidota, ievērojot šādus pamatprincipus:
 - 5.1. iekšējais taisnīgums – paredz vienlīdzīgu atlīdzību par relatīvi vienādas vērtības/līdzvērtīgu darbu atbilstoši amata pienākumu veikšanai nepieciešamajai profesionālajai kvalifikācijai un pieredzei, amata darba sarežģītībai un atbildības līmenim Sabiedrībā;
 - 5.2. ārējais taisnīgums – darba tirgum atbilstošs atalgojums, nosakot darbinieku un nozares speciālistu piesaistīšanai un noturēšanai atbilstošu atalgojumu;
 - 5.3. vienlīdzīga pieeja – vienotu principu piemērošana visiem darbiniekiem;
 - 5.4. individuālais taisnīgums – uz efektivitāti vērstas darbinieku rīcības veicināšana – darbinieka individuālajam sniegunam un ieguldījumam atbilstoši noteikts atalgojums.
6. Atalgojuma sistēmas sastāvdaļas:
 - 6.1. materiālās motivācijas rīki – stabils un taisnīgs atalgojums un papildu maksājumi, ko Sabiedrība var piešķirt papildus atalgojumam, tostarp, ar atbrīvošanu no amata saistīti maksājumi u.c. maksājumi, kas izriet no normatīvajiem aktiem vai noslēgtā darba līguma;
 - 6.2. nemateriālās motivācijas rīki – Sabiedrības vērtības un kultūra, darba organizācija, droša darba vide, darbinieka karjeras attīstības iespējas, atzinības paušana.
7. Darbinieks nesaņem darba samaksu par laiku, kurā viņš bez attaisnojoša iemesla nepilda savus darba pienākumus.

II. Atalgojuma sistēma

8. Atalgojumu veido darba samaksa, pabalsti un atlīdzība saskaņā ar Sabiedrības valdes priekšsēdētāja rīkojumiem.
9. Darba samaksa ir darbiniekiem izmaksājamā mēnešalga, piemaksas un prēmijas, kā arī jebkura cita veida izmaksa, kas saistīta ar darbu.
10. Mēnešalgu katram darbiniekam, pamatojoties uz Sabiedrības struktūrvienības vadītāja ierosinājumu, nosaka ar Sabiedrības valdes priekšsēdētāja rīkojumu, ņemot vērā šajos noteikumos noteiktos mēnešalgas diapazonus un kritērijus.

11. Amata vietas un darbinieku atlīdzību diapazonus nosaka Sabiedrības valde.
12. Darba līgumā tiek norādīta darba samaksa atbilstoši valdes priekšsēdētāja rīkojumam. Darba samaksas izmaiņu gadījumā darba līgumā tiek izdarīti grozījumi, kurus noformē rakstveidā un paraksta abas puses.
13. Piemaksas un prēmijas tiek izmaksātas saskaņā ar Sabiedrības noteikumiem "Par piemaksu piešķiršanas un materiālās stimulēšanas kārtību SIA "Valmieras Olimpiskais centrs" darbiniekiem" (apstiprināti ar 30.11.2023. valdes lēmumu Nr. 2.2. (valdes sēdes protokols Nr.12/2023.), pamatojoties uz Sabiedrības valdes priekšsēdētāja rīkojumu.
14. Visiem darbiniekiem piemēro vienotus kritērijus ar darba samaksu un sociālo garantiju izmaksu saistītos jautājumos. Nosakot mēnešalgu darbiniekiem, tiek ņemts vērā:
 - 14.1. profesijai atbilstošās prasmes un izglītība;
 - 14.2. konkrētam amatam noteikto pienākumu apjoms, kā arī pildāmā darba specifika;
 - 14.3. amata pienākumu ietvaros pieņemamo lēmumu diapazons vai veicamo darbu nozīmība, pakļautība, atalgojuma līmeņa saskaņotība, vienlīdzības princips;
 - 14.4. papildu prasmes, kas paplašina darbinieka darbības sfēru un ir būtiskas Sabiedrības darbības nodrošināšanai;
 - 14.5. 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.);
 - 14.6. darbinieka darba stāžs, sasniegumi;
 - 14.7. darba tirgus ietekme un darba tirgus situācija, t.sk. – dati par atalgojumu līdzīgos amatos citos uzņēmumos Latvijā;
 - 14.8. sabiedrības valdes noteiktos amata algas intervālus.
15. Ja pieņemts lēmums par Darbinieka disciplināro sodu, vienu kalendāro gadu no soda uzlikšanas brīža mēneša atlīdzība Darbiniekam netiek pārskatīta, izņemot gadījumus, ja tas ir saistīts ar valstī noteiktās minimālās mēneša atlīdzības paaugstināšanos.
16. Darbiniekam, kurš amata (darba) pienākumus pilda nepilnu darba laiku, mēnešalgu nosaka proporcionāli amatam noteiktajai darba slodzei.
17. Darbiniekam, kuram piemēro summētā darba laika uzskaiti, stundu apmaksas (tarifa) likmi nosaka no attiecīgajam amatam noteiktās mēnešalgas.
18. Šo noteikumu izpilde tiek finansēta Sabiedrības budžeta ietvaros.
19. Sabiedrības valde ar atsevišķu lēmumu ir tiesīga noteikt sociālo garantiju ierobežojumus konkrētajam budžeta gadam.
20. Darba samaksas intervālu katram amatam nosaka, atbilstoši labajai praksei un situācijai darba tirgū.
21. Valde var lemt par atsevišķiem izņēmuma gadījumiem, kad darba alga vai stundas tarifa likme var tikt noteikta ārpus amatu grupas darba algas intervāla robežas, lai nodrošinātu taisnīguma principu ievērošanu, īpaši tirgū pieprasītu speciālistu vai augstas kvalifikācijas speciālista piesaistei vai noturēšanai, kā arī ņemot vērā plānotās izmaiņas darba organizācijā tuvākā gada vai divu gadu laikā.
22. Sabiedrība amatus iedala amata grupās, lai noteiktu katram konkrētajam amatam atbilstošu atalgojuma līmeni.
23. Amatu grupas noteikšana konkrētajam amatam tiek veikta, izmantojot šādus pamatprincipus:
 - 23.1. informācija par amatu – informācija par vērtējamo amatu, kas tiek pārrunāta ar struktūrvienības vadītāju, lai nonāktu pie vienas izpratnes par amatu;
 - 23.2. kritēriju tabula – objektīvi standartizēti kritēriji relatīvā amata lieluma noteikšanai;
 - 23.3. vienprātības (*consensus*) princips – vērtētājiem, vērtējot konkrētā amata lomu un pienākumus, kā arī izvērtējot citus nozīmīgus faktus par vērtējamo amatu, jānonāk pie vienprātīga lēmuma, lai vērtēšanas rezultāti ir pamatoti;
 - 23.4. Skaitliskā skala – vērtēšanas rādītāju skaitlisks novērtējums, kas dod iespēju savstarpēji salīdzināt amatus tā, lai tiktu atspoguļotas amatu konstatētās atšķirības. Skaitliskais vērtējums tiek noteikts katram amata kritērijam un amata galīgo skaitlisko vērtību nosaka, summējot amata kritēriju vērtējumus;
 - 23.5. Vērtējumu pārskatīšana – ne retāk kā reizi gadā visi amati tiek pārskatīti, savstarpēji salīdzinot tos;

23.6. Vērtēšanas loģika – amatu vērtēšanas process tiek protokolēts, lai būtu iespējams pārliecināties par katra konkrētā amata vērtēšanas principiem, pieņēmumiem, argumentiem un izskatītajiem faktiem.

24. Amata vērtēšanā Sabiedrībā tiek izmantotas šādas amata komponentes un kritēriji:

24.1. Intelektuālais darbs;

Pamata rādītāji	Faktori
Izglītība un profesionālā pieredze	Izglītība
	Profesionālā pieredze
Darba raksturojums	Darba sarežģītība
	Domāšanas sarežģītība
	Sadarbība un vadība
Atbildība	Atbildība par darba norisi un resursu organizēšanu
	Atbildība par lēmumiem

24.2. Fiziskais darbs.

Pamata rādītāji	Faktori
Izglītība un profesionālā pieredze	Izglītība
	Profesionālā pieredze
Darba raksturojums	Darba metodes
	Domāšanas sarežģītība
	Sadarbība
Atbildība	Atbildība par darba norisi un rezultātiem
Fiziskā piepūle	Fiziskā piepūle
Darba apstākļi	Darba apstākļi

25. Darbiniekam mēnešalga sastāv no fiksētās daļas un Sabiedrības struktūrvienības un amatu ietvaros noteiktām speciālām piemaksām (par maksas pakalpojumiem, par faktiski veiktajām manipulācijām u.c.), kas tiek atrunātas konkrētās struktūrvienības pielikumā vai noteiktas konkrētam amatam ar valdes lēmumu.

26. Darbinieku mēnešalgas var tikt pārskatītas un indeksētas atbilstoši valstī esošajam gada inflācijas līmenim.

27. Ar šī nolikuma spēkā stāšanās brīdi spēku zaudē Sabiedrības 19.12.2024. valdes sēdē apstiprinātais nolikums Par personāla darba atalgojuma noteikšanu” (protokols Nr.1.7/24/14, lēmums Nr.6.2.).