



SIA „Olimpiskais centrs Rēzekne”

Reģ. Nr. 42403028190, Atbrīvošanas aleja 93, Rēzekne, LV-4601, t. 64622055, 20229992, e-pasts ocr@rezekne.lv

Rēzeknē

01.08.2018.

Sabiedrības ar ierobežotu atbildību “Olimpiskais centrs Rēzekne” atalgojuma politika

Sabiedrības ar ierobežotu atbildību “Olimpiskais centrs Rēzekne” darbinieku samaksa tiek noteikta ņemot vērā Latvijas Republikas Darba likumu, Latvijas Republikas likumu par valsts un pašvaldības kapitāldaļām un kapitālsabiedrībām un Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumu.

Darbinieku darba samaksa atalgojuma sistēmas izpratnē ir mēneša darba alga, piemaksas par papildus darbu, piemaksas par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā, piemaksas par nakts darbu, vienreizēji pabalsti un naudas balvas, sociālās garantijas un atvaļinājumi, atlīdzība saskaņā ar Pilnvarojuma līgumiem un noslēgtajiem Uzņēmuma līgumiem.

Darbinieka alga tiek noteikta pēc valdes locekļa apstiprināta štatu saraksta, atbilstoši pastāvošajai likumdošanai. Darba alga nedrīkst būt mazāka, kā LR noteiktā minimālā mēneša darba alga. Darba samaksa vienas amatu grupas robežās var atšķirties, ņemot vērā darbinieka kvalifikāciju, pieredzi, darba ražīgumu, jaunradi un citus ar darba kvalitāti saistītos faktorus. Izpildītājiem, kuri strādā pamatojoties uz noslēgtajiem Uzņēmuma līgumiem, atlīdzība tiek noteikta atbilstoši veicamā darba specifikai un apjomam un izmaksāta saskaņā ar līguma nosacījumiem.

Kapitālsabiedrība nodrošina informācijas publiskošanu par kapitālsabiedrību savā mājas lapā, ievērojot Valsts pārvaldes iekārtas likuma 92.panta otro daļas, Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 2.panta 4.1 daļas, Informācijas atklātības likuma 10.panta sestās daļas un Ministru kabineta 06.03.2007. noteikumu Nr.171 „Kārtība, kādā iestādes ievieto informāciju internetā” prasības. Kopējais uzņēmuma darbinieku atlīdzības apmērs ir apstiprināts pārskata gada budžetā, atbilstoši uzņēmuma finanšu iespējām, ievērojot normatīvo aktu prasības darba tiesību jomā. Atbilstoši 12.04.2016. Ministru kabineta noteikumiem Nr.225 kapitālsabiedrība publisko informāciju par darbinieku mēnešalgas apmēru sadalījumā pa amatu grupām (1.tabula), informācija par piemaksām un naudas balvām (2. tabula) un sociālajām garantijām (3.tabula) un to noteikšanas kritērijiem.

1. tabula

Amatu iedalījums amatu grupās un informācija par darbinieku mēnešalgas apmēru

Nr. p.k.	Amata nosaukums	Amatu vietu skaits	Mēnešalgas diapazons (EUR) (no – līdz)	Vidēja mēneša darba alga (EUR)
1.	Kapitālsabiedrības vadība:	1	1310- 1637	1474
	Valdes loceklis *			
2.	Nodaļu vadītāji			
	Galvenais grāmatvedis			

	Daudzfunkcionālās ēkas vadītājs	3,75	850- 1050	950
	Izpilddirektors			
	Tehniskās daļas vadītājs			
3.	Vecākie speciālisti			
	Darba aizsardzības speciālists	0,1	430	430
4.	Speciālisti			
	Sekretārs/ lietvedis			
	Grāmatvedis	4,75	430 - 800	615
	Glābējs / ēkas un teritorijas dežurants			
	Mārketinga speciālists / sporta pasākumu organizators			
5.	Tehniskie darbinieki			
	Saimniecības pārzinis	3,5	430 - 620	525
	Tehniskais strādnieks			
6.	Kalpotāji			
	Administrators	5,5	430 - 520	475
	Vecākā istabene			
7.	Vienkāršās profesijas			
	Istabene	5,5	430 - 460	445
	Apkopēja			
	Sētnieks			

* Jautājums par valdes locekļa mēnešalgas pārskatīšanu izskatāms vienīgi dalībnieku sapulcē pēc kapitālsabiedrības gada pārskata apstiprināšanas vai vienlaikus ar to.

2. tabula

Informācija par piemaksām un naudas balvām

Nr. p. k.	Piemaksas, naudas balvas	Piemaksas, prēmijas vai naudas balvas apmērs** (EUR vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1.	Par nakts darbu	50% apmērā no darbiniekam noteiktās stundas vai dienas algas likmes	Nostrādātas vairāk par 2 stundām no plkst. 22:00 līdz plkst. 6:00

2.	Par virsstundu darbu un darbu svētku dienās	100% apmērā no darbiniekam noteiktās stundas vai dienas algas likmes	Virsstundu nepieciešamību nosaka darba devējs noteiktiem amatiem kā ražošanas nepieciešamību, savstarpēji vienojoties ar darbinieku
3.	Par prombūtnē esoša darbinieka vai vakanta amata pienāku pildīšana	Līdz 30% no mēneša no mēneša darba algas	Darbinieka prombūtnē-atvaļinājums vai pārejoša darba nespēja, valdes locekļa rīkojums
4.	Atvaļinājuma pabalsts	15 % - 30 %	Saskaņā pēc Atlīdzības nolikumu un valdes locekļa rīkojumu
5.	Naudas balva par godu valsts dzimšanas dienai 18.novembrim	20% apmērā no algas	Ņemot vērā Kapitālsabiedrības budžeta iespējas un Darbinieka darba vērtējumu, valdes locekļa rīkojums
6.	Naudas balva sakarā ar darbinieka vai kapitālsabiedrības svarīgu sasniegumu (notikumu)	Nepārsniedz Darbinieka noteiktās mēnešalgas apmēru	Vadoties pēc kapitālsabiedrības finansiālajām iespējām ņemot vērā Darbinieka ieguldījumu attiecīgās kapitālsabiedrības mērķu sasniegšanā

** Ja darbinieks saņem vienu vai vairākas piemaksas un vienlaikus arī piemaksu par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti, piemaksu kopsumma nedrīkst pārsniegt 50 % no mēnešalgas.

3. tabula

Informācija par sociālajām garantijām

Nr. p. k.	Sociālās garantijas veids	Sociālās garantijas apmērs (EUR vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1.	Atlaišanas pabalsts	Nosaka saskaņā ar spēkā esošiem normatīvajiem aktiem	Saskaņā ar Darba likuma 112.pantu
2.	Materiālais pabalsts	Vienas minimālās algas apmērā	Iesniegums un attiecīgo dokumentu kopijas par ģimenes locekļa vai apgādājamā nāves gadījumu, darbinieka nāves gadījumā personai, kas uzņēmusies darbinieka apbedīšanu
3.	Bērnu piedzimšanas pabalsts	72,00 EUR	Iesniegta bērna dzimšanas apliecība, valdes locekļa rīkojums
4.	Obligātās veselības pārbaudes	Nosaka saskaņā ar iesniegtajām atskaitēm u.c. to papildinošiem dokumentiem	Obligātās veselības pārbaudes veikšanas karte u.c. attaisnojoši izdevumu dokumenti
5.	Darba nespējas lapas	Nosaka saskaņā ar normatīviem aktiem	Slimības lapa/ ārsta atzinums, valdes locekļa rīkojums