



SIA „Olimpiskais centrs Rēzekne”

Reģ. Nr. 42403028190, Atbrīvošanas aleja 93, Rēzekne, LV-4601, t.+371 20229992, e-pasts ocr@rezekne.lv

Rēzeknē

Apstiprināta

13.04.2026.

Kārtējā dalībnieku sapulcē (protokols Nr.1)

Sabiedrības ar ierobežotu atbildību “Olimpiskais centrs Rēzekne” atalgojuma politika

Sabiedrības ar ierobežotu atbildību “Olimpiskais centrs Rēzekne”, turpmāk tekstā – Sabiedrība, atalgojuma politikas principi izstrādāti un publiskoti atbilstoši “Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma” 58. panta prasībām.

Atalgojuma politikas mērķis ir noteikt Sabiedrības darbinieku atalgojuma pamatprincipus.

Sabiedrības politika atalgojuma jomā – saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt profesionālus darbiniekus, veicinot Sabiedrības noteikto darbības mērķu, attīstības virzienu un uzdevumu izpildi.

Atalgojuma politika ir saistoša visiem Sabiedrības darbiniekiem. Sabiedrības darbinieku samaksa tiek noteikta ņemot vērā Latvijas Republikas Darba likumu un atlīdzības sistēmas vadlīnijām Rēzeknes pilsētas domes kapitālsabiedrībās.

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 apstiprināta amatu saraksta, atbilstoši pastāvošajai likumdošanai. Darba alga nedrīkst būt mazāka kā LR noteiktā minimālā mēneša darba alga. Izpildītājiem, kuri strādā pamatojoties uz noslēgtajiem Uzņēmuma līgumiem, atlīdzība tiek noteikta atbilstoši veicamā darba specifikai un apjomam un izmaksāta saskaņā ar līguma nosacījumiem.

Sabiedrība nodrošina informācijas publiskošanu par kapitālsabiedrību savā mājas lapā, ievērojot Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 2.panta 4.1 daļas 4. punktu. 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

Amatu grupa	Amata nosaukums	Amatu vietu skaits	Mēnešalgas diapazons (EUR) (no – līdz)	Vidēja mēneša darba alga (EUR)
Amatu saime				
Kapitālsabiedrības vadība:	Valdes loceklis	2	3075*	3075
2. Vadības funkcija	Galvenais grāmatvedis	3	1580-1825	1743
	Pakalpojumu un funkcionalitātes nodrošināšanas vadītājs			
	Tehniskās daļas vadītājs			
3. Grāmatvedības un finanšu funkcija; lietvedības funkcija	Darba aizsardzības speciālists / personāla speciālists	2	1310	1310
	Grāmatvedis / lietvedis			
4. Komunikācija un sabiedriskās attiecības	Mārketinga speciālists / sporta pasākumu organizators	1	1310	1310
5. Pamatdarbības funkcijas				
5.1. Izmitināšanas pakalpojumi	Vecākais administrators	1	830-996	882
	Administrators	3(+1***)		
	Vecākā istabene	1		
	Istabene	1		
	Istabene / apkopēja**	3 (+1***)		
5.2. Sporta objektu darbības un pieejamības nodrošināšana	Vecākais administrators	1	904-996	922
	Administrators	4		
6. Saimnieciskā funkcija	Saimniecības pārzinis	1	830-1055	852
	Apkopēja	6		
	Istabene / apkopēja / ēkas dežurants	2		
	Tehniskā atbalsta speciālists	1		
7. Pamatdarbības tehniskais nodrošinājums	Ēkas inženiertehnisko sistēmu uzraugs/ elektriķis	1	830-1029	900
	Tehniskais strādnieks	1		
	Glābējs / ēkas un teritorijas dežurants	2,5***		
	Ledus atjaunošanas mašīnas vadītājs/ uzraugs	3		
8. Apsardzes un drošības funkcija	Apsardzes un atbalsta vecākais speciālists	1	830-962	886
	Apsardzes un atbalsta speciālists	4		
	Sporta instruktors (slidošana)	1**		
	Vispārējā aprūpes māsa	2**		
	Trenažieru zāles instruktors	2**		

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

** nepilna/as slodze/es;

*** sezonas darbs.

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 darbu svētku dienās	100% apmērā no darbiniekam noteiktās stundas vai dienas algas likmes	
3.	Par virsstundu darbu*****	2026. gadā virsstundu darbs tiek kompensēts, piešķirot apmaksātu atpūtas laiku atbilstoši nostrādāto virsstundu skaitam, ja tas nav iespējams, tad piešķir piemaksu par virsstundu darbu 75 procentu apmērā no darbiniekam noteiktās stundas algas likmes. Darbiniekam, kura amata pienākumu izpilde ir saistīta ar nepieciešamību nodrošināt darba nepārtrauktību, piemaksa par virsstundu darbu tiek piešķirta 100 procentu apmērā no darbiniekam noteiktās stundas algas likmes. Amati, kuru pienākumu izpilde ir saistīta ar nepieciešamību nodrošināt darba nepārtrauktību, tiek noteikti ar valdes rīkojumu.	Virsstundu nepieciešamību nosaka darba devējs noteiktiem amatiem kā ražošanas nepieciešamību, savstarpēji vienojoties ar darbinieku
4.	Par prombūtnē esoša darbinieka vai vakanta amata pienāku pildīšanu	Līdz 20% no mēneša darba algas	Darbinieka prombūtnē- atvaļinājums vai pārejoša darba nespēja, valdes rīkojums
5.	Par papildus pienākumu pildīšanu	Līdz 20% no mēneša darba algas	Līdztekus nolīgtajam pamatdarbam tiek veikti papildus pienākumi, valdes rīkojums
6.	Naudas balva par godu valsts dzimšanas dienai 18.novembrim	Līdz 30% apmērā no algas	Ņemot vērā Kapitālsabiedrības budžeta iespējas, valdes rīkojums
7.	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
8.	Prēmija*****	Līdz 75 % apmērā no algas	Saskaņā ar darba uzdevumu prasmju novērtējumu , valdes rīkojums

****Ja darbinieks saņem vienu vai vairākas piemaksas, piemaksu kopsumma nedrīkst pārsniegt 20 % no mēnešalgas (saskaņā ar 13.01.2026.MK noteikumiem Nr. 13 “Noteikumi par piemaksu noteikšanas kārtību un to apmēru valsts un pašvaldību institūcijās 2026. gadā).

***** Saskaņā ar 04.12.2025.likuma Par valsts budžetu 2026. gadam un budžeta ietvaru 2026., 2027. un 2028. gadam 79.panta 4.daļu.

***** Saskaņā ar 04.12.2025.likuma Par valsts budžetu 2026. gadam un budžeta ietvaru 2026., 2027. un 2028. gadam 82.pantu, 2026.gadā prēmija darbiniekiem netiek izmaksāta.

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	250,00 EUR	Iesniegums un attiecīgo dokumentu kopijas par ģimenes locekļa vai apgādājamā nāves gadījumu, darbinieka nāves gadījumā personai, kas uzņēmusies darbinieka apbedīšanu
3.	Bērnu piedzimšanas pabalsts	250,00 EUR	Iesniegta bērna dzimšanas apliecība, valdes 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 rīkojums
6.	Kompensācija	90,00 EUR gadā	MK Noteikumi Nr.343 "Darba aizsardzības prasības, strādājot ar displeju" 14.pants. Obligātās veselības pārbaudes rezultāti, iesniegums, attaisnojoši izdevumu dokumenti, rīkojums.