

**APSTIPRINĀTS**

Sabiedrības ar ierobežotu atbildību

„SALTAVOTS”

2025. gada 31. janvāra

Valdes sēdē (prot. Nr.2025-2, §1)

**SABIEDRĪBA AR IEROBEŽOTU ATBILDĪBU “SALTAVOTS”**

Vienotais reģistrācijas Nr. 40103055793

**IEKŠĒJIE NOTEIKUMI Nr. 2025/1**

**ATALGOJUMA POLITIKAS PRINCIPI**

Sigulda

2025

## **1. Atalgojuma politikas izstrādes pamatojums**

Sabiedrības ar ierobežotu atbildību „SALTAVOTS” (turpmāk tekstā – Kapitālsabiedrība), atalgojuma politikas principi (turpmāk – Politika) izstrādāti un publiskoti saskaņā ar Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 58. panta trešās daļas j) apakšpunktā un 2016. gada 12. aprīļa Ministru kabineta noteikumos Nr. 225 “Kārtība, kādā tiek publiskota informācija par amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām” ar grozījumiem noteiktajām prasībām.

## **2. Politikas mērķis**

Politikas mērķis ir noteikt Kapitālsabiedrības darbinieku atalgojuma pamatprincipus, saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt profesionālus darbiniekus, veicinot Kapitālsabiedrības Vidēja termiņa darbības stratēģijā noteiktos darbības mērķus un uzdevumus.

## **3. Politikas uzdevumi**

Atalgojuma politikas uzdevums ir noteikt atalgojuma veidošanas sistēmu Kapitālsabiedrībā, kas nodrošinātu Kapitālsabiedrības pamatdarbību un tās attīstību šādos galvenajos virzienos:

- ◆ sabiedrisko pakalpojumu sniegšana ūdensapgādes un notekūdeņu attīrīšanas jomā;
- ◆ ūdenssaimniecības sistēmas modernizācija;
- ◆ tehnoloģisko procesu uzlabošana un pilnveidošana, inteliģentu vadības un ekspertu sistēmas nodrošināšana, efektīva resursu pārvaldes modeļa ieviešana;
- ◆ pakalpojumu sniegšanas un klientu apkalpošanas kvalitātes paaugstināšana;
- ◆ darbinieku darba efektivitātes uzlabošana.

## **4. Politikas piemērošana**

Politika ir saistoša visiem Kapitālsabiedrības darbiniekiem. Politiku nepiemēro Kapitālsabiedrības valdes locekļa atlīdzības noteikšanai.

## **5. Politikas pamatprincipi**

- 5.1. nodrošināt Kapitālsabiedrības darbiniekiem atalgojuma līmeni, kas ir atbilstošs Latvijas darba tirgus atalgojuma vidējam līmenim;
- 5.2. atalgojuma apmēru darbiniekiem noteikt pamatojoties uz Kapitālsabiedrības finanšu situāciju un ņemot vērā Centrālās statistikas pārvaldes datu bāzēs publicēto informāciju par darba samaksu strādājošiem pa darbības veidiem, kā arī situāciju Latvijas darba tirgū;
- 5.3. nodrošināt konsekventus un darbiniekiem saprotamus atalgojuma nosacījumus ar ilgtermiņa perspektīvu;
- 5.4. nodrošināt atalgojuma sasaisti ar Kapitālsabiedrības darbības rezultātiem un darbinieka individuāliem sasniegumiem;
- 5.5. veicināt profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu (jaunu tehnoloģiju apguvi, jaunu darba organizācijas metožu ieviešanu, vairāku amatu apguvi (optimizāciju);
- 5.6. veicināt darbinieku motivāciju.

## **6. Atalgojuma struktūra**

Kopējais Kapitālsabiedrības darbinieku atalgojuma apmērs tiek apstiprināts Kapitālsabiedrības pārskata gada budžetā atbilstoši Kapitālsabiedrības finanšu iespējām un valsts ekonomikas attīstības tendencēm, ievērojot Kapitālsabiedrībai saistošos normatīvos aktus darba tiesisko attiecību jomā.

Atalgojuma struktūru veido:

**6.1.** Atalgojuma **nemainīgā** daļa ir **mēneša darba alga** vai **stundas tarifa likme**. **Mēneša darba algu** piemēro pirmās, otrās, trešās (izņemot attīrīšanas iekārtu operatorus – uzraugus), ceturtais (izņemot klientu apkalpošanas speciālists – kontrolieris) un devītās pamatgrupas profesijām.

**Stundas tarifa likmi** piemēro septītās un astotās pamatgrupas profesijām, kā arī atsevišķiem uzraugiem (devītā pamatgrupa) un klientu apkalpošanas speciālistam – kontrolieriem (ceturtā pamatgrupa).

Atalgojuma nemainīgo daļu darbiniekiem nosaka attiecīgajai amata grupai paredzētā darba algas diapazona ietvaros, pamatojoties uz amatu sadalījumu pa amatu grupām, izvērtējot amatu pamatfunkcijas saskaņā ar Profesiju klasifikatoru un ievērojot šādus kritērijus:

- ◆ profesijai atbilstošas prasmes un izglītība;
- ◆ amata pienākumu ietvaros pieņemto lēmumu diapazons vai veicamo darbu nozīmība, pakļautība;
- ◆ papildus prasmes, kas paplašina darbinieka darbības sfēru un ir būtiskas Kapitālsabiedrības funkciju nodrošināšanai;
- ◆ personiskās īpašības – darba izpildes ātrums, kvalitāte, racionāla domāšana, atbildība, pieredze, kompetence;
- ◆ darba tirgus ietekme.

Atbilstoši 2016. gada 12. aprīļa Ministru kabineta noteikumos Nr. 225 “Kārtība, kādā tiek publiskota informācija par amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām” ar grozījumiem 4. pielikumam informācija par mēnešalgas apmēru sadalījumā pa amatu grupām:

*1. tabula Amatu iedalījums amatu grupās un informācija par amatpersonu un darbinieku mēnešalgas apmēru*

Nr.p.k.	Amata pamatfunkcija	Amata vietu skaits <sup>1</sup>	Mēnešalgas diapazons (EUR) (no-līdz) <sup>2</sup>	Vidējā mēnešalga (EUR)
1.	Administratīvā funkcija	3	1557-2527	1949
2.	Grāmatvedības un finanšu funkcija	7	1455-2128	1669
3.	Iekšējais audits	0	0-0	0
4.	Informācijas tehnoloģiju funkcija	0	0-0	0
5.	Juridiskā funkcija	0	0-0	0
6.	Komunikācija un sabiedriskās attiecības	0	0-0	0
7.	Lietvedības funkcija	0	0-0	0
8.	Pamatdarbības funkcija	28.95	421-2128	1293
9.	Personālvadības funkcija	0	0-0	0
10.	Saimnieciskā funkcija	2	839-1455	1147
11.	Sekretariāta funkcija	0	0-0	0
12.	Pamatdarbības tehniskais nodrošinājums	10	740-1762	1362
13.	Apsardzes un drošības funkcija	0	0-0	0
14.	Biznesa attīstības funkcija	2	1723-1763	1743
15.	Kvalitātes vadības funkcija	0	0-0	0
	Kopā		52.95	X

Piezīmes.

<sup>1</sup> Ja institūcijā attiecīgajai amatu funkcijai atbilst vairāki amati ar vienādu nosaukumu, norāda to kopskaitu, neizdalot katru atsevišķi.

<sup>2</sup> Ja institūcijā attiecīgajai amatu funkcijai atbilst vairāki amati ar vienādu nosaukumu, tabulas 4. ailē norāda attiecīgo amatpersonu (darbinieku) zemāko un augstāko mēnešalgu. Ja amats ar konkrēto nosaukumu ir viens, tabulas 4. un 5. ailē norāda attiecīgās amatpersonas (darbinieka) mēnešalgu.

<sup>3</sup> Ja institūcijai ir vairākas pamatdarbības funkcijas, norāda katru funkciju.

<sup>4</sup> Tiem darbiniekiem, kuriem ir noteiktas stundas tarifa likmes un normālais darba laiks, mēnešalga aprēķināta, ņemot vērā vidējo darba stundu skaitu 2025. gadā, kā arī pieskaitot patstāvīgo ikmēneša piemaksu 10% apmērā

**6.2.** Atalgojuma **mainīgo** daļu nosaka papildus atalgojuma nemainīgajai daļai atbilstoši noteiktā laika periodā sasniegtajiem darba rezultātiem, pamatojoties uz spēkā esošiem normatīvajiem aktiem darba tiesību jomā. Atalgojuma sistēmas mainīgo daļu veido:

- ◆ piemaksas;
- ◆ prēmijas;
- ◆ jebkura cita veida atlīdzība saistībā ar darbu (piemēram, naudas balvas).

Atbilstoši 2016. gada 12. aprīļa Ministru kabineta noteikumos Nr. 225 “Kārtība, kādā tiek publiskota informācija par amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām” ar grozījumiem 3. pielikumam informācija par piemaksām, prēmijām un naudas balvām

*2. tabula Informācija par piemaksām, prēmijām un naudas balvām*

Nr. p. k.	Piemaksas vai prēmijas veids, naudas balva	Piemaksas, prēmijas vai naudas balvas apmērs (euro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1.	Piemaksa par papildus darba veikšanu	ne vairāk kā 30% (trīsdesmit procentu) apmērā no darbiniekam noteiktās mēneša darba algas vai stundas tarifa likmes, vai fiksēta naudas summa	Darba likuma 65. pants Darba koplīguma 2.7.1. punkts (aizvieto prombūtnē (darba nespēja vai atvaļinājums) esošu darbinieku; pilda vakanta amata darba pienākumus, bet ne ilgāk kā četrus mēnešus; pilda vēl citus pienākumus papildus amata aprakstā noteiktajiem pienākumiem)
2.	Piemaksa patstāvīgā ikmēneša	līdz 10% no bruto darba algas	Darba koplīguma 2.7.2. punkts Darba līgums (pamatojoties uz attiecīgās daļas vadītāja veikto darbinieka novērtējumu, katra mēneša konkrēto piemaksas apjomu fiksējot darba laika uzskaites tabulā, saskaņā ar šādiem kritērijiem: kvalitatīvi izpildīts darbs; atbildīga un pozitīva attieksme pret darbu, izrādīta iniciatīva t.sk. gadījumos, ja dotais uzdevums nav tiešs amata aprakstā norādītais amata pienākums;

			darba kārtības noteikumu ievērošana; darba aizsardzības prasību ievērošana; disciplinārsodu neesamība; pamatotu sūdzību no potenciāliem vai esošiem klientiem neesamība
3.	Piemaksa par nakts darbu	50% (piecdesmit procentu) apmērā no darbiniekam noteiktās mēneša darba algas vai stundas tarifa likmes	Darba likuma 67. pants Darba koplīguma 2.7.3. punkts
4.	Piemaksa par virsstundu darbu	100% (simts procentu) apmērā no darbiniekam noteiktās mēneša darba algas vai stundas tarifa likmes	Darba likuma 68. pants Darba koplīguma 2.7.4. punkts
5.	Piemaksa par darbu svētku dienā	100% (simts procentu) apmērā no darbiniekam noteiktās mēneša darba algas vai stundas tarifa likmes	Darba likuma 68. pants Darba koplīguma 2.7.5. punkts
6.	Piemaksa par gaidīšanas laiku	ar Darba devēja rīkojumu noteiktajā apmērā	Darba koplīguma 2.7.6. punkts (īsākam vai garākam laika periodam, aprēķinot apmaksu attiecīgi proporcionāli, saskaņā ar Darba devēja rīkojumu norīkotajiem darbiniekiem par vienu vienību (vienu vienība ilgst no piektdienas plkst. 15.00 līdz svētdienas plkst. 24.00). Apmaksa tiek veikta saskaņā ar darba laika uzskaiti, pamatojoties uz iepriekš, ar darbiniekiem saskaņotu grafiku).
7.	Prēmija	ne vairāk kā 100% (simts procentu) apmērā no darbiniekam noteiktās mēneša darba algas	Darba koplīguma 2.9. punkts (kalendārā gadā, budžeta līdzekļu ietvaros, izvērtējot darbības rezultātus un darbinieka darba kvalitāti)
8.	Naudas balva	ne vairāk kā 100% (simts procentu) apmērā no darbiniekam noteiktās mēneša darba algas	Darba koplīguma 2.10. punkts (kalendārā gadā, budžeta līdzekļu ietvaros, ņemot vērā darbinieka ieguldījumu šādos gadījumos: darbiniekam nozīmīgā gadadienā (ne vairāk kā 50 EUR un dāvanu, t.sk. ziedi, līdz 15 EUR (tajā mēnesī, kad konkrētam darbiniekam ir nozīmīga gadadiena)); darbiniekam personīgā svarīgā notikumā (ne vairāk kā 220 EUR un dāvanu, t.sk. ziedi, līdz 15 EUR); Kapitālsabiedrībai nozīmīgā gadadienā un dāvanu, t.sk. ziedi, līdz 15 EUR; Kapitālsabiedrības stratēģisko mērķu sasniegšanā; Kapitālsabiedrības sasniegumiem valsts mēroga pasākumos; Kapitālsabiedrības vai darbinieka sasniegumiem nozares politikas veidošanā; valsts institūcijas vai pašvaldības apbalvojuma (atzinības) saņemšanu)

## 7. Sociālās garantijas

Atbilstoši 2016. gada 12. aprīļa Ministru kabineta noteikumos Nr. 225 "Kārtība, kādā tiek publiskota informācija par amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām" ar grozījumiem 3. pielikumam informācija par piemaksām, prēmijām un naudas balvām.

### 3. tabula Informācija par sociālajām garantijām

Nr.p.k.	Sociālās garantijas veids	Sociālās garantijas apmērs (euro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1.	Pabalsts darbinieka nāves gadījumā	vienreizējs pabalsts divu valstī noteikto minimālo mēneša darba algu apmērā	Darba koplīguma 3.2.1. punkts (vienam no darbinieka ģimenes locekļiem vai personai, kura ir uzņēmusies apbedīšanu)
2.	Pabalsts ģimenes locekļa (laulātais, bērni, vecāki, adoptētāji un adoptētie, brāļi un māsas) vai apgādājamā nāves gadījumā	vienreizējs pabalsts vienas minimālās mēneša darba algas apmērā	Darba koplīguma 3.2.2. punkts (uz darbinieka iesnieguma un miršanas apliecības kopijas pamata, kā arī radniecību, laulību vai apgādību apliecinoša dokumenta kopiju, uzrādot oriģinālu). Ja vairāki ģimenes locekļi atrodas darba attiecībās ar Kapitālsabiedrību, tiesības uz pabalstu ir tikai vienam no viņiem.
3.	Pabalsts, aizejot ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā	50% (piecdesmit procentu) apmērā no darbiniekam noteiktās mēneša pamata darba algas	Darba koplīguma 3.2.3. punkts (pabalstu piešķir pēc viena nostrādāta gada vienu reizi kalendārā gadā, aizejot ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā, kas nav īsāks par divām kalendārajām nedēļām)
4.	Pabalsts, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, pusēm vienojoties	līdz 100% apmērā no darbiniekam noteiktās mēneša pamata algas	Darba koplīguma 3.2.4. punkts (izbeidzot darba tiesiskās attiecības, pusēm vienojoties, Darba devējs var izmaksāt darbiniekam pabalstu)
5.	Kompensācija	Vienu reizi gadā EUR 250,00 (divi simti piecdesmit eiro un 00 centi) apmērā pamatojoties uz iesniegto iesniegumu, samaksu apliecinošu dokumentu (ar pircēja datiem) un attiecīgā speciālista atzinumu	Darba koplīguma 3.3.1. punkts (Darba drošības un veselības aizsardzības prasību ievērošanai, par iespējamo risku redzei, darbiniekus, kuri vismaz 2 (divas) stundas dienā strādā ar datoru, 1 (vienu) reizi gadā nosūta uz redzes pārbaudi un 1 (vienu) reizi gadā sedz redzi uzlabojošo medicīnisko optisko līdzekļu (brīļļu, kontaktlēcu) iegādes apmaksu). Iesniegumu un attaisnojošos dokumentus var iesniegt no brīža, kad kārtējā gadā ir izdots rīkojums par nosūtīšanu uz redzes pārbaudi līdz tā paša gada novembrim.
6.	Apdrošināšana	Veselības apdrošināšanas polise	Darba koplīguma 3.4.1. punkts (darba devējs reizi gadā, budžeta līdzekļu ietvaros, izskata iespēju veikt to darbinieku, kuri Kapitālsabiedrībā ir nostrādājuši vismaz 3 (trīs) mēnešus un pilnu slodzi, veselības apdrošināšanu. Ja darbinieks darba tiesiskās attiecības ir uzsācis pēc kārtējā gada veselības apdrošināšanas polišu iegādes, tā darbiniekam tiek nodrošināta pēc 3 (trīs)

			mēnešiem pēc darba tiesisko attiecību nodibināšanas, ja tajā gadā ir veikta darbinieku veselības apdrošināšana.)
7.	Apdrošināšana	Nelaiemes gadījumu apdrošināšana	Darba koplīguma 3.4.2. punkts (darba devējs reizi gadā, izvērtējot darbinieku darba vides riskus, veic to Kapitālsabiedrības darbinieku apdrošināšanu pret nelaiemes gadījumiem, kuri ir pakļauti dzīvības vai veselības apdraudējumam. Ja darbinieks darba tiesiskās attiecības ir uzsācis pēc kārtējā gada nelaiemes gadījumu apdrošināšanas polišu iegādes, tā darbiniekam tiek nodrošināta pēc 3 (trīs) mēnešiem pēc darba tiesisko attiecību nodibināšanas.)
8.	Citu izdevumu segšana	80% (astoņdesmit procentu) no vidējās darba samaksas, sākot ar pirmo darba nespējas dienu	Darba koplīguma 3.5.1. punkts (pārejošas darbnespējas gadījumā darbiniekam izmaksā 80% (astoņdesmit procentu) no vidējās darba samaksas, sākot ar pirmo darba nespējas dienu saskaņā ar darbnespēju apliecinājošu dokumentu, par laiku, kuru apmaksā Darba devējs, ne vairāk kā 2 (divas) reizes kalendārā gada laikā, pārējā laikā atbilstoši normatīvo aktu prasībām)

## 8. Noslēguma noteikumi

**8.1.** Kapitālsabiedrības valde ievēro Politiku un tās pamatprincipus, nosakot jauna darbinieka atalgojumu, vai pārskatot, esošā personāla atalgojumu.

**8.2.** Mainoties normatīvajiem aktiem vai Kapitālsabiedrības struktūrai, Politika tiek pārskatīta atbilstoši faktiskajai situācijai.

**8.3.** Ar Politikas spēkā stāšanos, atzīt par spēku zaudējušu 2024. gada 16. septembrī valdes sēdē (Protokols Nr. 2024-5, §2) apstiprinātos SIA „SALTAVOTS” iekšējos noteikumus Nr. 2024/4 “Atalgojuma politikas principi”.

**8.4.** Politika piemērojama ar 2025. gada 1. janvāri, izņemot Politikas 2. un 3. tabulu, kas piemērojamas ar 2024. gada 1. janvāri.

Valdes loceklis



Guntars Dambeniēks

Siguldā, 2025. gada 31. janvārī