



**SIA "Vnk serviss",** Reģ.Nr.: 41203017566  
Juridiskā adrese: Rūpnicas iela 2-31, Ugāles pagasts, Ventspils novads, LV-3615  
Biroja adrese: Andreja iela 6, Ventspils, LV-3601  
Tālrunis: +371 63637588, mob.t.25770098, e-pasts: [vnkserviss@ventspilsnd.lv](mailto:vnkserviss@ventspilsnd.lv)  
A/S Swedbank, HABALV22, LV98HABA0551031893405

---

## IEKŠĒJIE NOTEIKUMI

Ventspilī

2018.gada 7.jūnijā

Nr.6

### Darba samaksas nolikums

#### 1. Vispārīgie noteikumi

- 1.1. Noteikumi nosaka SIA "Vnk serviss" (turpmāk tekstā – kapitālsabiedrība vai darba devējs) darbinieku darba samaksas (mēneša darba algas, piemaksas, prēmijas un cita veida atlīdzības saistībā ar darbu) noteikšanas kārtību, kā arī sociālām garantijām paredzēto naudas līdzekļu izmaksas kārtību.
- 1.2. Kapitālsabiedrības darbinieku (turpmāk tekstā- darbinieku) darba algas un tarifu likmes aprēķināmas, par pamatu ņemot noteikto minimālo darba algas līmeni un tarifa likmi saskaņā ar Ministru kabineta 2015.gada 24.novembra noteikumiem "Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu" (vai citiem noteikumiem, kas tos aizstāj). Minimālā darba alga darbiniekiem tiek nodrošināta pie noteikuma, ja tas kapitālsabiedrībā strādā pilnu darba laiku.
- 1.3. Atlīdzību kapitālsabiedrības valdei nosaka kapitālsabiedrības dalībnieku sapulce atbilstoši Latvijas Republikā spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem.
- 1.4. Darbiniekam, kurš amata pienākumus pilda nepilnu darba dienu (darba nedēļu), mēneša darba algu izmaksā proporcionāli šo pienākumu pildīšanas laikam.
- 1.5. Darbinieks nesaņem darba samaksu par laiku, kurā viņš bez attaisnojoša iemesla nepilda savus amata (darba) pienākumus.
- 1.6. Darba samaksu darbiniekam neizmaksā par atstādināšanas laiku (Darba likuma (DL) 58.pants).
- 1.7. Darbinieka vidējo izpeļņu aprēķina par pēdējiem sešiem kalendāra mēnešiem no darba algas, piemaksām un prēmijām.
- 1.8. Darba laika uzskaiti kapitālsabiedrībā veic katru dienu.
- 1.9. Darba samaksas izmaksa notiek divas reizes mēnesī – Darba kārtības noteikumos noteiktajos datumos. Darba samaksas izmaksas dienā darbiniekam izsniedzams rakstveidā sagatavots darba samaksas aprēķins, kurā norādīts faktiski nostrādātās stundas (t.sk., virsstundas, nakts laikā un svētku dienās nostrādātās stundas), izmaksātā darba samaksa, ieturētie nodokļi un veiktās sociālās apdrošināšanas iemaksas, citi izdarītie ieturējumi. Pēc darbinieka pieprasījuma grāmatvedība darbiniekam šo aprēķinu izskaidro.

#### 2. Mēneša darba samaksas noteikšanas kārtība

- 2.1. Darbinieku darba samaksu un tās apmēru nosaka valde šī Nolikuma noteiktajā kārtībā saskaņā ar spēkā esošiem normatīviem aktiem, noslēgtajiem darba līgumiem, ievērojot finanšu gada budžetā apstiprināto atalgojuma fondu un amatu (štatu) sarakstu.
- 2.2. Darba samaksas maksimālos apmērus amatu (štatu) sarakstā apstiprina kapitālsabiedrības dalībnieku sapulce vienlaicīgi ar kapitālsabiedrības budžeta apstiprināšanu.

### 2.3. Darbinieka darba samaksu veido:

#### 2.3.1. Darba alga

Darba alga ir konkrētajam darbiniekam noteiktā stundas vai mēneša tarifa likme.

Atsevišķos gadījumos darba alga var ietvert algas mainīgo daļu par saimnieciskās darbības rezultātiem Darbinieka algas konkrēto apmēru atbilstoši ieņemamajam amatam nosaka valde saskaņā ar amatu (štatu) sarakstu un finanšu gada budžetā apstiprināto atalgojuma fondu, un tā tiek atrunāta darba līgumā.

#### 2.3.2. Piemaksas:

##### 2.3.2.1. Piemaksa par papildu darbu, papildu uzdevumu veikšanu vai paaugstinātu darba intensitāti

Par papildu darbu [amatu vai profesiju apvienošanu, darba zonas paplašināšanu (darba apjoma palielināšanu) vai par uz laiku promesoša darbinieka pienākumu izpildīšanu] darbiniekam nosaka piemaksu līdz 50 procentiem mēnesī no darbiniekam noteiktās mēneša darba samaksas.

Piemaksu par prombūtnē esošā darbinieka vai vakanta amata darba pienākumu pildīšanu, ja to veic vairāki darbinieki, piemaksu kopsumma nedrīkst pārsniegt prombūtnē esošā darbinieka vai vakanta amata mēneša darba algas, atlīdzības mainīgās daļas kopsummu.

Par papildus uzdevumu veikšanu vai paaugstinātu darba intensitāti, veicot būvniecības darbus, veicot atjaunošanas darbus pēc avārijām vai intelektuāli sarežģītu darbu, vai citus ārkārtējus darba plānā neparedzētus uzdevumus īsā termiņā, kas rada papildu slodzi plānoto uzdevumu veikšanai, darbinieks var tikt materiāli stimulēts (vienreizēja piemaksa). Šīs piemaksas apmērs nedrīkst pārsniegt 80 procentus no darbiniekam noteiktās mēneša darba samaksas.

Materiālā stimulēšana tiek veikta tikai tad, ja to neaizliedz Latvijas Republikā spēkā esošie normatīvie akti.

##### 2.3.2.2. Citas likumdošanā noteiktās piemaksas

Likumdošanā noteiktās piemaksas ir piemaksas, kuru obligātumu nosaka spēkā esošie normatīvie akti, piemēram, piemaksa par darbu, kas saistīts ar īpašu risku (DL 66.pants), piemaksa par nakts darbu (DL 67.pants), piemaksa par virsstundu darbu vai darbu svētku dienās (DL 68.pants). Šīs piemaksas tiek aprēķinātas saskaņā ar likuma prasībām darba līgumā un šī Nolikuma noteiktajā kārtībā un apmērā.

Darbiniekam, kam noteikts normālais nedēļas darba laiks, virsstundu darbu apmaksā par katru kalendāra mēnesi saskaņā ar darba laika uzskaites datiem.

Darbiniekam, kam noteikts summētais darba laiks pārskata periods ir trīs mēneši, ja darba līgumā vai darba koplīgumā nav noteikts citādi. Apmaksā virsstundas, kas trīs mēnešu periodā nostrādātas virs normālā darba laika stundu kopsummas. Piemaksa par virsstundu darbu tiek izmaksāta nākamajā mēnesī pēc uzskaites perioda beigām, izņemums darbinieki, ar kuriem darba attiecības tiek izbeigtas pirms šī termiņa iestāšanās un kuriem šī piemaksa tiek izmaksāta atlaišanas dienā.

##### 2.3.3. Prēmijas un naudas balvas

2.3.3.1. Darbinieku atbilstoši darba ieguldījumam var prēmēt (prēmija, naudas balva), izmantojot plānotos finanšu līdzekļus atalgojuma fondā, kā arī ietaupītos līdzekļus no atalgojuma fonda. Konkrēto prēmijas (naudas balvas) apmēru darbiniekam nosaka valde ar rīkojumu, ņemot vērā struktūrvienības vadītāja priekšlikumus. Ikreizējās prēmijas apmērs nedrīkst pārsniegt 120 procentus no darbiniekam noteiktās mēneša darba samaksas.

2.3.3.2. Naudas balvu var piešķirt apstiprināta budžeta ietvaros, kas kalendārā gadā ietvaros nepārsniedz darbiniekam noteiktās darba samaksas apmēru, sakarā ar darbiniekam vai kapitālsabiedrības svarīgu notikumu, ņemot vērā darbinieka ieguldījumu izvirzīto mērķu sasniegšanā.

2.3.3.3. Prēmēšana tiek veikta tikai tad, ja to neaizliedz Latvijas Republikā spēkā esošie normatīvie akti.

## 3. Sociālās garantijas, pabalsti un citi atvieglojumi un labumi

3.1. Darba devējs var nodrošināt darbiniekiem šādas sociālās garantijas:

3.1.1. Vienreizējs pabalsts vidējās mēneša darba samaksas apmērā darbinieka, kurš kapitālsabiedrībā nostrādājis ne mazāk kā trīs gadus, nāves gadījumā vienam no viņa ģimenes locekļiem (laulātajam

vai pirmās šķiras radniekam). Pabalsts tiek piešķirts 3 mēnešu laikā pēc darbinieka nāves, kad kapitālsabiedrības valdei iesniegts atbilstošs iesniegums un miršanas apliecības kopija, uzrādot oriģinālu.

- 3.1.2. Vienreizējs pabalsts darbiniekam, kurš kapitālsabiedrībā nostrādājis ne mazāk kā trīs gadus, viņa ģimenes locekļa (laulātā, bērna, vecāku, adoptētāja vai adoptētā) apbedīšanas izdevumu segšanai līdz 200,00 *euro* apmērā. Lai darbinieks saņemtu pabalstu sakarā ar ģimenes locekļa (laulātais, bērni, vecāki, adoptētāji un adoptētie) nāvi, tas gada laikā pēc ģimenes locekļa nāves iesniedz iesniegumu par pabalsta piešķiršanu. Darbiniekam jāiesniedz miršanas apliecības kopija, kā arī radniecību, laulību vai adopciju apliecinājoša dokumenta kopija, uzrādot oriģinālu. Prasība iesniegt dokumentu kopijas un uzrādīt to oriģinālus nav attiecināma, ja dokumenti tiek iesniegti saskaņā ar normatīvajiem aktiem par elektronisko dokumentu apriti. Pabalstu sakarā ar ģimenes locekļa nāvi izmaksā mēneša laikā pēc šajā punktā minēto dokumentu saņemšanas, pārskaitot pabalsta summu uz darbinieka norādīto kontu kredītiestādē.
- 3.1.3. Ja veselības pārbaudē konstatēts, ka darbiniekam darba pienākumu veikšanai nepieciešami speciāli medicīniski optiski redzes korekcijas līdzekļi (brilles, lēcas), darba devējs, ievērojot Ministru kabineta 2002.gada 6.augusta noteikumu Nr.343 "Darba aizsardzības prasības, strādājot ar displeju" 12., 14.punktu, kompensē darbiniekam optisko redzes korekcijas līdzekļu (brīļļu, lēcu) ne vairāk kā 95,00 *euro* apmērā, un ne biežāk kā vienu reizi kalendārā gadā, neatmaksājot redzes pārbaudes izmaksas. Lai darbinieks saņemtu šajā punktā minēto kompensāciju, gada laikā pēc optisko korekcijas līdzekļu iegādes tas iesniedz Kapitālsabiedrībai iesniegumu, kuram pievienots receptes oriģināls un maksājuma oriģināls ar tajā norādītiem attiecīgās personas personu apliecinājošiem datiem.
- 3.1.4. Darbiniekam var piešķirt vienu apmaksātu brīvdienu šādos gadījumos:
  - 3.1.4.1. pirmajā skolas dienā sakarā ar bērna skolas gaitu uzsākšanu 1.-4.klasē;
  - 3.1.4.2. izlaiduma dienā, darbiniekam vai tā bērnam, absolvējot izglītības iestādes, kurās tiek iegūtas pamatizglītības, vidējās izglītības un augstākās izglītības pakāpes, kuru programmu apguvi apliecina valsts atzīts izglītības vai profesionālās kvalifikācijas dokuments, kā arī darbinieka bērnam absolvējot pirmskolas izglītības iestādes.  
Šajā punktā minētās apmaksātās brīvdienas tiek piešķirtas saskaņā ar atbilstošu iesniegumu, pievienojot attiecīgās izglītības iestādes izziņu, ja izglītības iestāde atrodas ārpus Ventspils pilsētas vai novada administratīvās teritorijas.
  - 3.1.4.3. Darbiniekam saskaņā ar atbilstošu iesniegumu var piešķirt ne vairāk kā trīs apmaksātas brīvdienas sakarā ar darbinieka stāšanos laulībā. Kalendāra nedēļas laikā pēc stāšanās laulībā darbiniekam jāiesniedz laulības apliecības kopija, uzrādot oriģinālu.
- 3.1.5. Darbiniekam, kuram amata (darba) pienākumu izpildei tiek piešķirtas tiesības izmantot Kapitālsabiedrības īpašumā esošo mobilo tālruni sakaru izdevumi tiek segti saskaņā ar Kapitālsabiedrības apstiprināto budžetu vai darbiniekam, kas amata (darba) pienākumu izpildei lieto savā īpašumā esošu mobilo tālruni, sakaru izdevumi tiek kompensēti ar Kapitālsabiedrības valdes rīkojumu noteiktajā kārtībā un apmērā saskaņā ar budžetu.
- 3.1.6. Darbiniekam transporta izdevumus, kas radušies, izmantojot sabiedrisko transportu vai savā īpašumā vai valdījumā esošo transportlīdzekli amata (darba) pienākumu izpildei, kompensāciju veic Ministru kabineta un Kapitālsabiedrības noteiktajā kārtībā apstiprinātā budžeta ietvaros.
- 3.1.7. Vadoties no Darba likuma darbiniekiem, kuru darbs saistīts ar īpašu risku tiek noteiktas trīs apmaksātas papildus atvaļinājuma darba dienas. Papildus atvaļinājums tiek piešķirts reizē ar ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu (vai atsevišķi līdz nākamā gada ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam).
- 3.1.8. Vadoties no Darba likuma darbiniekam, kura aprūpē ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns ar invalidāti līdz 18 gadu vecumam, reizē ar ar ikgadējo atvaļinājumu (vai atsevišķi līdz nākamā gada ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam) piešķir ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu trīs darba dienas un darbiniekam, kura aprūpē ir mazāk par trim bērniem vecumā līdz 14 gadiem, - vienu apmaksātu papildatvaļinājuma darba dienu. Šo papildatvaļinājumu piešķir saskaņā ar darbinieka iesniegumu, darbiniekam uzrādot bērna(-u) dzimšanas apliecību(-as).

- 3.1.9. Darbiniekam saskaņā ar kapitālsabiedrības iekšējiem normatīviem aktiem daļēji var tikt kompensēta maksa par mācībām augstākajās izglītības iestādēs, ja apgūstamā izglītība atbilst amata specifikai un budžetā ir paredzēti līdzekļi.
- 3.1.10. Atlaišanas pabalsts darbiniekam tiek izmaksāts DL 112.pantā noteiktajos gadījumos un apmērā, ja darba līgumā vai darba koplīgumā nav noteikts lielāks atlaišanas pabalsts.

#### **4.Samaksa darbiniekiem, kuriem noteikts summētais darba laiks**

- 4.1. Summētā darba laikā nodarbināto darbinieku darba samaksa tiek noteikta darba līgumā saskaņā ar amatu (štatu) sarakstā noteikto stundas tarifa likmi, Darba likumā noteiktajām piemaksām saskaņā ar darba līguma noteikumiem un šī Nolikuma normām.
- 4.2. Summētā darba laika uzskaites periods tiek noteikts darba līgumā vai darba koplīgumā. Summētā darba laika ietvaros aizliegts nodarbināt darbinieku ilgāk par 24 stundām pēc kārtas un 56 stundām nedēļā.
- 4.3. Struktūrvienības vadītāja pienākums ir sastādīt darbinieku mēneša darba grafikus tā, lai darbinieku nostrādāto stundu skaits uzskaites periodā (iespēju robežās arī mēnesī) nepārsniegtu normālā darba laika stundu skaitu uzskaites periodā (arī mēnesī).

#### **5. Pārejas noteikumi**

Ja pēc šī Nolikuma spēkā stāšanās tiek pieņemti jauni normatīvie akti (likums, Ministru kabineta noteikumi), kuru regulējums skar šī Nolikuma normas, spēkā būs jaunpieņemto normatīvo aktu normas.

#### **6.Nolikuma piemērošanas kārtība**

Nolikuma izpilde finansējama kapitālsabiedrības budžetā attiecīgajam gadam paredzētā atalgojuma un sociālo izmaksu fonda ietvaros.

Valdes priekšsēdētājs



Juris Bērziņš



Šajā dokumentā ir caurauktas un sanumurētas

4 ( četrus ) lapas.

SIA "VNK serviss" valdes priekšsēdētājs

 J. Bērziņš/

Ventspilī, 2018. gada 7 . aprīlī



**SIA “V NK serviss”**  
**ATALGOJUMA POLITIKAS PAMATPRINCIPI**

1. Pašvaldības SIA “V NK serviss” politika atalgojuma jomā ir saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt profesionālus darbiniekus.
2. Nosakot atalgojumu darbiniekiem, tiek ņemts vērā:
  - 2.1. profesijai atbilstošās prasmes un izglītība,
  - 2.2. amata pienākumu ietvaros pieņemamo lēmumu diapazons vai veicamo darbu nozīmība,
  - 2.3. papildu prasmes, kas paplašina darbinieka darbības sfēru un ir būtiskas uzņēmuma darbības nodrošināšanai,
  - 2.4. personiskās īpašības – darbu izpildes ātrums un kvalitāte, uzticamība, lojalitāte uzņēmumam, atbildība, pieredze u. tml.;
  - 2.5. darba tirgus ietekme.
3. Kopējais uzņēmuma darbinieku atlīdzības apmērs ir apstiprināts pārskata gada budžetā atbilstoši uzņēmuma finanšu iespējām, ievērojot normatīvo aktu prasības darba tiesību jomā.
4. Saskaņā ar 2016. gada 12. aprīļa Ministru kabineta noteikumiem Nr. 225 “Kārtība, kādā tiek publiskota informācija par amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām” SIA “V NK serviss” publisko informāciju par darba samaksas apmēru (1. tabula), par piemaksām, prēmijām, naudas balvām (2. tabula), par sociālajām garantijām (3. tabula), par valdes locekles atalgojumu (4. tabula), un to piešķiršanas pamatojumu.

*1.tabula*

**Amatu iedalījums amatu grupās  
un informācija par darbinieku mēnešalgas apmēru**

<b>Amata nosaukums</b>	<b>Mēnešalgas diapazons EUR (no-līdz)</b>
Struktūrvienību vadītāji	1380-2800
Vecākie speciālisti	920-1500
Kvalificēti strādnieki	819-1035
Vienkāršās profesijas	620-630

---

**Informācija par piemaksām, prēmijām, naudas balvām  
un to noteikšanas kritērijiem**

Nr. p.k.	Piemaksas vai prēmijas veids, naudas balva	Piemaksas, prēmijas vai naudas balvas apmērs	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	Piemaksa par darbu, kas saistīts ar īpašu risku	Tiek aprēķinātas saskaņā ar likuma prasībām (DL 66.pants)	Piemaksas tiek noteiktas atbilstoši Darba aizsardzības likumam, darba vides riska novērtējumam un darbinieka veicamajiem darbiem
2	Piemaksa par aizvietošanu	Līdz 50% no darbinieka mēnešalgas	Darbinieka prombūtne – atvaļinājums, pārejoša darbnespēja u.tml.
3	Piemaksa par papildus uzdevumu veikšanu vai paaugstinātu darba intensitāti	Nedrīkst pārsniegt 80% no darbiniekam noteiktās mēneša darba algas	Veicot atjaunošanas darbus pēc avārijām vai intelektuāli sarežģītus darbus, vai arī citus ārkārtējus darba plānā neparedzētus uzdevumus īsā termiņā
4	Piemaksa par virsstundu darbu vai darbu svētku dienās	100% apmērā no darbiniekam noteiktās dienas algas likmes (DL 68.pants)	Darbs svētku dienās pieļaujams noteiktiem amatiem, lai nodrošinātu nepārtrauktu uzņēmuma darbību. Virsstundu nepieciešamību nosaka darba devējs, vienojoties ar darbinieku
5	Piemaksa par nakts darbu	50% apmērā no darbiniekam noteiktās dienas algas likmes (DL 67.pants)	Nakts darbs pieļaujams noteiktiem amatiem, lai nodrošinātu nepārtrauktu uzņēmuma darbību.
6	Prēmijas un naudas balvas*	Līdz 120 % no darbinieka mēnešalgas	Var tikt izmaksāta visiem darbiniekiem, ņemot vērā darba rezultātu novērtējumu un nostrādātos pilnos kalendāros mēnešus attiecīgajā gadā. Neparedzēti un ārkārtēji darba vai ražošanas uzdevumi, pašizliedzīgs un operatīvs darbs uzņēmuma mērķu sasniegšanā, avāriju novēršanā u.tml.

\* Var tikt izmaksātas tikai situācijās, ko pieļauj spēkā esošie normatīvie akti un ja tam budžetā ir paredzēti līdzekļi.

## Informācija par sociālajām garantijām

3.tabula

Nr. p.k.	Sociālās garantijas veids	Sociālās garantijas apmērs	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	Atlaišanas pabalsts	Apmēru nosaka saskaņā ar spēkā esošiem normatīvajiem aktiem (DL 112.pants)	Samaksas kārtība - saskaņā ar spēkā esošiem normatīvajiem aktiem
2	Kompensācija par brillēm, lēcām	Līdz 95,00 EUR apmērā un ne biežāk kā vienu reizi kalendārā gadā	Samaksas kārtība - saskaņā ar spēkā esošiem normatīvajiem aktiem
3	Transporta izdevumus -izmantojot sabiedrisko transportu vai savā īpašumā vai valdījumā esošo transportlīdzekli darba pienākumu izpildei	Sabiedriskā transporta biļeti vai degvielas stacijas izdotā čeka apmērā, saskaņā ar apstiprinātu maršruta lapu	Ministru kabineta un Kapitālsabiedrības noteiktajā kārtībā apstiprinātā budžeta ietvaros
4	Pabalsts pirmās pakāpes radnieka nāves gadījumā	Līdz 200,00 EUR apmērā, ja kapitālsabiedrībā nostrādājis ne mazāk kā trīs gadus	Pirmās pakāpes radnieks - laulātais, bērns, vecāki, adoptētais vai adoptētājs
5	Pabalsts darbinieka nāves gadījumā	Vienas darbinieka vidējās mēnešalgas apmērā, ja kapitālsabiedrībā nostrādāti trīs gadi	Saņem ģimenes loceklis vai persona, kura ir uzņēmusies darbinieka apbedīšanu trīs mēnešu laikā uz iesnieguma pamata.
6	Kompensēta maksa par mācībām augstākajās izglītības iestādēs	Apmēru nosaka saskaņā ar spēkā esošiem iekšējiem normatīvajiem aktiem	Ja apgūstamā izglītība atbilst amata specifikai un budžetā ir paredzēti līdzekļi
7	Veselības apdrošināšana	Saskaņā ar centralizētā iepirkuma rezultātiem	Uzņēmuma darbiniekiem



SIA "VNK serviss" valdes locekles atalgojumu nosaka kapitālsabiedrības dalībnieku sapulcē saskaņā ar likuma "Par valsts un pašvaldību kapitāla daļām un kapitālsabiedrībām" normām.

Atbilstoši Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 58.panta pirmās daļas 3.punkta "j" apakšpunktam publiskas personas kapitālsabiedrība savā mājaslapā publicē informāciju par valdes un valdes locekļu atalgojumu.

4.tabula

<b>Amatu grupa</b>	<b>Amatu skaits</b>	<b>Darba samaksa mēnesī bruto, EUR</b>
Valdes locekle	1	2530