

APSTIPRINĀTA
ar Sabiedrisko elektronisko plašsaziņas līdzekļu padomes
23.10.2025. lēmumu Nr. 45/1-1

APSTIRPINĀTA
ar valdes 15.10.2025. lēmumu Nr. 109/2-2

VSIA “Latvijas Sabiedriskais medijs”

Atalgojuma politika

I. Politikā lietotie termini un saīsinājumi

Atalgojums jeb **Darba samaksa** – kopums, kas ietver darbiniekam par darbu izmaksājamo pamatalgu, mainīgo daļu, pabalstus un nemonetāros labumus.

Darba alga – darba samaksas nemainīgā daļa, kas noteikta darba līgumā atbilstoši amata grupai, amata prasībām, darba slodzei un individuālajam sniegunam.

Mainīgā daļa – darba samaksas daļa, kas ir atkarīga no darbinieka individuālā darba snieguma, darba apjoma un sasniegtajiem rezultātiem, un ietver piemaksas un prēmijas.

Piemaksa – papildu atlīdzība par papildu darba pienākumu veikšanu, īpaša riska darbu, virsstundu darbu, nakts darbu vai darbu svētku dienās.

Prēmija – monetāra atlīdzība par darbinieka individuālo sniegumu, iniciatīvu un ieguldījumu LSM mērķu un uzdevumu sasniegšanā.

Labumi – jebkura cita veida atlīdzība saistībā ar darbu, kas nav darba samaksa, tostarp pabalsti un nemonetārie labumi.

Pabalsts – naudas izteiksmē piešķirts atbalsts darbiniekam noteiktos gadījumos saskaņā ar Darba samaksas nolikumu vai Koplīgumu.

Nemonetārie labumi – labumi, kas sekmē darbinieku labbūtību, motivāciju un profesionālo attīstību (piemēram, apmācības, veselības veicināšanas pasākumi, elastīgs darba laiks u. c.).

Darba samaksas nolikums – iekšējais normatīvais akts, kas detalizē Politikas īstenošanas kārtību, nosaka amatu grupas, atalgojuma diapazonus, mainīgās daļas piešķiršanas kārtību un labumu veidus.

Amatu karte – Darba samaksas nolikuma sastāvdaļa, kurā noteikti LSM amati, to grupas, mērķa algas un atalgojuma diapazoni.

Amatu grupa – amatu kopums ar līdzīgām funkcijām, atbildību un amata prasībām, kam tiek noteikta vienota mērķa alga un diapazons.

Mērķa alga – darba tirgum atbilstoša atalgojuma līmenis konkrētai amatu grupai, kas nosaka atalgojuma diapazona vidējo vērtību.

Darba tirgus mediāna – darba tirgus rādītājs, kas atspoguļo tipisko atalgojuma līmeni noteiktam amatam vai amatu grupai un tiek izmantots atalgojuma konkurētspējas izvērtēšanai.

Atslēgas darbinieks – darbinieks, kura profesionālās zināšanas, kompetence un ieguldījums ir būtisks LSM pamatdarbības nodrošināšanai un attīstībai, un kura noturēšana LSM ir kritiski svarīga organizācijas nepārtrauktas darbības un stratēģisko mērķu sasniegšanai.

Koplīgums – LSM un arodbiedrību noslēgts darba koplīgums, kas reglamentē darba tiesiskās attiecības, tai skaitā atalgojuma un labumu piešķiršanas noteikumus.

LSM – VSIA “Latvijas Sabiedriskais medijs”.

Padome – Sabiedrisko elektronisko plašsaziņas līdzekļu padome.

Politika – šī Atalgojuma politika.

Darbinieks – jebkura fiziska persona, ar kuru LSM ir noslēgts darba līgums.

II. Vispārīgie noteikumi

1. Atalgojuma politikas (turpmāk – Politika) mērķis ir piesaistīt un noturēt profesionālus, kvalificētus, motivētus un atbildīgus darbiniekus, lai ilgtermiņā nodrošinātu LSM vispārējā stratēģiskā mērķa sasniegšanu, darbības pamatprincipu ievērošanu, vidējā termiņa darbības stratēģijas un sabiedriskā pasūtījuma plāna izpildi, kā arī noteikt pamatprincipus, pēc kuriem tiek veidota un īstenota atalgojuma sistēma.
2. Politikas uzdevums ir izveidot vienotus, atklātus un taisnīgus atalgojuma pamatprincipus, nodrošinot darba tirgum un LSM finanšu iespējām atbilstošu atalgojumu.
3. Politika ir vērsta uz LSM attīstību ilgtermiņā, nodrošinot darbiniekiem stabilu darba vidi, vienlīdzīgu attieksmi, finanšu stabilitāti, atalgojuma atbilstību veicamajam darbam, darba slodzei un katra darbinieka individuālajam sniegunam.
4. Atalgojums LSM tiek noteikts, ievērojot Darba likumu, Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumu, Ministru kabineta noteikumus, LSM un arodbiedrību - “Latvijas Radio Arodbiedrība”, “Latvijas Televīzijas arodbiedrība” un “Televīzijas tehnisko darbinieku arodbiedrība” (turpmāk – arodbiedrības) noslēgto darba koplīgumu (turpmāk – Koplīgums), citus ārējos un iekšējos normatīvos aktus, kā arī labās prakses piemērus.
5. Politika ir saistoša visiem LSM darbiniekiem. Politiku nepiemēro LSM valdes locekļu atalgojuma noteikšanai. Darba samaksa LSM valdes locekļiem tiek noteikta saskaņā ar

Padomes lēmumu atbilstoši ārējiem normatīvajiem aktiem, kas regulē valsts kapitālsabiedrību valdes locekļu atlīdzību.

6. Uzņēmuma, autora un izpildītāja līguma slēgšanas kārtību un iekšējās kontroles procedūras par uzņēmuma, autora un izpildītāja līgumā noteikto uzdevumu izpildi nosaka LSM Noteikumi par uzņēmuma, autora un izpildītāja līguma slēgšanas kārtību.

III. Darba samaksas nolikums

7. Politikā noteiktos jautājumus detalizē, kā arī atalgojuma politikas principu īstenošanu, atalgojuma un motivācijas sistēmas izveidošanu, ieviešanu un uzturēšanu nodrošina Darba samaksas nolikums, kura neatņemama sastāvdaļa ir Amatu karte, kas nosaka atalgojuma diapazonu katram amatam.
8. Amati tiek apvienoti amatu grupās, izstrādājot noteikumus amatu grupām, kurām nosaka mērķa algas un atbilstošus atalgojuma diapazonus.
9. Darba samaksas konkurētspējas noteikšanai kā salīdzināšanas kritērijs tiek izmantota atalgojuma pētījumos noteiktā atalgojuma mediāna attiecīgajam amatam vai amatu grupai darba tirgū.
10. Jauns amats tiek novērtēts pēc Darba samaksas nolikumā noteiktas Amatu kartes izstrādes un papildināšanas metodoloģijas un iekļauts Amatu kartē ar atbilstošu atalgojuma diapazonu.

IV. Atalgojuma struktūra

11. Darba samaksu veido šādi elementi:
 - 11.1. Darba alga;
 - 11.2. Mainīgā samaksas daļa;
 - 11.3. Labumi.
12. Pamatalgas noteikšanas un pārskatīšanas kārtību, mainīgās daļas piešķiršanas un aprēķina kārtību, kā arī labumu piešķiršanas gadījumus un kārtību nosaka Darba samaksas nolikums.

V. Darba samaksa

13. **Darba alga** ir darba samaksas nemainīgā daļa, kas tiek noteikta darba līgumā, ievērojot Darba samaksas nolikumā noteiktās amatu grupas, amata prasības, darba slodzi un individuālo sniegumu Amatu kartē paredzētā diapazona ietvaros.
14. Darba algas forma var būt:

- 14.1. laika alga (mēnešalga vai stundu likme);
 - 14.2. akorda alga.
15. Darba alga par pilna laika darbu nav mazāka par Darba samaksas nolikumā noteikto minimālo mēneša darba algu, kas nav mazāka par Latvijas Republikā noteikto minimālo mēneša darba algu.
 16. Darba algu konkrētam darbiniekam nosaka attiecīgajai amata grupai paredzētā darba algas diapazona ietvaros, un tā vienas amatu grupas robežās var atšķirties, ņemot vērā darbinieka iegūto izglītību, zināšanas, kompetences un prasmes, darba pieredzi, produktivitāti, iniciatīvu, risināmo jautājumu sarežģītību, atbildību un piešķirtos pilnvarojumus, kā arī citus ar darba kvalitāti un atbildību saistītus faktorus.
 17. Valdei ir tiesības noteikt Atslēgas darbiniekus un tiem piemērot atšķirīgus darba samaksas noteikumus, tostarp darba algu ārpus noteiktajiem darba samaksas diapazoniem, atbilstoši kārtībai, kas aprakstīta Darba samaksas nolikumā. Atslēgas darbinieki var būt ne vairāk kā 5% LSM darbinieku.
 18. **Mainīgā samaksas daļa** nodrošina katram darbiniekam darba samaksas atbilstību darba apjomam, darbinieka sniegtam un darba rezultātiem. Mainīgā daļa ietver:
 - 18.1. **piemaksas** – par papildu darba pienākumiem, par darbu, kas saistīts ar īpašu risku, kā arī par virsstundu darbu, nakts darbu un darbu svētku dienās;
 - 18.2. **prēmijas** – monetāru atzinību par darbinieka individuālo darba sniegumu un darba rezultātiem, tajā skaitā attieksmes pret dotajiem uzdevumiem, iniciatīvas un iesaistes, un ieguldījumu LSM mērķu sasniegšanā un plānu izpildē.
 19. Labumi ietver:
 - 19.1. **pabalstus** – monetāru atbalstu darbiniekiem īpašos gadījumos, atbilstoši Latvijas Republikas Darba likumam un Koplīgumam;
 - 19.2. **nemonetāros labumus** – labumus, kas sekmē darbinieku labbūtību un profesionālo izaugsmi, atbilstoši Koplīgumam.

VI. Atalgojuma pārskatīšana

20. Darbinieku darba algas var tikt pārskatītas reizi gadā, ņemot vērā:
 - 20.1. amatu grupu mērķa algas;
 - 20.2. darba tirgus situāciju;
 - 20.3. LSM finansiālās iespējas;
 - 20.4. darbinieku individuālo sniegumu.

21. Pakāpeniski lielāks atalgojuma pieaugums paredzēts darbiniekiem, kuru atalgojums būtiski atpaliek no mērķa algas vai kuru darba sniegums ir augstāks.

VII. Politikas ieviešana

22. Politika tiek ieviesta pakāpeniski, nosakot prioritāros uzdevumus:

22.1. amatu vērtēšana un Amatu kartes izveide;

22.2. amatu grupu mērķa algu un diapazonu noteikšana;

22.3. atalgojuma un motivācijas sistēmas un to regulējošā normatīvā akta - Darba samaksas nolikuma izstrāde;

22.4. darbinieku atalgojuma atbilstības izvērtēšana un pakāpeniska tuvināšana mērķa diapazonam;

22.5. sistēmas ieviešana pa profesiju grupām ar nepieciešamo procesu un dokumentu sagatavošanu un komunikāciju ar darbiniekiem;

22.6. Noteikumu par uzņēmuma, autora un izpildītāja līguma slēgšanas kārtību izstrāde un ieviešana.

VIII. Politikas un Darba samaksas nolikuma stāšanās spēkā un pārskatīšana

23. Politika un Darba samaksas nolikums ir izstrādāts, konsultējoties ar arodbiedrībām. Politiku un Darba samaksas nolikumu apstiprina LSM valde.
24. Politika un Darba samaksas nolikums stājas spēkā 2026. gada 1. janvārī, pēc tam, kad Politiku ir apstiprinājusi Padome. Ar to spēkā stāšanos spēku zaudē iepriekšējā atalgojuma politika un darba samaksas nolikumi.
25. Darba samaksas nolikums tiek pārskatīts pēc nepieciešamības, bet ne retāk kā reizi divos gados.
26. Par Politikas izveidošanu, uzturēšanu un aktualizēšanu ir atbildīga LSM Personāla atalgojuma un analītikas daļa.