



IEKŠĒJIE NOTEIKUMI

Rīgā

Attēlotā redakcija: 09.01.2026.

Nr. 2.20/24/2024

APSTIPRINĀTI

ar valsts SIA „Autotransporta direkcija” valdes
2024. gada 17. jūlija lēmumu Nr. 16/1 un
valsts SIA „Autotransporta direkcija” dalībnieku sapulces
2024. gada 26. augusta lēmumu Nr.4 (protokols Nr.5)

Grozījumi izdarīti un apstiprināti ar:

*valsts SIA „Autotransporta direkcija” 2025. gada 10. decembra valdes lēmumu Nr. 29/8 un valsts
SIA „Autotransporta direkcija” dalībnieku sapulces 2025. gada 30. decembra lēmumu Nr.4
(protokols Nr.7) / stājas spēkā 01.01.2026.*

*valsts SIA „Autotransporta direkcija” 2026. gada 9. janvāra valdes lēmumu Nr. 1/1, kas izdarīti
pamatojoties uz valsts SIA „Autotransporta direkcija” dalībnieku sapulces 2025. gada 30. decembra
lēmumu Nr.4 (protokols Nr.7) / stājas spēkā 09.01.2026.*

Personāla vadības un atalgojuma politika

I Vispārīgie noteikumi

1. Iekšējie noteikumi “Personāla vadības un atalgojuma politika” (turpmāk – politika) nosaka valsts sabiedrībā ar ierobežotu atbildību „Autotransporta direkcija” (turpmāk – ATD) vienotas personāla vadības un attīstības vadlīnijas, vispārējos atalgojuma sistēmas veidošanas principus, atalgojuma sistēmas struktūru un informācijas publiskošanas nosacījumus.
2. Politika ir izveidota un tiek pilnveidota, lai nodrošinātu ATD mērķu sasniegšanai nepieciešamās kompetences, ilgtermiņā piesaistītu atbilstošas kvalifikācijas darbiniekus, saglabātu tos un motivētu kvalitatīvai darba izpildei un efektivitātes paaugstināšanai.
3. Nosakot kopējo atalgojumu, tiek ņemti vērā ATD darbības rezultāti un pārdomāta risku pārvaldīšana, ņemot vērā kapitāla pietiekamību un nepieciešamo likviditāti.
4. Politika ir saistoša visiem ATD darbiniekiem un amatpersonām (turpmāk abi kopā – darbinieks). Šo politiku nepiemēro ATD valdes locekļa atlīdzības noteikšanai.

II Personāla politika

5. Personāla vadības politikas īstenošanas pamatprincipi.
 - 5.1. Darbinieks ir vērtīgākais ATD resurss, kas rada un attīsta ATD vērtības, tāpēc personāla politikas pamatā ir darbinieka motivācija un labbūtība, kas ir savstarpējās mijiedarbības

komplekss – mūsdienīga, veselībai nekaitīga darba vide, konkurētspējīgs atalgojums, rūpes par darbinieka veselību, profesionālās apmācības, izaugsmes un karjeras iespējas.

- 5.2. ATD īsteno taisnīgu un normatīvajiem aktiem atbilstošu attieksmi pret darbinieku, t.i., vadītāju pieņemtie lēmumi attiecībā uz padotajiem ir taisnīgi, šis princips tiek ievērots arī atlasot darbiniekus vakantajiem amatam un virzot darbinieka karjeru.
- 5.3. ATD nodrošina vienveidīgu ārējo un iekšējo normatīvo aktu precīzu un godīgu izpildi.
- 5.4. ATD veido drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi, rūpējas par personāla fizisko un sociālo labklājību.
- 5.5. ATD rūpējas par saviem darbiniekiem, nodrošinot tādas sociālās garantijas, kas stiprina darbinieka darba stabilitātes un sociālās aizsargātības izjūtu.
- 5.6. Personāla plānošana.
 - 5.6.1 Personāla plānošana ir sistemātisks un pastāvīgs personāla resursu vajadzību analīzes process, un tā īstenošana tiek balstīta uz ATD stratēģiju, izvirzītajiem mērķiem un nepārtrauktu personāla un noteikto pienākumu lietderības izpēti.
 - 5.6.2 ATD īsteno sistemātisku pārmaiņu vadību, lai spētu sekmīgi darboties un pielāgoties darba tirgus nepārtrauktām izmaiņām, tajā skaitā, nodrošinātu darbinieku pēctecības plānošanas procesu, tādējādi saglabājot ATD stabilitāti un zināšanu, pieredzes un prasmju pārmantojamību.
 - 5.6.3 Jebkurš darbinieks var pieteikties uz aktuālajām vakancēm, un iespēju robežās vakanto amatu aizpildīšanā ATD orientējas uz iekšējiem cilvēku resursiem, tomēr situācijās, kad nav pieejami darbinieki ar vakantajam amatam atbilstošām kompetencēm vai nepieciešams realizēt pārmaiņas, atlases procesā tiek izskatīti ārējie kandidāti.
- 5.7. Personāla kvalifikācijas celšana.
 - 5.7.1. ATD ir atvērts jaunām idejām un izmanto jaunās tehnoloģijas, atbalsta darbinieku profesionālo attīstību, nodrošinot viņiem mācību un izaugsmes iespējas, kas ceļ darbinieku profesionalitāti un veicina lojalitātes veidošanos. Nepārtraukta ATD darbības attīstība ietver procesu, tehnoloģiju un darbinieku zināšanu un prasmju attīstību, lai nodrošinātu arvien labāku izpildījumu.
 - 5.7.2. Personāla zināšanas ir ATD pamats. ATD iespēju robežās investē darbinieku profesionālajā attīstībā un apmācībā, ņemot vērā vajadzības un ATD finansiālās iespējas.
- 5.8. Darba aizsardzība un vides pamatprincipi.
 - 5.8.1. ATD darba aizsardzībai pievērš īpašu uzmanību, tāpēc tās darba vide ir droša, sakopta un mūsdienīgi aprīkota.
 - 5.8.2. Atbilstoši Darba kārtības noteikumiem, ATD seko līdzī darba un vides aizsardzības prasību ievērošanai, regulāri izvērtējot riskus, instruējot darbiniekus un veicot regulāras pārbaudes, instruktāžas un apmācības.
 - 5.8.3. Apmācība par darba drošības un vides prasību ievērošanas jautājumiem tiek veikta, uzsākot darba attiecības, vēlāk pēc nepieciešamības, bet ne retāk kā 1 (vienu) reizi gadā.
 - 5.8.4. Darba aizsardzības politikas galvenie uzdevumi ir nelaimes gadījumu darbā novēršana (cilvēkiem dzīvībai bīstamo un veselībai kaitīgo darba vides risku identificēšana un novērtēšana to turpmākajai samazināšanai līdz pieļaujamajam

līmenim) un darbinieku arodveselības veicināšana (obligāto veselības pārbaūžu organizēšana, darba un atpūtas režīma ievērošana, sadzīves un sanitāro, atpūtas un citu telpu ierīkošana un labiekārtošana).

III Atalgojuma politika

6. Atalgojuma politikas pamatprincipi.

- 6.1. Tiek nodrošināta taisnīga darba samaksas sistēma, kura ir vienota un veidota, ievērojot noteiktus kompetences kritērijus visiem ATD amatiem – darbinieku darba samaksa tiek noteikta atkarībā no veicamajiem amata pienākumiem, amatam atbilstošās izglītības, darba pieredzes šajā jomā, individuālajām spējām, kvalifikācijai, prasmēm un darba izpildes rezultātiem.
- 6.2. Darba samaksas sistēma tiek veidota tā, lai nodrošinātu iespēju piesaistīt un noturēt nodarbinātos ar nepieciešamo kvalifikāciju un prasmēm, un atbilstību darba samaksas tendencēm darba tirgū.
- 6.3. Tiek nodrošināts vienlīdzības un taisnīguma principu ievērošana darbinieka atalgojumu noteikšanā.
- 6.4. Ņemot vērā finansiālās iespējas, tiek nodrošināta atbilstoša un konkurētspējīga darba samaksa.
- 6.5. Tiek nodrošināta caurskatāmība – darba samaksas sistēmas uzbūve ir pamatota un nodarbinātiem atalgojumu nosacījumi ir saprotami.
- 6.6. Tiek veicināta profesionālā kvalifikācijas paaugstināšana.
- 6.7. Tiek veicināts un apbalvots labs darba sniegums.
- 6.8. Tiek nodrošināta interešu konflikta novēršana.

7. Atalgojuma struktūra un veidošanas kritēriji.

7.1. ATD atalgojuma struktūru veido:

- 7.1.1. atalgojuma nemainīgā daļa, ko veido mēneša darba alga, kas tiek noteikta atbilstoši amata grupai (politikas 1.pielikums).
- 7.1.2. atalgojuma mainīgā daļa, ko veido piemaksas, mērķu izpildes samaksa, pabalsti, kompensācijas, izdevumu segšana un kas ir atkarīga no darbinieka individuālajiem darbības rezultātiem un balstās uz snieguma vērtēšanas pieeju, atbilstoši iekšējiem noteikumiem (politikas 2.pielikums).

(ATD 09.01.2026. valdes lēmuma Nr.1/1 redakcijā, kas stājas spēkā 09.01.2026.)

- 7.2. ATD atalgojumu izmaksā darbiniekam Darba likumā, citos normatīvajos aktos, rīkojumos un citos ATD iekšējos normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā.
- 7.3. Mēnešalgas līmenis tiek apstiprināts ATD amatu sarakstā.

8. Informācijas publiskošana.

- 8.1. ATD publiskojamo informāciju par atalgojumu publicē reizi gadā uz kārtējā gada 1.februāri par iepriekšējo kalendāro gadu saskaņā ar Ministru kabineta 2016. gada 12. aprīļa noteikumiem Nr. 225 “[Kārtība, kādā tiek publiskota informācija par amatpersonu \(darbinieku\) atlīdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām](#)”.

8.2. ATD aizsargā un neizpauž katrai individuālai personai noteikto vai piešķirto atalgojumu, izņemot, ja normatīvie akti nosaka citādi.

IV Noslēguma jautājumi

9. Politikas noteikumi ir piemērojami, ciktāl tie nav pretrunā ar ārējiem normatīvajiem aktiem. Gadījumā, ja atsevišķi politikas iekļautie noteikumi pēc grozījumu izdarīšanas ārējos normatīvajos aktos nonāk pretrunā ar minētajiem normatīvajiem aktiem, ievēro ārējo normatīvo aktu prasības.
10. Ar politikas spēkā stāšanos, spēku zaudē ATD valdes sēdē 2016. gada 18. jūlijā (protokols Nr. 8) apstiprinātais "Nolikums par Valsts SIA "Autotransporta direkcija" Darba samaksas sistēmu" ar tā grozījumiem.
11. Politika stājas spēkā nākamajā dienā pēc apstiprināšanas ATD Dalībnieku sapulcē.

Valdes priekšsēdētājs

Dins Merirands

Valdes loceklis

Kristaps Krūmiņš

DOKUMENTS PARAKSTĪTS AR DROŠU ELEKTRONISKO PARAKSTU UN SATUR LAIKA ZĪMOGU

Amata grupu, mēnešalgas līmeņu un mēnešalgas diapazonu saraksts

1.tabula

Mēnešalgas līmenis	Amatu grupa	Mēnešalgas diapazons (EUR) bez DDVSAOI ¹	
		Minimālā	Maksimālā
1.	Augstākā līmeņa vadītāji	2500	5000
2.	1.līmeņa vadītāji, vadītāja vietnieki	1800	4500
3.	Eksperti	1500	4000
4.	Speciālisti	1000	3500
5.	Mazkvalificētie amati	800	2500
6.	Vienkāršās profesijas	Valstī noteiktā minimālā darba samaksas likme	1300

(ATD 09.01.2026. valdes lēmuma Nr.1/1 redakcijā, kas stājās spēkā 09.01.2026.)

Projekta īstenošanā iesaistīto darbinieku darba samaksa

Ja darba samaksa darbiniekam tiek segta no projekta izmaksām un, ja projekta finansētāja (fonda) nosacījumos nav noteikta darba samaksa, tiek piemērots šāds mēnešalgas diapazons:

2.tabula

Amats / pienākumi ²	Mēnešalgas diapazons (EUR) bez DDVSAOI	
	Minimālā	Maksimālā
Projekta vadītājs – vada projektu, veic noteiktus uzdevumus projekta īstenošanas procesā, izstrādājot projekta mērķim atbilstošu saturu (piemēram, izvērtējumu, apkopojumu, modeli, risinājumu, konceptu, plānu, stratēģiju) un veicinot projekta mērķu sasniegšanu.	2800	5000
Projekta koordinators – vada maza apjoma projektus vai ir atbildīgs par noteiktu projekta darbību īstenošanu, var koordinēt citu darbinieku darbību.	2800	4000
Projekta nozares eksperts - veic nozīmīgākos saturiskos uzdevumus projekta īstenošanas procesā, izstrādājot projekta mērķim atbilstošu saturu (piemēram, izvērtējumu, apkopojumu, modeli, risinājumu, konceptu, plānu, stratēģiju) un veicinot projekta mērķu sasniegšanu.	3000	4500
Atbalsta personāls – veic projekta administratīvos un tehniskos uzdevumus saskaņā ar projekta vajadzībām.	2500	4000

(ATD 09.01.2026. valdes lēmuma Nr.1/1 redakcijā, kas stājās spēkā 09.01.2026.)

¹ DDVSAOI - bez darba devēja valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām.² amata nosaukums tiek precizēts darba līgumā vai uzdevumu līgumā.

Piemaksas, mērķu izpildes samaksa, naudas balvas, sociālās garantijas un to noteikšanas kritēriji

Atalgojuma mainīgās daļas veids	Apmērs	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
Piemaksas		
1. Piemaksa par papildu darba veikšanu	līdz 30% (trīsdesmit procentiem)	- piemaksas apmērs ir atkarīgs no papildu darba apjoma, sarežģītības un atbildības, - piemaksas apmērs tiek piešķirts saskaņā ar ATD iekšējiem noteikumiem un/vai valdes lēmumu, - ja darbiniekam par dalību projektā tiek noteikta piemaksa par papildu darbu, un, ja tas nav pretrunā ar ārējiem normatīviem aktiem, tad piemaksas apmērs varbūt lielāks.

(ATD 09.01.2026. valdes lēmuma Nr.1/1 redakcijā, kas stājas spēkā 09.01.2026.)

2. Piemaksa par dalību iepirkuma komisijās	līdz 500,00 EUR (pieci simti euro 00 centi)	- darbinieks vienlaikus var piedalīties vairākās iepirkumu komisijās, - piemaksas apmērs tiek piešķirts saskaņā ar ATD iekšējiem noteikumiem un/vai valdes lēmumu.
--	---	--

(ATD 09.01.2026. valdes lēmuma Nr.1/1 redakcijā, kas stājas spēkā 09.01.2026.)

Mērķu izpildes samaksa		
3. Ikgadējā mērķu izpildes samaksa	līdz 100% (viens simts procentiem) no darbiniekam noteiktās mēnešalgas	- piešķir, izvērtējot ATD darbības rezultātus un darbinieka ieguldījumu kopējo mērķu sasniegšanā; - piešķir, atbilstoši ATD budžetā kārtējam gadam paredzētajiem līdzekļiem mērķu izpildes samaksa izmaksai, - mērķu izpildes samaksas apmēra procentuālo sadalījumu nosaka, izvērtējot budžeta iespējas,

Atalgojuma mainīgās daļas veids	Apmērs	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
		- mērķu izpildes samaksas apmērs tiek noteikts saskaņā ar ATD iekšējiem noteikumiem un/vai valdes lēmumu.

(ATD 09.01.2026. valdes lēmuma Nr.1/1 redakcijā, kas stājas spēkā 09.01.2026.)

4. Ceturkšņa mērķu izpildes samaksa	līdz 25% (divdesmit pieci procentiem) no darbiniekam noteiktās mēnešalgas	- piešķir, pamatojoties uz darbinieka individuālo darba izpildes novērtējumu; - piešķir, atbilstoši ATD budžetā kārtējam gadam paredzētajiem līdzekļiem mērķu izpildes samaksu izmaksai, - kopējais ceturkšņa mērķu izpildes samaksa apmērs pārskata gadā nepārsniedz vienas mēnešalgas apmēru, - mērķu izpildes samaksas apmēra procentuālo sadalījumu nosaka, izvērtējot budžeta iespējas, - mērķu izpildes samaksas apmērs tiek noteikts saskaņā ar ATD iekšējiem noteikumiem un/vai valdes lēmumu.
-------------------------------------	---	--

(ATD 09.01.2026. valdes lēmuma Nr.1/1 redakcijā, kas stājas spēkā 09.01.2026.)

Naudas balvas

5. Naudas balva	nepārsniedzot kalendārā gada ietvaros darbinieka noteiktās mēnešalgas apmēru.	- naudas balvu piešķir sakarā ar darbinieka vai valsts vai ATD svarīgu sasniegumu (notikumu), ņemot vērā darbinieka ieguldījumu ATD mērķu sasniegšanā, - atbilstoši ATD budžetā kārtējam gadam paredzētajiem līdzekļiem naudas balvas izmaksai, - pēc pārbaudes laika.
-----------------	---	--

Sociālās garantijas

6. Pabalsts bērna piedzimšanas vai adopcijas gadījumā	1000,00 EUR (viens tūkstotis euro 00 centi)	- piešķir par katru bērnu, - piešķir vienam no vecākiem, ja abi ir darba tiesiskajās attiecībās ar ATD, - pēc pārbaudes laika beigām.
7. Pabalsts par apgādība esošu bērnu ar invaliditāti	750,00 EUR (septiņi simti piecdesmit euro 00 centi)	- reizi kalendāra gadā par katru apgādībā esošu bērnu ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, - pēc pārbaudes laika beigām.

Atalgojuma mainīgās daļas veids	Apmērs	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
8. Apbedīšanas pabalsts sakarā ar ģimenes locekļa vai apgādājamā nāvi	1000,00 EUR (viens tūkstotis <i>euro</i> 00 centi)	- darbiniekam izmaksā pabalstu sakarā ar ģimenes locekļa (laulātā, bērna, vecāka) vai apgādājamā nāvi, - pēc pārbaudes laika beigām.
9. Apbedīšanas pabalsts darbinieka nāves gadījumā	1000,00 EUR (viens tūkstotis <i>euro</i> 00 centi)	- nāves gadījumā ģimenes locekļa vai personas, kura uzņēmusies darbinieka apbedīšanu, iesniegums, - pēc pārbaudes laika.
10. Pabalsts citos neparedzētos gadījumos	līdz 1000,00 EUR (viens tūkstotis <i>euro</i> 00 centi)	- pēc pārbaudes laika beigām, - piešķir ar valdes lēmumu.
11. (Svītrots ar ATD 10.12.2025 valdes lēmumu Nr. 29/8, kas stājās spēkā 01.01.2026.)		
12. Pabalsts speciālo medicīniski optisko redzes korekcijas līdzekļu iegādes apmaksai.	līdz 250,00 EUR (divi simti piecdesmit <i>euro</i> 00 centi)	- pēc pārbaudes laika beigām, - ne vairāk kā 250,00 EUR (divi simti piecdesmit <i>euro</i> 00 centi) vērtībā 1 (vienu) reizi 2 (divos) kalendārajos gados, - optisko redzes korekcijas līdzekļu iegāde 2 (divu) kalendāro gadu laikā var tikt veikta vairākos pirkumos.
13. Sabiedriskā transporta izdevumu kompensācija	līdz 35,00 EUR (trīsdesmit pieci <i>euro</i> 00 centi) mēnesī	- pēc pārbaudes laika beigām, - izdevumi par sabiedriskā transporta izmantošanu, - taksometra izdevumi netiek kompensēti, - piešķir saskaņā ar ATD iekšējiem noteikumiem.
14. Mobilo tālrunu iegāde darba vajadzībām	līdz 400,00 EUR (četri simti <i>euro</i> 00 centi)	- tālruņa iegāde 1 (vienu) reizi 3 (trijos) gados, - piešķir saskaņā ar ATD iekšējiem noteikumiem.
15. Mobilo sakaru izmaksas	- balss sakaru un SMS datu apmaiņu Eiropas Savienībā un Eiropas Ekonomikas zonas teritorijā - neierobežotu interneta datu apmaiņu Latvijas teritorijā - datu apmaiņa Eiropas Savienībā un Eiropas Ekonomikas zonā – 13 gigabaiti.	- piešķir saskaņā ar ATD iekšējiem noteikumiem.

Atalgojuma mainīgās daļas veids	Apmērs	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
16. Mācību maksas segšana	30% (trīsdesmit procentu) apmērā no mācību gada maksas	- pēc pārbaudes laika beigām, - mācību joma atbilst darbinieka ieņemamajam amatam, piešķir saskaņā ar ATD iekšējiem noteikumiem.
17. Mācību atvaļinājums	līdz 20 (divdesmit) darba dienām, bez darba algas saglabāšanas	- Darba likuma 157. pants, - darbinieka iesniegums.
18. Brīvdiena pirmajā skolas dienā sakarā ar bērna skolas gaitu uzsākšanu 1. — 4.klasē	1 (vienu) apmaksātā darba diena.	- katram vecākam, ja abi vecāki nodarbināti ATD, - darbinieka iesniegums, - izziņa no mācību iestādes.
19. Brīvdiena sakarā ar stāšanos laulībā	3 (trīs) apmaksātas darba dienas.	- pēc pārbaudes laika beigām, - darbinieka iesniegums.
20. Brīvdiena izlaiduma dienā, darbiniekam vai tās bērnam absolvējot izglītības iestādi	1 (viena) apmaksāta darba diena.	- pēc pārbaudes laika beigām, - darbinieka iesniegums, - izziņa no mācību iestādes.
21. Papildatvaļinājums, ja darbinieka apgādībā ir bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam	3 (trīs) apmaksātās darba dienas par katru bērnu.	- Darba likuma 151.panta pirmā daļas 1.punkts, - darbinieka iesniegums.
22. Papildatvaļinājums, ja darbinieka apgādībā ir trīs un vairāk bērni līdz 16 gadu vecumam	1 (viena) apmaksātā darba diena par katru bērnu.	- Darba likuma 151.panta pirmās daļas 1.punkts, - darbinieka iesniegums.
23. Papildatvaļinājums, ja darbinieka apgādībā ir divi bērni līdz 14 gadu vecumam	1 (viena) apmaksātā darba diena par katru bērnu.	- Darba likuma 151.panta pirmā daļas 3.punkts, - darbinieka iesniegums.
24. Papildatvaļinājums par ikgadējo darbības un tās rezultātu novērtējumu	līdz 6 (sešām) apmaksātām darba dienām	- Darba likuma 151. panta otrā daļa, - piešķir saskaņā ar ATD iekšējiem noteikumiem.
25. Papildatvaļinājums par dienestu zemessardzē	3 (trīs) apmaksātās darba dienas	- Darba likuma 151. panta otrā daļa, - piešķir saskaņā ar ATD iekšējiem noteikumiem.
26. Veselības apdrošināšanas polise		pēc pārbaudes laika beigām, izņemot amatu kategorijas, kur darbinieks veic uzraudzības un kontroles pasākumus sabiedriskā transporta pakalpojumu sniegšanas uzņēmumos un

Atalgojuma mainīgās daļas veids	Apmērs	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
		sabiedriskajos transportlīdzekļos (piešķir no pirmās tiesisko attiecību dienas).
27. Civiltiesiskā apdrošināšana	saskaņā ar iepirkuma rezultātiem	