

Rīgas pašvaldības sabiedrība ar ierobežotu atbildību “Rīgas satiksme”
Reģ. Nr.40003619950

APSTIPRINU

RP SIA “Rīgas satiksme”
padomes priekšsēdētājs A.Ozols
/personiskais paraksts/
pamatojoties uz RP SIA “Rīgas satiksme”
padomes 2021.gada 11.februāra lēmumu (protokols Nr.3)

APSTIPRINU

Rīgas pašvaldības SIA “Rīgas satiksme”
valdes priekšsēdētāja Dž.Innusa
/personiskais paraksts/
pamatojoties uz Rīgas pašvaldības SIA “Rīgas satiksme”
valdes 2021.gada 10.02. lēmumu (protokols Nr.10)

*GROZĪJUMI: 2022.gada 24.novembrī Nr. INA-POL/2021/2-GROZ/1
2024.gada 25. aprīlī Nr. INA-POL/2021/2-GROZ/2
2025. gada 8. maijā Nr. INA-POL/2021/2-GROZ/3*

**POLITIKAS DOKUMENTS Nr. INA-POL/2021/2
“Atalgojuma politika”**

RĪGĀ
2021.gadā



1. VISPĀRĪGIE JAUTĀJUMI

(Ar 2025.gada 8.maija grozījumiem Nr.INA-POL/2021/2-GROZ/3, kas stājas spēkā 2025.gada 15.maijā).

1. Politikas dokuments “Atalgojuma politika” (turpmāk – Atalgojuma politika) nosaka Rīgas pašvaldības sabiedrības ar ierobežotu atbildību “Rīgas satiksme” (turpmāk – Sabiedrība vai uzņēmums) atalgojuma sistēmas principus, atalgojuma sistēmas struktūru un informācijas publiskošanas nosacījumus.
2. Atalgojuma politika ir izdota, pamatojoties uz Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 107. panta otrās daļas 12.punktu, Rīgas domes 21.08.2020. iekšējo noteikumu Nr.4 “Rīgas pilsētas pašvaldībai piederošo kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības kārtība” 89.7., 97.1. un 97.2.apakšpunktu.
(Ar 2022.gada 24.novembra grozījumiem Nr.INA-POL/2021/2-GROZ/1, kas stājas spēkā 2022.gada 24.novembrī, ar 2025.gada 8.maija grozījumiem Nr.INA-POL/2021/2-GROZ/3, kas stājas spēkā 2025.gada 15.maijā).
3. Atalgojuma politika attiecas uz visiem Sabiedrības darbiniekiem. Atalgojuma politiku nepiemēro valdes un padomes locekļu atlīdzības noteikšanai.
4. Atalgojuma politika ir izveidota un tiek pilnveidota, lai nodrošinātu Sabiedrības mērķu sasniegšanai nepieciešamās kompetences, ilgtermiņā piesaistītu atbilstošas kvalifikācijas darbiniekus un motivētu tos kvalitatīvai darba izpildei un efektivitātes paaugstināšanai, paaugstinātu darbinieku atbildības un iniciatīvas līmeni, kā arī efektīvi un racionāli izmantotu finanšu resursus.
5. Sabiedrībai ir svarīgi nodrošināt atbilstošas kvalifikācijas darbiniekus darba tirgum ar atbilstīgu un konkurētspējīgu atalgojumu, lai izpildītu starp Sabiedrību un Rīgas domi 14.11.2011. noslēgto pasūtījuma līgumu par sabiedriskā transporta pakalpojumu sniegšanu Rīgas pilsētas sabiedriskā transporta maršrutu tīklā un noslēgtos publisko tiesību līgumus (deleģēšanas līgumus).
6. Sabiedrības atalgojuma sistēmas principi ietver šādu atalgojuma sistēmu pārvaldību:
 - 6.1. darba atlīdzības sistēmu Sabiedrības darbiniekiem, kas noteikta Sabiedrības valdes apstiprinātos noteikumos “Par darba atlīdzības sistēmu”;
 - 6.2. sociālā nodrošinājuma sistēmu Sabiedrības darbiniekiem, kas noteikta darba koplīgumā. Sabiedrībā ir spēkā esošs darba koplīgums, kurā noteiktas sociālās garantijas darbiniekiem, kas atbilstoši Darba likumam uzlabo darbinieku tiesisko stāvokli. Darba koplīgums papildu materiālās atlīdzības nosacījumiem ietver arī nemateriālās atlīdzības nosacījumus Sabiedrības darbiniekiem, kam ir morālā novērtējuma raksturs.
7. Sabiedrība piemēro darbiniekiem atlīdzības noteikšanas svarīgākos nosacījumus, pabalstu un kompensāciju izmaksas, izdevumu segšanas, prēmēšanas un citādas materiālās stimulēšanas nosacījumus atbilstoši pielikumam “RP SIA „Rīgas satiksme” darbinieku darba atlīdzības noteikšanas svarīgākie nosacījumi pabalstu un kompensāciju izmaksai, izdevumu segšanai, prēmēšanai un citādei materiālai stimulēšanai.

(Ar 2022.gada 24.novembra grozījumiem Nr. INA-POL/2021/2-GROZ/1, kas stājas spēkā no statūtu grozījumu apstiprināšanas brīža, ar 2025.gada 8.maija grozījumiem Nr.INA-POL/2021/2-GROZ/3, kas stājas spēkā 2025.gada 15.maijā).

7¹. Sabiedrība izstrādā mēnešalgu (darba algu) maksimālos apmērus, kurus apstiprina Sabiedrības valde, saņemot padomes iepriekšēju piekrišanu.
(Ar 2025.gada 8.maija grozījumiem Nr.INA-POL/2021/2-GROZ/3, kas stājas spēkā 2025.gada 15.maijā).



2. ATALGOJUMA SISTĒMAS PRINCIPI

(Ar 2025.gada 8.maija grozījumiem Nr.INA-POL/2021/2-GROZ/3, kas stājas spēkā 2025.gada 15.maijā).

8. Sabiedrības atalgojuma sistēmas principi ir:

8.1. **Sociālā atbildība.** Sabiedrība īsteno Atalgojuma politiku sociāli atbildīgi pret darbiniekiem, tai skaitā savlaicīgi izmaksājot darba atlīdzību darba koplīgumā noteiktajos termiņos, atbildīgi pret valsti un sabiedrību kopumā.

8.2. Taisnīgums:

8.2.1. Sabiedrības darbiniekiem, kuriem ir vienādi vai līdzīgi darba pienākumi un kvalifikācija, tiek noteikta vienlīdzīga darba samaksa par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu;

8.2.2. atalgojuma apakšsistēmas veido pēc vienotiem principiem noteiktām amata grupām, kurām ir vienāda vai līdzīga darba specifika;

8.2.3. atalgojuma noteikšanā tiek piemēroti objektīvi kritēriji un līdzvērtīgi nosacījumi, tai skaitā ņemot vērā personīgos faktorus tādus kā izglītība, pieredze, kompetences, darba stāžs, darba ražīgums vai darba izpildījums un citi faktori.

8.3. Caurskatāmība un vienota izpratne:

8.3.1. atalgojuma sistēmu veido tā, lai tā būtu precīza, saprotama un viegli administrējama, pēc iespējas izmantojot informācijas tehnoloģijas;

8.3.2. ikvienam Sabiedrības darbiniekam tiek nodrošināta iespēja iepazīties ar atalgojumu reglamentējošiem iekšējiem normatīvajiem aktiem un elektroniski aplūkot izvērstu ikmēneša darba samaksas aprēķinu.

8.4. Orientācija uz darbinieku:

8.4.1. Sabiedrība novērtē darbinieku apmierinātību ar darbu un veic pasākumus darbinieku apmierinātības paaugstināšanai, tai skaitā noskaidro novērtējumu un gaidas par atalgojumu;

8.4.2. Sabiedrība nodrošina darbiniekiem personāla ilgtspējas pasākumus (kolektīva motivēšanas un saliedēšanas pasākumus, veselības uzlabošanas aktivitātes u.c.).

8.5. Orientācija uz stratēģiskajiem mērķiem un rezultatīvajiem rādītājiem:

8.5.1. atalgojuma sistēmu attīstība tiek virzīta, lai nodrošinātu atbilstību stratēģiskās plānošanas dokumentos noteiktajiem mērķiem;

- 8.5.2. atalgojuma sistēmas ietvaros tiek novērtēts darbinieka sniegums, noteiktā pārskata periodā novērtējot darbinieka darba izpildes kvalitāti, savlaicīgumu un darba izpildes rezultātus;
- 8.5.3. Sabiedrībā ir izstrādāta un tiek pilnveidota uz rezultatīvajiem rādītājiem pamatota darba algas mainīgās daļas sistēma.

8.6. Konkurētspējas un atbilstības finanšu iespējām līdzsvars:

- 8.6.1. Sabiedrība pēta darba tirgus tendences, analizējot vispārpieejamos datus un atalgojuma tirgus pētījumus, un reaģē uz izmaiņām darba tirgū, finansiālo iespēju robežās virzās uz tādu darba atlīdzību, kas atbilst darba tirgus tendencēm, lai nodrošinātu konkurētspēju darba tirgū un piesaistītu kvalificētus darbiniekus Sabiedrībai nepieciešamajā daudzumā;
- 8.6.2. atalgojuma sistēma tiek sabalansēta izmaksu ziņā, konkurētspējas noturēšanu līdzsvarojot ar finanšu iespējām.

8.7. Izcilības un ideju novērtēšana un atbalsts:

- 8.7.1. Sabiedrība novērtē personisko darba ieguldījumu, apbalvo un motivē labākos un talantīgākos darbiniekus;
- 8.7.2. Sabiedrība nodrošina darba tirgum atbilstošu augstāka atalgojuma līmeni tiem darbiniekiem, kuriem ir specifiskas un darba tirgū pieprasītas zināšanas vai darba pieredze, lai nodrošinātu Sabiedrības nepārtrauktu un efektīvu darbību.



3. ATALGOJUMA SISTĒMAS STRUKTŪRA

(Ar 2025.gada 8.maija grozījumiem Nr.INA-POL/2021/2-GROZ/3, kas stājas spēkā 2025.gada 15.maijā).

- 9. Atalgojums ir personiski maksājumi un labumi darbiniekam, kas piešķirti un izmaksāti tieši no Sabiedrības apmaiņā pret darbinieku sniegtajiem profesionālajiem pakalpojumiem un saistībā ar darba tiesiskajām attiecībām.
- 10. RP SIA "Rīgas satiksme" atalgojuma sistēma ietver fiksēto un mainīgo atalgojumu, kā arī labumus un sociālās garantijas darbiniekiem. Atalgojuma sistēmas struktūra attēlota 1.attēlā.

1.attēls



(Ar 2025.gada 8.maija grozījumiem Nr.INA-POL/2021/2-GROZ/3, kas stājas spēkā 2025.gada 15.maijā).

11. Atalgojuma fiksētā daļa ir darbiniekam noteiktā darba alga. Sabiedrība darba algu nosaka atbilstoši noteikumos "Par darba atlīdzības sistēmu" noteiktajai darba algas noteikšanas metodei, klasificējot amatus amata grupās un apakšgrupās, nosakot amatiem un amata kategorijām/līmeņiem darba algas apmēru un nosakot konkrētam darbiniekam individuālo darba algas apmēru.
 12. Atalgojuma mainīgo daļu veido viss pārējais atalgojums, kas nav fiksēts.
 13. Atalgojuma mainīgā daļa ietver bonusa darba algas mainīgo daļu, kas ir atkarīga no darbinieka individuālajiem darbības rezultātiem un balstās uz snieguma vērtēšanas pieeju. Bonusa darba algas mainīgā daļa atspoguļo rezultatīvo rādītāju izpildes līmeni un darbinieka veiktspējas rezultātu novērtējumu individuāli kombinācijā ar darbības rezultātu novērtējumu attiecīgās struktūrvienības līmenī un/vai kombinācijā ar vispārējiem darbības rezultātiem Sabiedrībā.
- (Ar 2022.gada 24.novembra grozījumiem Nr. INA-POL/2021/2-GROZ/1, kas stājas spēkā 2023. gada 1. janvārī).
14. Atalgojuma mainīgā daļa ietver piemaksas, kuras Sabiedrība izmaksā darbiniekiem Darba likumā, citos normatīvos aktos, darba koplīgumā, darba samaksas nolikumos, rīkojumos un citos Sabiedrības iekšējos normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā un apmērā, kā arī ietver prēmijas, naudas balvas un cita veida atlīdzību par darbu atbilstoši noteikumiem "Par darba atlīdzības sistēmu".
 15. Sabiedrības piemaksu veidi norādīti 2.attēlā, kas ietverti piemaksu sistēmā atbilstoši noteikumiem "Par darba atlīdzības sistēmu".

2.attēls

PIEMAKSU VEIDI

Piemaksa par
īpašu darba laiku

Piemaksa par
papildu darbu

Piemaksa par
personisko darba
ieguldījumu

Piemaksa par
papildu atbildību

Piemaksa par
papildu
kvalifikāciju

Piemaksa par
izmērāmiem darba
rezultātiem

(Ar 2025.gada 8.maija grozījumiem Nr.INA-POL/2021/2-GROZ/3, kas stājas spēkā 2025.gada 15.maijā).

16. Labumi un sociālās garantijas darbiniekiem ietver pabalstus, kompensācijas, apdrošināšanu, izdevumu segšanu un labumus par punktiem darbinieku motivācijas sistēma “DaMoS” ietvaros.
17. Sabiedrība veic iemaksas privātajos pensiju fondos darbiniekiem, lai uzkrātu papildpensijas kapitālu, ko darbiniekiem ir tiesības saņemt, sasniedzot normatīvajos aktos un kolektīvās dalības līgumos noteikto vecumu.



4. INFORMĀCIJAS PUBLIKOŠANA

(Ar 2025.gada 8.maija grozījumiem Nr.INA-POL/2021/2-GROZ/3, kas stājas spēkā 2025.gada 15.maijā).

18. Sabiedrības tīmekļvietnē www.rigassatiksme.lv publisko informāciju par amata vietu skaitu pilna laika ekvivalentos, amatpersonu un darbinieku mēnešalgas apmēru sadalījumā pa amatu grupām un informāciju par piemaksām, prēmijām, naudas balvām, sociālajām garantijām un to noteikšanas kritērijiem (turpmāk – publiskojamā informācija par atalgojumu).
19. Sabiedrība publiskojamo informāciju par atalgojumu atjauno divas reizes gadā – uz kārtējā gada 1.februāri un uz 1.augustu.
(Ar 2024.gada 25.aprīļa grozījumiem Nr. INA-POL/2021/2-GROZ/2, kas stājas spēkā 2024. gada 26. aprīlī).
20. Sabiedrība aizsargā un neizpauž katrai individuālai personai noteikto vai piešķirto atalgojumu, izņemot, ja normatīvie akti nenosaka citādi.



5. NOBEIGUMA JAUTĀJUMI

(Ar 2025.gada 8.maija grozījumiem Nr.INA-POL/2021/2-GROZ/3, kas stājas spēkā 2025.gada 15.maijā).

21. Sabiedrība nodrošina Atalgojuma politikas un publiskojamās informācijas par atalgojumu pieejamību RP SIA “Rīgas satiksme” tīmekļvietnē www.rigassatiksme.lv.
(Ar 2024.gada 25.aprīļa grozījumiem Nr. INA-POL/2021/2-GROZ/2, kas stājas spēkā 2024. gada 26. aprīlī).
22. Personāla pārvaldības daļa nodrošina visu Sabiedrības darbinieku iepazīstināšanu ar Atalgojuma politiku darbinieku pašapkalpošanās portālā “UKV”.
23. Sabiedrības valde ir atbildīga par Atalgojuma politikai atbilstošu iekšējo normatīvo aktu un iekšējo procedūru izstrādi, apstiprināšanu un īstenošanu, kā arī par darba koplīguma noslēgšanu, grozīšanu vai izbeigšanu.
24. Atalgojuma politikas izpildes kontroli īsteno par darba atlīdzības un nodarbinātības funkciju atbildīgais Sabiedrības valdes loceklis, kas pārskata Atalgojuma politiku un iesniedz priekšlikumus nepieciešamajiem grozījumiem politikā.
Atalgojuma politika stājas spēkā 2021.gada 1.martā.

RP SIA „Rīgas satiksme” darbinieku darba atlīdzības noteikšanas svarīgākie nosacījumi pabalstu un kompensāciju izmaksai, izdevumu segšanai, prēmēšanai un citādai materiālai stimulēšanai

Nr.p.k.	Pabalsta veids	Apmērs	Saņēmējs
1. RP SIA „Rīgas satiksme” pabalstu izmaksas nosacījumi atbilstoši darba koplīgumam			
1.1.	Pabalsts darbinieka nāves gadījumā	360,00 <i>euro</i> vai saskaņā ar darba koplīgumā noteikto apmēru.	Persona, kura uzņēmusies darbinieka apbedīšanu
1.2.	Pabalsts sakarā ar tuva ģimenes locekļa nāvi	293,00 <i>euro</i> vai saskaņā ar darba koplīgumā noteikto apmēru.	Darbinieks
1.3.	Pabalsts sakarā ar bērna piedzimšanu	385,50 <i>euro</i> vai saskaņā ar darba koplīgumā noteikto apmēru.	Darbinieks
1.4.	Pabalsts sakarā ar darbinieka stāšanos laulībā	195,50 <i>euro</i> vai saskaņā ar darba koplīgumā noteikto apmēru.	Darbinieks
1.5.	Pabalsts sakarā ar bērna mācībām 1.klasē	195,50 <i>euro</i> vai saskaņā ar darba koplīgumā noteikto apmēru.	Darbinieks
1.6.	Pabalsts Černobiļas Atomelektrostacijas avārijas sekū likvidētajam	195,50 <i>euro</i> vai saskaņā ar darba koplīgumā noteikto apmēru.	Darbinieks
1.7.	Pabalsts nekustamā īpašuma stihiskas nelaimes gadījumā	240,50 <i>euro</i> vai saskaņā ar darba koplīgumā noteikto apmēru.	Darbinieks
1.8.	Darba stāža pabalsts	420 <i>euro</i> , ja darbinieka nepārtrauktais darba stāžs ir 3 vai 4 gadi; 520 <i>euro</i> , ja darbinieka nepārtrauktais darba stāžs ir 5 gadi un vairāk. Darba stāža pabalstu izmaksā pilnā apmērā pilna laika darbiniekiem, bet nepilna laika darbiniekiem atbilstoši darbinieka vidējai faktiskai darba slodzei iepriekšējos sešos mēnešos, bet ne vairāk par darba slodzi.	Darbinieks
1.9.	Pabalsts smagā dzīves situācijā	Valdes noteiktajā apmērā, bet ne vairāk par divām minimālajām mēnešalgām kalendārājā gadā.	Darbinieks
1.10.	Vecuma pensijas pabalsts	Darbiniekam, ar kuru tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības trīs gadu laikā pēc Latvijas Republikā noteiktā pensijas vecuma sasniegšanas: 2 mēnešu vidējās izpēlņas apmērā, ja nepārtrauktais darba stāžs no 5 līdz 10 gadiem; 3 mēnešu vidējās izpēlņas apmērā, ja darba stāžs vairāk par 10 gadiem.	Darbinieks, ar kuru tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības trīs gadu laikā pēc Latvijas Republikā noteiktā pensijas vecuma sasniegšanas
2.RP SIA „Rīgas satiksme” izdevumu segšanas nosacījumi			
2.1.	Speciālu medicīniski optisku redzes korekcijas līdzekļu (brīļu) iegādes izdevumu segšana	Atbilstoši faktiskajiem iegādes izdevumiem, bet ne vairāk kā 80,00 <i>euro</i> vienu reizi trīs gados.	Noteiktu amatu darbinieki, kas strādā ar displeju
2.2.	Ar studijām saistīto izdevumu segšana	Līdz 500 <i>euro</i> bez PVN vienam darbiniekam par studiju semestri, bet kopumā ne vairāk par sešiem studiju semestriem vienā studiju programmā.	Darbinieki
2.3.	Ar svešvalodas mācībām saistīto izdevumu segšana	Līdz 300 <i>euro</i> bez PVN vienam darbiniekam nodarbinātības laikā.	Darbinieki, kuram amata apraksts paredz svešvalodas prasmes
2.4.	Līdzdalības maksas par darbinieka izmitināšanu dienesta viesnīcā izdevumu segšana	120 <i>euro</i> mēnesī atbilstoši valdes lēmumā un Sabiedrības rīkojumā noteiktajai kārtībai.	Darbinieks, kurš izmanto dienesta viesnīcu un ar kuru noslēgts līgums
2.5.	Vakcinācijas pret ērcu encefalītu izdevumu segšana	Vakcinācijas un, ja nepieciešams, atkārtotas vakcinācijas izdevumi, ja darbiniekam nav veselības apdrošināšanas polises vai vakcinācijas izdevumi pārsniedz ar polisi segtos izdevumus.	Darbinieki, kuru amati pakļauti ērcu encefalīta riskam
2.6.	Obligāto veselības pārbaudu izdevumu segšana	Atbilstoši faktiskajiem izdevumiem, ja darbiniekam nav veselības apdrošināšanas polises vai obligāto veselības pārbaudes izdevumi pārsniedz ar polisi segtos izdevumus.	Darbinieki
2.7.	Bērnu izglītības, sporta un atpūtas nometnes izdevumu segšana	Līdz 185,00 <i>euro</i> “DaMoS” labumu gadā, kas sākas 1.novembrī un beidzas nākamā gada 31.oktobrī.	Darbinieki
2.8.	Veselības rehabilitācijas sanatorijā izdevumu segšana	Līdz 185,00 <i>euro</i> “DaMoS” labumu gadā, kas sākas 1.novembrī un beidzas nākamā gada 31.oktobrī.	Darbinieki
2.9.	Kolektīva motivēšanas un saliedēšanas pasākumu, tūrisma braucienu izdevumu segšana	Līdz 185,00 <i>euro</i> “DaMoS” labumu gadā, kas sākas 1.novembrī un beidzas nākamā gada 31.oktobrī.	Darbinieki

3.RP SIA „Rīgas satiksme” apdrošināšanas nosacījumi			
3.1.	Nelaimes gadījumu un dzīvības apdrošināšana	To amatu darbinieki, kas pakļauti nelaimes gadījumu riskam un dzīvības apdraudējumam, RP SIA „Rīgas satiksme” finansiālo iespēju robežās apdrošināšanas prēmijas apmērā, bet ne vairāk kā 20,00 euro par darbinieku.	Darbinieki, kuru amati pakļauti nelaimes gadījumu riskam un dzīvības apdraudējumam, 7 mēnešu laikā pēc darba tiesisko attiecību uzsākšanas
3.2.	Veselības apdrošināšana, kas ietver nelaimes gadījumu apdrošināšanu un atvērto polisi	RP SIA „Rīgas satiksme” finansiālo iespēju robežās apdrošināšanas prēmijas apmērā.	Darbinieki, kuru nepārtrauktais darba stāžs ir pilni seši mēneši polises spēkā stāšanās pirmajā dienā
4.RP SIA „Rīgas satiksme” prēmšanas, naudas balvu, dāvanu un apbalvojumu piešķiršanas nosacījumi			
4.1.	Prēmija	Rīkojumā noteiktajā apmērā, bet ne vairāk kā divas darba algas.	Darbinieks
4.2.	Naudas balva	Darba koplīgumā, valdes lēmumā vai rīkojumā noteiktajā apmērā, bet ne vairāk kā divas darba algas.	Darbinieks
4.3.	Dāvana	Par apbalvojumu “Rīgas satiksmes Ilggadējs darbinieks” piešķir dāvanu līdz 100,00 euro vērtībā. Par nepārtrauktu 5, 10, 15, 30, 40, 50 gadu darba stāžu Sabiedrībā piešķir dāvanu līdz 350,00 euro vērtībā. Par aiziešanu pensijā piešķir dāvanu līdz 30,00 euro vērtībā.	Darbinieks
4.4.	Apbalvojums	Par nomināciju "Gada sasniegums" un "Gada ideja" prēmija tādā apmērā, lai tā nepārsniegtu padomes saskaņotos mēnešalgu maksimālos apmērus vienam darbiniekam. Par nomināciju "Gada komanda" un "Gada talants" apmācības līdz divām Latvijas Republikā noteiktajām minimālajām mēnešalgām komandas darbiniekiem kompetenču un prasmju uzlabošanai. Par nomināciju "Zelta stūre" un "Gada kolēģis" no 30 (ekvivalenti 21,43 euro) līdz 300 papildu DaMoS punktiem (ekvivalenti 214,29 euro) pirmajām 10 vietām.	Darbinieks
5.RP SIA „Rīgas satiksme” piemaksas papildus normatīvajos aktos noteiktajām piemaksām, piemaksu piešķiršanas nosacījumiem			
5.1.	Piemaksa par darbu nakts laikā	Darba likumā noteiktajā apmērā, sākot no pirmās nakts stundas, ja arī darbu veic mazāk kā divas stundas.	Darbinieks, kas veic nakts darbu (laika periodā no 22.00 līdz 6.00)
5.2.	Piemaksa par dalīto darba dienu	Līdz 25% no darba algas.	Transportlīdzekļu vadītāju vai strādnieku amata grupas darbinieks, kas strādā dalīto darba laiku (darba diena dalīta daļās, kurā starp abām darba dienas daļām ir pārtraukums)
5.3.	Par prombūtnē esoša darbinieka aizvietošanu, vakantās amata vietas pienākumu veikšanu, papildu darbu veikšanu vai paaugstinātu darba intensitāti	Līdz 60% no darba algas atkarībā no paveiktā darba daudzuma.	Darbinieks
5.4.	Piemaksa par personisko darba ieguldījumu	Līdz 10% no gada darba algas.	Darbinieks
5.5.	Piemaksa par izmērāmiem darba rezultātiem	Līdz 2,50 euro par katru kvalitatīvu darījumu, uzstādīto vai noņemto bloķēšanas iekārtu, par katru apsekotu objektu, kurā atrodas bloķētais transportlīdzeklis.	Sabiedriskā transporta vadītājs, transporta biļešu kontrolieris, iekšējais kontrolieris, autostāvvietu kontrolieris
5.6.	Piemaksa par papildu kvalifikāciju (tiesībām, apliecību, sertifikāti u.c.)	Noteikts tarifs vai % no veiktā darba vienībām iekšējos normatīvajos aktos noteiktajā apmērā, līdz 30% no darba algas.	Darbinieks
5.7.	Piemaksa par papildu atbildību (brigadieru pienākumi, darbaudzināšana u.c.)	Noteikts tarifs vai % no veiktā darba vienībām iekšējos normatīvajos aktos noteiktajā apmērā, līdz 70% no darba algas.	Darbinieks

6.RP SIA „Rīgas satiksme” cita veida materiālās stimulēšanas nosacījumi			
6.1.	Darbinieku motivācijas sistēmas "DaMoS" labumi (preces, pakalpojumi, pabalsti, izdevumu segšanas u.c.) atbilstoši labumu katalogam	Kalendārajā gadā darbiniekam piešķir līdz 240 DaMoS punktu (ekvivalenti 171,43 euro), kā arī piešķir papildu punktus par dalību mācībās un aktivitātēs.	Darbinieks
6.2.	Bonusa darba algas mainīgā daļa	Līdz 10% no darba algas mēnesī vai ceturksnī atbilstoši rezultatīvo rādītāju izpildes līmenim.	Darbinieks
6.3.	Iemaksas privātajos pensiju fondos	Līdz 10% no darba algas.	Darbinieks, kas sasniedzis noteiktu darba stāžu un atbilst noteiktiem kritērijiem
7.RP SIA „Rīgas satiksme” papildatvaļinājumu, atpūtas dienu un brīvu dienu piešķiršanas nosacījumi			
7.1.	Apmaksāta atpūtas diena – 1 darba diena, kas sakrīt ar mācību gada pirmo dienu	Vidējās izpelņas apmērā par katru atpūtas dienu.	Darbiniekam, kuram bērns/i uzsāk mācības 1. klasē
7.2.	3 apmaksātas atpūtas dienas	Vidējās izpelņas apmērā par katru atpūtas dienu.	Darbinieks, kurš stāties laulībā
7.3.	Apmaksātas DaMoS brīvdienas no 1 līdz 3 dienām atkarībā no amata grupas un darba stāža	Vidējās izpelņas apmērā par katru brīvdienu.	Darbinieks
7.4.	Papildatvaļinājums, atpūtas dienas un brīvas dienas papildu Darba likumā noteiktajam atbilstoši darba kopīgumā noteiktajam dienu skaitam	Vidējās izpelņas apmērā par katru atvaļinājuma kalendāro darba dienu.	Darbiniekam, kas atbilst noteiktiem kritērijiem
7.5.	Apmaksāts mācību atvaļinājums līdz 10 darba dienām	Vidējās izpelņas apmērā par katru atvaļinājuma dienu, ja mācības atbilst personāla politikā noteiktajiem mērķiem.	Darbiniekam, kurš, nepārtraucot darbu, mācās jebkura veida izglītības iestādē valsts pārbaudījuma kārtīšanai vai diplomdarba izstrādāšanai un aizstāvēšanai un kura darba stāžs ir vairāk par sešiem mēnešiem

(Ar 2025.gada 8.maija grozījumiem Nr.INA-POL/2021/2-GROZ/3, kas stājas spēkā 2025.gada 15.maijā).