

SIA „SALDUS KOMUNĀLSERVISS” personāla atalgojuma politika

I. Vispārīgie jautājumi

1. SIA „SALDUS KOMUNĀLSERVISS” (turpmāk – Kapitālsabiedrība) personāla atalgojuma politika (turpmāk – Politika) ir politikas plānošanas dokuments, kurā definēta Kapitālsabiedrības atalgojuma veidošanas un pilnveidošanas politika, lai nodrošinātu Kapitālsabiedrību ar atbilstošas kvalifikācijas darbiniekiem Kapitālsabiedrības vidēja termiņa darbības stratēģijā (turpmāk – Stratēģija) noteiktā vispārējā stratēģiskā mērķa sasniegšanai un ilgtspējai.
2. Politikas vadlīnijas ir noteikt tādu atalgojuma sistēmu, lai darbinieki ikdienā domātu par darba izpildi un sasniedzamo mērķi jeb rezultātu sasniegšanu visefektīvākajā veidā, par to saņemot atbilstošu atalgojumu.
3. Politikas mērķis – noteikt atalgojuma veidošanas sistēmu, kas nodrošina Kapitālsabiedrības attīstību, ļautu saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt profesionālus darbiniekus noteikto darbības mērķu, attīstības virzienu un uzdevumu izpildei.

II. Amata vietu plānošana un amata grupu noteikšana

4. Amatu vietu plānošana un tam nepieciešamo finanšu līdzekļu noteikšana tiek veikta, lai Kapitālsabiedrība nodrošinātu siltumapgādi, ūdens ieguvī, attīrīšanu un apgādi, notekūdeņu savākšanu un apstrādi, nekustamā īpašuma pārvaldīšanu un tirgus pakalpojumus par atlīdzību vai uz līguma pamata Saldus novada administratīvajā teritorijā, izvērtējot veicamo pienākumu apjomu (laikietilpību) un darba organizācijas pamatotību.
5. Amatu vietu plānošana balstās uz:
 - 5.1. Kapitālsabiedrības stratēģiju;
 - 5.2. pārskata periodu plāniem un to īstenošanai nepieciešamo cilvēkresursu apmēriem;
 - 5.3. nepārtrauktu iekšējo cilvēkresursu un noteikto pienākumu lietderības izpēti.
6. Kapitālsabiedrība īsteno sistemātisku pārmaiņu vadību, lai spētu sekmīgi pielāgoties nepārtrauktām izmaiņām darba tirgū, tai skaitā nodrošinātu darbinieku pēctecības plānošanas procesu, tādējādi saglabājot Kapitālsabiedrības darbības stabilitāti un zināšanu, pieredzes un prasmju pārmantojamību.
7. Amata vietu plānošana ir tieši saistīta ar Kapitālsabiedrības efektivitātes paaugstināšanu, kurā izmanto vērtēšanu kā strādāt ar mērķi efektīvi un efektīgi izmantojot resursus.
8. Kapitālsabiedrība amatus iedala amata grupās, lai noteiktu katram konkrētajam amatam atbilstošu Amata algu.
9. Visu amatu vērtēšana tiek īstenota vismaz vienu reizi trijos gados.
10. Katra amata piederība amata grupai tiek norādīta Amatu sarakstā, ko apstiprina Kapitālsabiedrības valde.

III. Atalgojuma sistēma darbiniekiem

11. Atalgojuma noteikšanā tiek ņemts vērā taisnīguma princips, kas paredz vienlīdzīgu samaksu par vienādu darba ieguldījumu, veicot amatu klasifikāciju pa grupām.

12. Kapitālsabiedrība atalgojuma struktūru veido:
 - 12.1. atalgojuma nemainīgā daļa;
 - 12.2. akorda (gabaldarba) alga;
 - 12.3. atalgojuma mainīgā daļa.
13. Atalgojuma sistēmas nemainīgā daļa ir mēneša darba alga vai stundas tarifa likme, kuru nosaka, pamatojoties uz amatam piešķirto kvalifikācijas kategoriju, atbilstoši veicamo amata pienākumu sarežģītībai, darba apjomam, atbildības pakāpei un kvalifikācijas prasībām.
14. Darba algas apmēru konkrētam darbiniekam nosaka attiecīgajai amata kvalifikācijas kategorijai paredzētā darba algas diapazona ietvaros, ņemot vērā darbinieka individuālās kompetences (pieredzi, izglītību, specifiskās prasmes utt.).
15. Akorda (gabaldarba) alga tiek aprēķināta par paveikto darba apjomu, balstoties uz akorddarba (gabaldarba) izcenojumiem, ņemot vērā darba sarežģītības pakāpi un apstākļus. To piemēro darbiniekiem, kuru darba procesu ir iespējams normēt, nosakot laika normas un akorddarba izcenojumus.
16. Atalgojuma sistēmas mainīgo daļu nosaka kā papildus atalgojumu nemainīgajai daļai atbilstoši laika periodā sasniegtajiem darba rezultātiem, optimāli organizējot darbu un nodrošinot Kapitālsabiedrības darbības nepārtrauktību.
17. Atalgojuma sistēmas mainīgo daļu, kas tiek sabalansētas ar Kapitālsabiedrības finanšu iespējām, veido piemaksas, prēmijas, naudas balvas, kuras nosaka, pamatojoties uz Darba likumu un Darba koplīgumu.
18. Šos atlīdzības noteikšanas kritērijus nepiemēro Kapitālsabiedrība valdes priekšsēdētāja atlīdzības noteikšanai.

IV. Informācija par piemaksām, prēmijām, naudas balvām un sociālām garantijām (*bruto, euro*)

Nr. p.k.	Piemaksas vai prēmijas veids, naudas balva	Piemaksas, prēmijas vai naudas balvas apmērs (EUR vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1.	Piemaksa par nakts darbu	85% no darbiniekam noteiktās stundas vai dienas algas likmes	Darba likuma 67.pants Darba koplīgums
2.	Piemaksa par virsstundu darbu	100% no darbiniekam noteiktās stundas vai dienas algas likmes	Darba likuma 68.pants
3.	Piemaksa par darbu svētku dienās	100% no darbiniekam noteiktās stundas vai dienas algas likmes	Darba likuma 68.pants
4.	Piemaksa, ja aizvieto prombūtnē esošo darbinieku vai papildus izpilda vakanta amata vietas pienākumus, veic citus neplānotus papildus pienākumus:	līdz 30% apmērā no noteiktās darba algas	Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 14.panta pirmā un divpadsmitā daļa, Darba likuma 65.pants, Darba koplīgums
4.1.	ja Darbinieks nodrošina nepārtrauktu aizvietojamā Darbinieka /vakantā amata pienākumu/darbu veikšanu, ir kompetents patstāvīgi pieņemt lēmumus un nav nepieciešama citu Darbinieku iesaistīšana norādīto pienākumu veikšanā	līdz 30% (trīsdesmit procentu) apmērā,	
4.2.	ja Darbinieks daļēji veic aizvietojamā Darbinieka /vakantā amata	līdz 20% (divdesmit procentu) apmērā	

	pieņākumu/darbu, patstāvīgi nodrošina tehnisku pieņākumu/darba izpildi, bet lēmumu pieņemšanai nepieciešama konsultēšanās ar augstāka līmeņa speciālistu		
4.3.	ja aizvietojamā Darbinieka/vakantā amata pienākumus/darbu veic divi Darbinieki, vai ja Darbinieks veic aizvietojamā Darbinieka/vakantā amata pienākumus/darbu periodiski, bet nepieņem lēmumus pieņākumu/darbu kompetences jautājumos	līdz 15% (piecpadsmit procentu) apmērā	
4.4.	ja Darbinieks veic koordinatora funkciju, reģistrē aizvietojamā Darbinieka/vakantā amata pienākumu/darbu jautājumus un veic pienākumus/darbus īpašas nepieciešamības gadījumos	līdz 10% (desmit procentu) apmērā	
5.	A darba nespējas lapa, sākot ar pirmo darba nespējas dienu	90% apmērā no darba algas	Darba koplīgums
6.	Naudas balva par nepārtrauktu darba stāžu - 10 un 15 darba gadiem	100 EUR	Darba koplīgums
7.	Naudas balva par nepārtrauktu darba stāžu - 20 un 25 darba gadiem	200 EUR	Darba koplīgums
8.	Naudas balva par nepārtrauktu darba stāžu - 30 un 35 darba gadiem	250 EUR	Darba koplīgums
9.	Naudas balva darbiniekam, sasniedzot 30 un 40 gadu vecumu, ja Darbinieks Kapitālsabiedrībā nostrādājis ne mazāk kā vienu gadu	100 EUR	Darba koplīgums
10.	Naudas balva darbiniekam, sasniedzot 50, 60 un 70 gadu vecumu, ja Darbinieks Kapitālsabiedrībā nostrādājis ne mazāk kā vienu gadu	200 EUR	Darba koplīgums
11.	Pabalsts sakarā ar bērna piedzimšanu, ja Darbinieks Kapitālsabiedrībā nostrādājis ne mazāk kā vienu gadu	300 EUR	Darba koplīgums
12.	Pabalsts sakarā ar ģimenes locekļa nāvi	300 EUR	Darba koplīgums

13.	Pabalsts sakarā ar laulības reģistrāciju Darbiniekam, kas Kapitālsabiedrībā strādā pamatdarbā un ir nostrādājis vismaz vienu gadu	100 EUR	Darba koplīgums
14.	Pabalsts darbinieka nāves gadījumā tā ģimenei vai personai, kura uzņēmusies apbedīšanu – vienas darba algas apmērā (summa bruto), uzrādot Darbinieka miršanas apliecību	Saskaņā ar darba līgumu	Darba koplīgums
15.	Medicīnisko optisko redzes korekcijas līdzekļa kompensācija darbiniekiem, kuri strādā ar displeju	100 EUR gadā	Darba koplīgums, MK noteikumi Nr.343
16.	Darba devējs apmaksā izdevumus par Darbinieku vakcināciju pret ērcu encefalītu un A hepatītu atbilstoši darba vides riska faktoru novērtējumam	Izvērtējot riskus	Darba koplīgums
17.	Nelaiemes gadījumu apdrošināšana	Izvērtējot riskus	Darba koplīgums
18.	Papildatvaļinājums, ja Kapitālsabiedrībā nostrādāts ilgāk par 5.gadiem	5 darba dienas	Darba koplīgums

V. Noslēguma jautājumi

19. Lai nodrošinātu efektīvu politikas piemērošanu, Kapitālsabiedrības Valde regulāri veic Kapitālsabiedrības politikas ieviešanas uzraudzību. Valde pēc nepieciešamības, bet ne retāk kā vienu reizi gadā, pārskata Politiku un vajadzības gadījumā iniciē attiecīgu izmaiņu veikšanu.

20. Kapitālsabiedrība nodrošina Darbinieku iepazīstināšanu ar Politiku Kapitālsabiedrībā noteiktajā kārtībā. Politika ir pieejama Kapitālsabiedrības tīmekļa vietnē.

21. Ar šo Politikas spēkā stāšanos dienu, atzīt par spēku zaudējušu 2021.gada 16.septembra apstiprināto Politiku „SIA „SALDUS KOMUNĀLSERVISS” personāla atalgojuma politika”.

22. Noteikumi un jebkādi to grozījumi stājas spēkā ar to apstiprināšanu, ja spēkā stāšanās datums netiek atsevišķi noteikts.