**APSTIPRINU**
SIA „SALDUS KOMUNĀLSERVISS"
Valdes priekšsēdētājs _____K.Grīniņš
2025.gada 16.decembrī

# 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 ieguvi, 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. Gadījumā, ja darbinieks bijis ilgstošā prombūtnē (piemēram, bērna kopšanas atvaļinājums, ilgstoša darbnespēja), Politikas 1. tabulas 6.–13. punktā noteikto naudas balvu piešķiršana, tiek izvērtēta individuāli.
19. Gadījumā, ja darbinieks ir saņēmis rājienu vai citu disciplināro sodu, tad naudas balva/prēmija vienu kalendāro gadu netiek piešķirta.
20. Šos atlīdzības noteikšanas kritērijus nepiemēro Kapitālsabiedrība valdes priekšsēdētāja atlīdzības noteikšanai.

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

*1.tabula*

| 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: | | 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 | līdz 30% (trīsdesmit procentu) apmērā, | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | citu Darbinieku iesaistīšana norādīto pienākumu veikšanā | | |
| 4.2. | ja Darbinieks daļēji veic aizvietojamā Darbinieka /vakantā amata pienākumu/darbu, patstāvīgi nodrošina tehnisku pienākumu/darba izpildi, bet lēmumu pieņemšanai nepieciešama konsultēšanās ar augstāka līmeņa speciālistu | līdz 20% (divdesmit procentu) apmērā | |
| 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 pienākumu/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 | 300 EUR | Darba koplīgums |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Kapitālsabiedrībā nostrādājis ne mazāk kā vienu gadu | | |
| 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 06.08.2002. "Darba aizsardzības prasības, strādājot ar displeju" |
| 16. | Darba devējs apmaksā izdevumus par Darbinieku vakcināciju pret ērču encefalītu un A hepatītu atbilstoši darba vides riska faktoru novērtējumam | Izvērtējot riskus | Darba koplīgums |
| 17. | Nelaimes gadījumu apdrošināšana | Izvērtējot riskus | Darba koplīgums |
| 18. | Papildatvaļinājums, ja Kapitālsabiedrībā nostrādāts ilgāk par 5.gadiem | 5 darba dienas | Darba koplīgums |

## V. Noslēguma jautājumi

21. 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.
22. Kapitālsabiedrība nodrošina Darbinieku iepazīstināšanu ar Politiku Kapitālsabiedrībā noteiktajā kārtībā. Politika ir pieejama Kapitālsabiedrības tīmekļa vietnē.
23. Ar šo Politikas spēkā stāšanos dienu, atzīt par spēku zaudējušu 2021.gada 16.septembra apstiprināto Politiku „SIA „SALDUS KOMUNĀLSERVISS" personāla atalgojuma politika".
24. Noteikumi un jebkādi to grozījumi stājās spēkā ar to apstiprināšanu, ja spēkā stāšanās datums netiek atsevišķi noteikts.