

Apstiprināts
2024.gada 29.februāra Valdes sēdē
(Protokols Nr.V/2024/4, lēmums Nr.3)

Saskaņots
2024.gada 7.marta Dalībnieku sapulcē
(Protokols Nr.02/2024, lēmums Nr.3)

SIA "Vilkme"
Darbinieku atlīdzības, pabalstu un kompensācijas svarīgāko nosacījumu noteikšana un mēnešalgu (darba algu) maksimālo apmēru noteikšana

I. Vispārīgie jautājumi

1. SIA "Vilkme" *Darbinieku atlīdzības, pabalstu un kompensācijas svarīgāko nosacījumu noteikšana un mēnešalgu (darba algu) maksimālo apmēru noteikšana* (turpmāk tekstā – Atalgojuma politika) nosaka SIA "Vilkme" atlīdzības sistēmu un mēnešalgu maksimālo apmēru.
2. Atalgojuma politikas mērķis ir izklāstīt vienotus principus un praksi atalgojuma jautājumos uzņēmuma darbiniekiem.
3. Kopējo atalgojumu nosaka balstoties uz darba tirgus situāciju un tas var iekļaut arī iemaksas pensijas plānos un citus labumus.
4. Atlīdzības sistēma ietver amatu klasificēšanu un atlīdzības noteikšanas nosacījumus.
5. Atlīdzību Atalgojuma politikas izpratnē veido darba samaksa un sociālās garantijas. Darba samaksa Atalgojuma politikas izpratnē ir mēneša amata alga/darba alga, algas mainīgā daļa (materiālā stimulēšana), piemaksas, prēmijas un naudas balvas. Sociālās garantijas Atalgojuma politikas izpratnē ir pabalsti, kompensācijas, apdrošināšana un šajā nolikumā noteikto izdevumu segšana.

II. Amatu klasifikācija

6. Amatus klasificē funkciju grupās un amatu līmeņos, kas noteikti Atalgojuma politikas 1.pielikumā.
7. Amatu līmeņi tiek noteikti, lai vienādi un līdzvērtīgi amati tiktu klasificēti vienādi. Amati tiek salīdzināti, izmantojot amata aprakstus, kuros vērtē darba raksturojumu, kas ietver darba sarežģītību, garīgo piepūli, sadarbību, vadības funkciju, atbildību par darba rezultātiem, atbildību par lēmumiem un to ietekmi uz finanšu rezultātu, kā arī amata pienākumu izpildei nepieciešamo izglītību, kvalifikāciju un profesionālo pieredzi.

8. Amatu klasifikācija tiek veikta izveidojot jaunu amatu, bet pārvērtēšana - mainot esošā amata pienākumus un funkcijas vai mainoties citiem nosacījumiem, kas var ietekmēt amata pienākumu izpildi, piemēram, nepieciešamā kvalifikācija, pieredze u.c.
9. Amatu grupas un līmeņi pēc vajadzības tiek pārskatīti, ņemot vērā strukturālās izmaiņas uzņēmumā un amata pozīcijas darba uzdevumu izmaiņas.

III. Mēneša amata algas/darba algas un algas mainīgās daļas noteikšanas vispārīgā kārtība

10. SIA "Vilkme" darbinieku amata algas tiek noteiktas atbilstoši Atalgojuma politikas 1.pielikumā attiecīgajai funkciju grupai un amata līmenim noteiktajam, SIA "Vilkme" valdes loceklim apstiprinot katras struktūrvienības amatu sarakstu.
11. Darbinieka mēneša darba algu, saskaņojot ar valdes locekli, nosaka struktūrvienību vadītāji, nepārsniedzot attiecīgās struktūrvienības amatu sarakstā noteikto mēneša amata algu maksimālo apmēru, ņemot vērā darbinieka kvalifikāciju un prasmes, amata noslogojumu un darba vērtību.
12. Darbinieka mēneša darba algu pārbaudes laikā vai darba tiesisko attiecību laikā, izvērtējot konkrētā darbinieka kvalifikāciju un prasmes, amata noslogojumu un darba vērtību, var noteikt zemāku par amatu sarakstā noteikto minimālo mēneša amata algu.
13. Mēneša amata alga/darba alga par pilnu slodzi nevar būt mazāka par valstī noteikto minimālo darba algu.
14. Darbinieka mēneša darba alga var tikt pārskatīta, ņemot vērā izmaiņas atalgojumam apstiprināto finanšu līdzekļu apmērā, amatu klasificēšanas rezultātos un individuālās kvalifikācijas un prasmju novērtējumā pēc darbiniekam noteiktā pārbaudes laika un darbinieku darba snieguma novērtējuma rezultātiem.
15. Darbinieku motivācijai var tikt noteikta algas mainīgā daļa. Algas mainīgās daļas maksimālais apmērs mēnesī nedrīkst pārsniegt 50% no darbiniekam noteiktās mēneša darba algas.
16. Darbinieku algas mainīgās daļas kritērijus un aprēķināšanu nosaka atsevišķā normatīvajā dokumentā, ņemot vērā katras konkrētās struktūrvienības darba specifiku, sasniedzamo rezultātu un darba kvalitāti, kā arī citus nosacījumus. Struktūrvienību darbinieku algas mainīgās daļas normatīvos dokumentus apstiprina SIA "Vilkme" valde.

III. Piemaksas

17. Darbiniekiem tiek maksātas piemaksas Darba likumā un SIA "Vilkme" iekšējos normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos.
18. Darbiniekiem tiek noteiktas šādas vispārējās piemaksas:
 - 18.1. par nakts darbu (no pulksten 22 līdz 6) 50 procentu apmērā no darbinieka stundas algas likmi par katru nakts laikā nostrādāto stundu;
 - 18.2. par darbu svētku dienā 100 procentu apmērā no stundas vai dienas algas likmes vai piešķir atpūtu citā nedēļas dienā;
 - 18.3. par virsstundu darbu pārskata periodā 100 procentu apmērā no stundas vai dienas algas likmes;
 - 18.4. par papildu darbu, aizvietojo citu darbinieku ārkārtas gadījumos ražošanas nepieciešamības dēļ, līdztekus nolīgtajam darbam normālā darba laika ietvaros līdz 30

procentu apmērā no aizvietojamā darbinieka darba algas. Konkrētos piemaksu apmērus par cita darbinieka aizvietošanu un/vai vakanta amata pienākumu izpildi nosaka atsevišķā/os SIA "Vilkme" normatīvajos dokumentos.

18.5. par dežurēšanas pakalpojumu nodrošināšanu pamatojoties uz darba aprakstu un dežūru procesa aprakstu.

19. Nolūkā nodrošināt kompetentāko darbinieku un ņemot vērā konkrētā darbinieka kvalifikāciju un ieguldījumu mērķu sasniegšanā uz noteiktu laiku var darbiniekam noteikt piemaksu par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti.

IV. Prēmijas, naudas balvas un cita materiālā stimulēšana

20. SIA "Vilkme" Valde izvērtē un nosaka darbiniekiem prēmijas par SIA "Vilkme" mērķu sasniegšanu, ņemot vērā šādus kritērijus, bet neaprobežojoties ar uzskaitīto:

20.1. vidēja termiņa darbības stratēģijas mērķu izpilde;

20.2. SIA "Vilkme" gada mērķu izpilde;

20.3. budžeta ieņēmumu mērķu izpilde;

20.4. budžeta izdevumu mērķu izpilde;

20.5. kvalitātes rādītāju mērķu izpilde;

20.6. darba izpildes rādītāju mērķu izpilde;

20.7. kompetenču novērtējuma rezultāti.

21. Individuālas prēmijas var tikt izmaksātas darbiniekiem par īpašiem sasniegumiem SIA "Vilkme" darbības nodrošināšanā, t.sk., nozīmīgu ieguldījumu SIA "Vilkme" attīstībā, īpašu rīcību un pašai izveidotu, inovatīviem uzlabojumiem darbā, lielu projektu realizēšanā.

22. Priekšlikumus darbinieku individuālai prēmēšanai iesniedz struktūrvienību vadītāji, pamatojot tos ar sasniegtajiem nopelniem un darba izpildes rezultātiem.

23. Prēmēšana attiecas uz visiem darbiniekiem, kuri nostrādājuši sabiedrībā vairāk par 6 (sešiem) kalendārajiem mēnešiem.

24. Kārtējā gada ietvaros darbiniekam var tikt piešķirta prēmija ne vairāk kā 2 (divu) mēneša darba algu apmērā.

25. Prēmijas, naudas balvas un dāvanas darbiniekam tiek piešķirtas, pamatojoties uz SIA "Vilkme" valdes lēmumu.

26. SIA "Vilkme" darbiniekiem tiek nodrošināta Darba likumā noteikto samaksas elementu izpilde.

V. Sociālās garantijas

27. SIA "Vilkme" finansiālo iespēju robežās darbiniekiem tiek nodrošināta nelaimes gadījumu darbā apdrošināšana.

28. SIA "Vilkme" finansiālo iespēju robežās darbiniekiem tiek nodrošināta veselības apdrošināšana. Veselības apdrošināšanas piešķiršanas kārtību, polišu veidus, kā arī apdrošināšanas sabiedrības izvēli, kuras pakalpojumus izmantot, apstiprina Valde ne retāk kā reizi gadā.

29. SIA "Vilkme" finansiālo iespēju robežās pēc nepieciešamības tiek nodrošinātas papildus sociālās garantijas, kompensācijas u priekšrocības, pamatojoties uz SIA "Vilkme" valdes lēmumu.

VII. Izdevumu segšana

30. SIA "Vilkme" specifiskajās *masu profesijās* nodarbinātajiem darbiniekam tiek kompensēti pirmreizējās obligātās veselības pārbaudes izdevumi mēneša laikā pēc darbiniekam noteiktā pārbaudes laika, iesniedzot izdevumus attaisnojošos dokumentus.

31. SIA "Vilkme" darbiniekiem tiek atlīdzināti izdevumi, kas nepieciešami darba veikšanai, to faktiskajā apmērā vai SIA "Vilkme" noteiktajā kārtībā un apmērā.

32. SIA "Vilkme" darbiniekiem tiek atlīdzināti izdevumi, kas saistīti ar redzes pārbaudi un redzi uzlabojošo medicīnisko optisko līdzekļu (brilles lēcu vai kontaktlēcu) iegādes apmaksu SIA "Vilkme" valdes noteiktā apmērā vienu reizi divos gados pēc optisko līdzekļu iegādes un iesnieguma un maksājuma oriģināla iesniegšanas ar tajā norādītiem attiecīgā darbinieka personu apliecinošiem datiem.

VIII. Noslēguma jautājumi

33. Darba samaksas jautājumus, kas nav iekļaut šajā Atalgojuma politikā, risina atbilstoši spēkā esošajiem LR normatīvajiem aktiem.

34. Atalgojuma politika stājas spēkā pēc dalībnieku sapulces piekrišanas saņemšanas.

Pielikumā: 1.pielikums - SIA "Vilkme" funkciju grupas, amatu līmeņi un mēneša amata algu maksimālais apmērs.

SIA “Vilkme” funkciju grupas, amatu līmeņi un mēneša amata algu maksimālais apmērs par pilnu slodzi

Nr.p.k.	Funkciju grupas	Amatu līmeņi				
		<i>strādnieki, vienkāršās profesijas</i>	<i>kvalificēti strādnieki, jaunākie speciālisti</i>	<i>speciālisti</i>	<i>vadošie speciālisti, inženieri, zemākā līmeņa vadītāji</i>	<i>vadītāji</i>
		<i>maksimālā mēneša bruto amata alga (EUR)</i>				
1.	Namu pārvaldīšana un apsaimniekošana	800	1200	1600	2000	2500
2.	Siltumapgāde, ūdens un kanalizācija	800	1200	1600	2000	2500
3.	Transporta pārvaldība un mehanizācija	X	1200	1600	2000	2500
4.	Teritorijas uzkopšana un labiekārtošana	800	1200	1600	2000	2500
5.	Administratīvā pārvaldība, personāla vadība, projektu vadība, darba aizsardzība, kvalitātes vadība, klientu atbalsts	X	1200	1600	2000	2500
6.	Finanšu vadība un grāmatvedība	X	1400	1800	2100	2500
7.	Informācijas tehnoloģijas	X	X	1800	2100	X
8.	Juridiskā analīze, iepirkumu vadība	X	X	1600	2000	X