

APSTIPRINU:
SIA "Garkalnes inženiertīkli" valdes loceklis

Klāvs Zīberts

05.01.2024

**Sabiedrības ar ierobežotu atbildību
„Garkalnes inženiertīkli”**

ATALGOJUMA POLITIKAS PAMATPRINCIPI

1. SIA „Garkalnes inženiertīkli” atalgojuma politikas principi

Sabiedrības ar ierobežotu atbildību „Garkalnes inženiertīkli”, turpmāk tekstā – Sabiedrība, atalgojuma politikas principi izstrādāti atbilstoši “Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma” prasībām.

2. Atalgojuma politika

Atalgojuma politikas, turpmāk tekstā – Politika, mērķis ir noteikt Sabiedrības darbinieku atalgojuma pamatprincipus, saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt profesionālus darbiniekus, veicinot Sabiedrības Vidēja termiņa darbības stratēģijā 2020.-2022.gadam noteiktos darbības mērķus un uzdevumus. Politika ir saistoša visiem Sabiedrības darbiniekiem. Politiku nepiemēro Sabiedrības valdes locekļa un prokūrista atlīdzības noteikšanai.

3. Atalgojuma politikas uzdevums un pamatprincipi

Atalgojuma politikas uzdevums ir noteikt atalgojuma veidošanas sistēmu Sabiedrībā, kas nodrošinātu Sabiedrības pamatdarbību un tās attīstību šādos galvenajos virzienos:

- ūdenssaimniecības sistēmas modernizācija;
- tehnoloģisko procesu uzlabošana un pilnveidošana, inteligentu vadības un ekspertu sistēmas nodrošināšana, efektīva resursu pārvaldes modeļa ieviešana;
- pakalpojumu sniegšanas un klientu apkalpošanas kvalitātes paaugstināšana,
- darbinieku darba efektivitātes uzlabošana.

Politikas pamatprincipi

- nodrošināt Sabiedrības darbiniekiem atalgojuma līmeni, kas ir atbilstošs Latvijas darba tirgus atalgojuma vidējam līmenim. Atalgojuma apmēru darbiniekiem noteikt, pamatojoties uz Centrālās statistikas pārvaldes datu bāzēs publicēto informāciju par darba samaksu strādājošiem pa darbības veidiem un situāciju Latvijas darba tirgū;
- nodrošināt konsekventus un darbiniekiem saprotamus atalgojuma nosacījumus ar ilgtermiņa perspektīvu;
- nodrošināt atalgojumu līmeņu saskaņotību;
- nodrošināt atalgojuma sasaisti ar Sabiedrības darbības rezultātiem un darbinieka individuāliem sasniegumiem;
- nodrošināt izmaksu efektivitāti;
- veicināt profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu (jaunu tehnoloģiju apguvi, jaunu darba organizācijas metožu ieviešanu, vairāku amatu apguvi (optimizāciju);
- veicināt darbinieku motivāciju, apbalvot labu darba sniegumu;
- atsevišķos gadījumos “atslēgas” darbiniekiem, kuriem ir specifiskas kompetences, darba tirgū pieprasītas vai retas zināšanas un pieredze un kuri sniedz būtisku ieguldījumu.

4. Atalgojuma struktūra

Sabiedrības atalgojuma struktūru veido:

- nemainīgā daļa;
- akorda alga, jeb gabaldarba alga;
- mainīgā daļa.

Atalgojuma nemainīgā daļa

Atalgojuma nemainīgā daļa ir mēneša darba alga vai stundas tarifa likme, kuru nosaka, pamatojoties uz amatam (profesijai) piešķirto kvalifikācijas kategoriju, atbilstoši veicamo amata pienākumu sarežģītībai, darba apjomam, atbildības pakāpei un kvalifikācijas prasībām.

Mēneša darba algu piemēro pirmās, otrās, trešās un ceturtais pamat grupas profesijām (saskaņā ar Profesiju klasifikatoru).

Stundas tarifa likmi piemēro kvalificētiem strādniekiem, iekārtu un mašīnu operatoriem un vienkāršo profesiju strādniekiem - septītās, astotās un devītās pamat grupas profesijām, kā arī vienai trešās pamat grupas profesijai (operatoriem) (saskaņā ar Profesiju klasifikatoru).

Katrai septītās, astotās un devītās pamat grupas amata (profesijas) kvalifikācijas kategorijai ir noteikts darba algas (mēneša darba algas vai stundas tarifa likmes) minimālais un maksimālais līmenis (diapazons).

Darba algas apmēru konkrētam darbiniekam nosaka attiecīgajai amata kvalifikācijas kategorijai paredzētā darba algas diapazona ietvaros, ņemot vērā darbinieka individuālās kompetences (pieredzi nozarē un darba stāžu Sabiedrībā, izglītību, specifiskās prasmes u.c. kritērijus).

Akorda alga, jeb gabaldarba alga

Akorda alga tiek aprēķināta par paveikto darba apjomu, balstoties uz akorddarba izcenojumiem, ņemot vērā darbu sarežģītības pakāpi un apstākļus.

Akorda algas sistēma Sabiedrībā tiek piemērota tikai atsevišķos gadījumos, darba procesu ir iespējams normēt, nosakot laika normas un akorddarba izcenojumus.

Akorda algas izcenojums ir darba samaksa par vienas atsevišķas vai kompleksas darba vienības veikšanu pie pilnīga tehniskā nodrošinājuma un normāliem slodzes un apkārtējās vides apstākļiem.

Atalgojuma mainīgā daļa

Atalgojuma mainīgo daļu nosaka papildus atalgojuma nemainīgajai daļai, atbilstoši noteiktā laika periodā sasniegtajiem darba rezultātiem saskaņā ar Sabiedrībā apstiprinātu Darba samaksas nolikumu, kas izstrādās ievērojot Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma noteikumus.

Atalgojuma sistēmas mainīgo daļu veido:

- piemaksas, kuras nosaka, pamatojoties uz Darba likumu un Darba samaksas nolikumu,
- naudas balvas un prēmijas, kuru piešķiršanas un izmaksas kritēriji noteikti Darba samaksas nolikumā.