



ATALGOJUMA POLITIKAS PAMATPRINCIPI RĒZEKNES NOVADA PAŠVALDĪBAS KAPITĀLSABIEDRĪBĀS

1.1. Atalgojuma politikas principi

Atalgojuma politikas principi izstrādāti atbilstoši "Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma" 58.panta pirmās daļas 1.punkta prasībām.

1.2. Atalgojuma politika

Atalgojuma politikas, turpmāk tekstā – Politika, mērķis ir noteikt Kapitālsabiedrības, turpmāk tekstā- Sabiedrības, darbinieku atalgojuma pamatprincipus, saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt profesionālus darbiniekus. Politika ir saistoša visiem Sabiedrības darbiniekiem. Politiku nepiemēro Sabiedrības valdes locekļa un prokūrista atlīdzības noteikšanai.

1.3. Atalgojuma politikas uzdevums un pamatprincipi

Politikas uzdevums ir noteikt atalgojuma veidošanas sistēmu Sabiedrībās, kā arī ievērot līdzvērtīgus nosacījumus atlīdzības noteikšanai.

Politikas pamatprincipi:

- nodrošināt Sabiedrības darbiniekiem atalgojuma līmeni, kas ir atbilstošs Latvijas darba tirgus atalgojuma vidējam līmenim;
- 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.

1.4. Atlīdzības struktūra

Sabiedrības atlīdzības struktūru veido:

- darba samaksa;
- sociālās garantijas;
- atvaļinājumi.

Darba samaksa ir mēnešalga, piemaksas, prēmijas un naudas balvas.

Sociālās garantijas ir pabalsti, kompensācijas un apdrošināšana.

1.5. Darba samaksas struktūra:

- nemainīgā daļa;
- mainīgā daļa.

Darba samaksas nemainīgā daļa

Darba samaksas nemainīgā daļa ir mēnešalga vai stundas tarifa likme, kuru nosaka, atbilstoši amata novērtējumam. Amatus klasificē atbilstoši Ministru kabineta noteiktajam valsts un pašvaldību institūciju amatu katalogam. Amatu saimi un līmeni nosaka un klasificēšanas rezultātus apstiprina Sabiedrības valde.

Mēnešalgas apmēru konkrētam darbiniekam nosaka attiecīgajai amatu saimei un līmenim paredzētā mēnešalgas diapazona ietvaros, ņemot vērā darbinieka individuālās kompetences (pieredzi nozarē un darba stāžu Sabiedrībā, izglītību, specifiskās prasmes u.c. kritērijus).

Darba samaksas mainīgā daļa

Darba samaksas mainīgo daļu nosaka papildus darba samaksas nemainīgajai daļai saskaņā ar Sabiedrībā apstiprinātu Darba samaksas nolikumu, kas izstrādāts ievērojot Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma prasības. Darba samaksas mainīgā daļa tiek noteikta atbilstoši noteiktā laika periodā sasniegtajiem darba rezultātiem un Sabiedrības finanšu rādītājiem.

Darba samaksas 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.

Sociālās garantijas un atvaļinājumi tiek noteikti Darba samaksas nolikumā, ievērojot Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma prasības.