

Pašvaldības SIA "Maltas dzīvokļu komunālās saimniecības uzņēmums"

ATLĪDZĪBAS NOLIKUMS

Izdots saskaņā ar Darba likumu,

Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumu.

1. Vispārējie noteikumi

- 1.1. Nolikums nosaka kārtību, kādā nosakāma atlīdzība SIA "Maltas dzīvokļu komunālās saimniecības uzņēmums" (turpmāk tekstā – Kapitālsabiedrība) valdes loceklim (turpmāk tekstā – valde) un kapitālsabiedrības darbiniekiem.
- 1.2. Atlīdzību šā nolikuma izpratnē veido darba samaksa, sociālās garantijas un atvaļinājumi. Darba samaksa ir mēnešalga, piemaksas, prēmijas un naudas balvas. Sociālās garantijas ir pabalsti, kompensācijas, apdrošināšana un noteikto izdevumu segšana.
- 1.3. Darbiniekam, kurš darba pienākumus pilda nepilnu darba dienu (darba nedēļu), mēnešalgu izmaksā proporcionāli šo pienākumu pildīšanas laikam (atbilstoši faktiski nostrādātajām darba stundām).
- 1.4. Darbinieks nesaņem darba samaksu par laiku, kurā viņš bez attaisnojoša iemesla nepilda savus darba pienākumus.
- 1.5. Nav pieļaujams, ka Darbinieka normālais dienas darba laiks pie viena Darba devēja pārsniedz astoņas stundas, izņemot Darba likuma 136.panta 3.daļā minētos gadījumus.
- 1.6. Kapitālsabiedrība pārskata darbiniekiem noteikto atlīdzību vismaz vienreiz gadā, izvērtējot ekonomisko situāciju valstī un ņemot vērā Kapitālsabiedrības darbības rādītājus.
- 1.7. Lēmumu par jaunas amata vienības izveidošanu vai esošās amata vienības likvidēšanu pieņem valde.
- 1.8. Kapitālsabiedrības valde informē Darbiniekus par jaunu darba samaksas noteikumu ieviešanu vai grozījumiem esošajos noteikumos saskaņā ar Darba likumā noteikto kārtību.
- 1.9. Likumā noteiktā kārtībā kapitālsabiedrības valde brīdina darbiniekus par mēnešalgas apmēra izmaiņām.

2. Atlīdzības noteikšana valdes loceklim

- 2.1. Valdes locekļa amats ir algots. Valdes locekli ieceļ un atceļ no amata kapitālsabiedrības dalībnieku sapulce. Valdes locekļu skaitu nosaka saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem atbilstoši sabiedrības lielumu raksturojošiem kritērijiem.
- 2.2. Valdes locekļa mēnešalgas apmēru, sociālās garantijas (pabalstus, kompensācijas, apdrošināšanu) un pēc gada pārskata apstiprināšanas — prēmēšanu vai citu materiālo stimulēšanu nosaka ar kapitālsabiedrības dalībnieku sapulces lēmumu, pamatojoties uz Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma normām.

3. Darba samaksa, piemaksas un prēmijas kapitālsabiedrības darbiniekiem

- 3.1. Kapitālsabiedrības darbinieku amati ir algoti.
- 3.2. Kapitālsabiedrības darbinieka normālais darba laiks ir 40 stundas nedēļā. Darba samaksas apmērs ir tieši atkarīgs no darbiniekam noteiktās mēnešalgas (stundas likmes) un faktiski nostrādātā darba laika. Kopējā darba slodze nedrīkst pārsniegt LR Darba likumā noteikto normālo nedēļas darba laiku – 40 stundas nedēļā.
- 3.3. Darba samaksa par pilnu darba laiku nevar būt mazāka par valstī noteikto minimālo mēneša darba algu. Tiem darbiniekiem, kuriem ir noteikta minimālā darba alga, tā tiek palielināta vienlaicīgi ar valstī noteiktās minimālās algas paaugstinājumu.
- 3.4. Stundas tarifa likmi ar rīkojumu nosaka kapitālsabiedrības valde. Stundas algas likmi aprēķina, dalot attiecīgajam darbiniekam noteikto algas apmēru ar attiecīgā kalendāra gada vidējo darba stundu skaitu mēnesī.
- 3.5. Mēnešalgas kapitālsabiedrības darbiniekiem nosaka valde, ievērojot darbinieka amata pienākumus, darba sarežģītību, atbildības pakāpi, darba pieredzi, prasmes un ieguldījumu.
- 3.6. Kapitālsabiedrības amatu sarakstā norādāma šāda informācija:
 - 3.6.1. amata nosaukums,
 - 3.6.2. darbinieka vārds, uzvārds,
 - 3.6.3. amata slodze,
 - 3.6.4. profesijas kods,
 - 3.6.5. mēnešalga eiro vai stundas tarifa likme eiro.
- 3.7. Izmaiņas darbinieka mēnešalgā, norādot pamatojumu, tiek noteiktas ar valdes rīkojumu.
- 3.8. Par virsstundu darbu vai darbu svētku dienās darbinieks saņem piemaksu 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, - piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu, vai arī viņam kompensē virsstundu darbu, piešķirot apmaksātu atpūtas laiku atbilstoši nostrādāto virsstundu skaitam citā nedēļas dienā. Lēmumu par to pieņem valde. Lai virsstundu darbu kompensētu ar atpūtas laiku citā nedēļas dienā, kapitālsabiedrības valde un darbinieks vienojoties par virsstundu darba veikšanu, kā arī vienojas par atpūtas laika piešķiršanas nosacījumiem.
- 3.9. Darbiniekam, kam noteikts normālais nedēļas darba laiks, virsstundu darbu apmaksā par katru kalendāra mēnesi saskaņā ar darba laika uzskaites datiem.
- 3.10. Darbiniekam, kam noteikts summētais darba laiks, tā atskaites periods ir 3 mēneši, ja vien noslēgtajā darba līgumā netiek atrunāts cits termiņš. Apmaksā virsstundas, kas atskaites perioda laikā nostrādātas virs normālā darba laika stundu kopsummas. Normālā darba laika stundu kopsummā neieskaita laiku, kad darbs nav veikts attaisnojošu iemeslu dēļ.
- 3.11. Par nakts darbu darbinieks saņem piemaksu 50 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, - piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.
- 3.12. Kapitālsabiedrības valde ar rīkojumu nosaka piemaksas apmēru darbiniekam, kas veic ar īpašu risku saistītu darbu (darbu, kas saskaņā ar darba vides risku novērtējumu saistīts ar paaugstinātu psiholoģisko vai fizisko slodzi vai paaugstinātu risku darbinieka drošībai un veselībai, ko nevar novērst vai samazināt līdz pieļaujamam līmenim ar citiem darba aizsardzības pasākumiem).
- 3.13. Darbiniekam, kas līdztekus nolīgtajam pamatdarbam veic papildu darbu, aizvieto prombūtnē esošu darbinieku un/vai pilda vakanta amata pienākumus piemaksu par šāda darba veikšanu ar rīkojumu nosaka valde. Maksimālais apmērs, ko valde var

noteikt piemaksās (piemaksa par aizvietošanu, vakanta amata pienākumu pildīšana, papildus pienākumu pildīšana), kopsummā ir līdz 30% no darbiniekam noteiktās mēnešalgas. Piemaksu par prombūtnē esoša darbinieka aizvietošanu vai vakanta amata pienākumu pildīšanu var noteikt ne vairāk kā diviem darbiniekiem.

Piemaksu aprēķināšanas metodika atrunāta nolikuma pielikumā, kas ir šī dokumenta neatņemama sastāvdaļa.

3.14. Nolūkā saglabāt un motivēt Kapitālsabiedrības kompetentākos darbiniekus un fiziskā darba veicējus, un ņemot vērā konkrētā darbinieka ieguldījumu Kapitālsabiedrības mērķu sasniegšanā un attīstībā, var šim darbiniekam noteikt piemaksu par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti. Piemaksas apmērs mēnesī nedrīkst pārsniegt 30 procentus no darbiniekam noteiktās mēnešalgas. Piemaksu regulāri pārskata, izvērtējot tās nepieciešamību un pamatojumu, bet ne retāk kā reizi gadā. Piemaksas apmēru ar rīkojumu nosaka kapitālsabiedrības valde.

3.15. Darbiniekam tiek saglabāta darba samaksa, ja darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, īpaši gadījumos, kad darbinieks:

3.15.1. Pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, veic veselības pārbaudi ārstniecības iestādē;

3.15.2. iepriekš par to paziņojot darba devējam, ārstniecības iestādē nodod asinis;

3.15.3. pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, darba laika ietvaros piedalās profesionālajā apmācībā vai kvalifikācijas paaugstināšanā;

3.15.4. ne ilgāk kā vienu darba dienu neveic darbu sakarā ar pārcelšanos uz citu dzīvesvietu tajā pašā apdzīvotajā vietā pēc darba devēja iniciatīvas vai – ne ilgāk kā divas darba dienas – sakarā ar pārcelšanos uz citu dzīvesvietu citā apdzīvotā vietā;

3.15.5. pamatojoties uz izsaukumu, ierodas izziņas iestādē, prokuratūrā, tiesā vai piedalās tiesas sēdē kā piesēdētājs;

3.15.6. piedalās tādu nepārvaramās varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtējo apstākļu izraisītu seku novēršanā, kuras apdraud vai var apdraudēt sabiedrisko drošību vai kārtību;

3.15.7. neveic darbu svētku dienā, kas iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā.

3.16. Kapitālsabiedrība darba koplīgumos vai darba līgumos darbiniekiem var noteikt darba dienas ilguma saīsināšanu vairāk par vienu stundu pirms svētku dienām.

4. Sociālās garantijas, pabalsti un kompensācijas kapitālsabiedrības darbiniekiem

4.1. Uzteicot darba līgumu Darba likuma 100.panta piektajā daļā un 101.panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9., 10. vai 11.punktā noteiktajos gadījumos, darbiniekam tiek izmaksāts *atlaišanas pabalsts* saskaņā ar Darba likuma 112.pantu.

4.2. Darbinieka nodarbinātība uzskatāma par nepārtrauktu arī tad, ja laiks no darba tiesisko attiecību izbeigšanās Kapitālsabiedrībā līdz to atsākšanai tajā pašā Kapitālsabiedrībā nav ilgāks par diviem gadiem. Pārtraukuma laiku neieskaita Darba likuma 112.pantā norādītajā nostrādātajā laikā, uz kura pamata nosakāms atlaišanas pabalsts.

4.3. Ja darbiniekam, kuru atbrīvo no darba, pamatojoties uz augstāk minētajiem gadījumiem, piedāvā nodibināt vai turpināt darba pienākumu izpildi tajā pašā Kapitālsabiedrībā un ja darbinieks šim piedāvājumam piekrīt, atlaišanas pabalstu tam neizmaksā.

4.4. Ja darbinieks, kuram izmaksāts atlaišanas pabalsts, atjaunojas darbā un darba tiesiskās attiecības ar to tiek atkārtoti izbeigtas, tam neizmaksā atlaišanas pabalstu par to nostrādāto laiku, par kuru pabalsts jau izmaksāts.

- 4.5. Darbiniekam, kurš, pildot ar dzīvības vai veselības apdraudējumu (risku) saistītus darba pienākumus, ir cietis nelaimes gadījumā un guvis ievainojumu vai sakropļojumu vai kura veselībai nodarīts citāds kaitējums (izņemot arodslimību), saņem vienreizēju pabalstu. Minētā pabalsta apmēru ar rīkojumu nosaka Kapitālsabiedrības valde, ņemot vērā konkrēto gadījumu.
- 4.6. Izvērtējot darbinieka kvalifikācijas paaugstināšanas nepieciešamību, kapitālsabiedrība nodrošina darbiniekam iespēju paaugstināt kvalifikāciju, sedzot mācību izdevumus un saglabājot mēnešalgu kapitālsabiedrības budžeta ietvaros. Darbinieka kvalifikācijas paaugstināšanu un tās izdevumu segšanu ar rīkojumu nosaka valde.
- 4.7. Darbiniekam amata pienākumu izpildei kapitālsabiedrība var piešķirt mobilo tālruni un kompensēt sakaru izdevumus. Amati, kuru pienākumu izpildei ir nepieciešami mobilie tālruni, un kompensējamais sakaru izdevumu apmērs tiek noteikts ar valdes rīkojumu. Gadījumā, ja noteiktais mobilā telefona sarunu limits tiek pārsniegts, darbinieks pārtēriņu apmaksā no personīgiem līdzekļiem mēneša laikā.
- 4.8. Ar darbinieka komandējumu saistītie izdevumi tiek atlīdzināti saskaņā ar 12.10.2010. MK noteikumiem Nr.969 "Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi".
- 4.9. Kapitālsabiedrība sedz izdevumus, kas saistīti ar darbinieka obligāto veselības pārbaudi, kas nepieciešama darba pienākumu veikšanai. Kārtību kādā tiek kompensēti izdevumi par šīm pārbaudēm nosaka Darba devējs.
- 4.10. Kapitālsabiedrība, izvērtējot budžeta iespējas, var apdrošināt darbinieku veselību. Obligāti tiek apdrošināta tikai to darbinieku veselība, kuri veicot darba pienākumus ir pakļauti reālam dzīvības vai veselības apdraudējumam (riskam).
- 4.11. Darbinieka veselības apdrošināšanas polises cena nedrīkst pārsniegt pusi no normatīvajos aktos par iedzīvotāju ienākuma nodokli noteiktā apmēra.
- 4.12. Kapitālsabiedrība, izvērtējot darba riska faktoros, ar rīkojumu nosaka darbinieku loku, kuri tiek apdrošināti pret nelaimes gadījumiem darbā.
- 4.13. Slimības naudu aprēķina par darbanespējas dienām, kurās darba ņēmējam būtu bijis jāstrādā. Darbinieka darbanespējas lapu apmaksā tiek veikta šādā apmērā:
 - 4.13.1. pirmā darba nespējas diena - netiek apmaksāta;
 - 4.13.2. otrā līdz trešā darba nespējas diena – ne mazāk kā 75% apmērā no vidējās izpeļņas;
 - 4.13.3. ceturtā un desmitā darba nespējas diena – ne mazāk kā 80% apmērā no vidējās izpeļņas.

5. Atvaļinājumi un to piešķiršanas kārtība

- 5.1. Darbiniekam tiek piešķirts ikgadējs apmaksāts atvaļinājums 4 kalendāra nedēļu apmērā, neskaitot svētku dienas.
- 5.2. Pēc darbinieka pieprasījuma kapitālsabiedrība piešķir atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas Darba likumā minētajos gadījumos.
- 5.3. Darbiniekam, kas nepārtraucot amata pienākumu pildīšanu, sekmīgi mācās valsts akreditētā izglītības iestādē vai ārvalstu mācību iestādē, kuras izdotie diplomi tiek atzīti Latvijā, lai iegūtu amata pienākumu izpildei nepieciešamās zināšanas un darba apstākļi to pieļauj, studiju gala pārbaudījumu un valsts pārbaudījuma kārtošana var piešķirt apmaksātu mācību atvaļinājumu līdz 20 (divdesmit) darba dienām mācību gadā, saglabājot mēnešalgu un piemaksas, izņemot piemaksu par prombūtnē esoša darbinieka aizvietošanu vai vakanta amata pienākumu pildīšanu. Darbiniekam, kuram noteikta akordalga, mācību atvaļinājumu var piešķirt, izmaksājot vidējo izpeļņu.

- 5.4. Darbiniekam, kas nepārtraucot amata pienākumu pildīšanu, sekmīgi mācās valsts akreditētā izglītības iestādē vai ārvalstu mācību iestādē, kuras izdotie diplomu tiek atzīti Latvijā, lai iegūtu amata pienākumu izpildei nepieciešamās zināšanas un darba apstākļi to pieļauj, tai var piešķirt mācību atvaļinājumu līdz 10 (desmit) darba dienām mācību gadā semestra paurbaudījumu kārtīšanai vai promocijas darbu izstrādei, saglabājot mēnešalgu un piemaksas, izņemot piemaksu par prombūtnē esoša darbinieka aizvietošanu vai vakanta amata pienākumu pildīšanu. Darbiniekam, kuram noteikta akordalga, mācību atvaļinājumu var piešķirt, izmaksājot vidējo izpeļņu.
- 5.5. Darbiniekam, kas nepārtraucot amata pienākumu pildīšanu, sekmīgi mācās starptautiski atzītos profesionālās sertifikācijasursos, kuru profesionālo kvalifikāciju apliecinošie sertifikāti tiek atzīti Latvijā, lai iegūtu amata pienākumu izpildei nepieciešamās zināšanas un darba apstākļi to pieļauj, tai var piešķirt mācību atvaļinājumu līdz 10 (desmit) darba dienām mācību gadā semestra paurbaudījumu kārtīšanai vai promocijas darbu izstrādei, saglabājot mēnešalgu un piemaksas, izņemot piemaksu par prombūtnē esoša darbinieka aizvietošanu vai vakanta amata pienākumu pildīšanu. Darbiniekam, kuram noteikta akordalga, mācību atvaļinājumu var piešķirt, izmaksājot vidējo izpeļņu.
- 5.6. Darbiniekam var piešķirt apmaksātas brīvdienas šādos gadījumos:
- 5.6.1. 2 (divas) darba dienas sakarā ar laulātā, vecāku, bērna vai cita tuva ģimenes locekļa nāvi;
 - 5.6.2. 1 (vienu) darba dienu izlaiduma dienā, darbiniekam vai tā bērnam absolvējot izglītības iestādi;
 - 5.6.3. 3 (trīs) darba dienu darbinieka kāzu gadījumā;
 - 5.6.4. 1 (vienu) darba dienu pirmajā skolas dienā sakarā ar bērna skolas gaitu uzsākšanu 1. — 4.klasē;

6. Pārējie noteikumi

- 6.1. Jebkuras izmaiņas šajā Nolikumā var tikt izdarītas, ar atsevišķu valdes locekļa lēmumu.

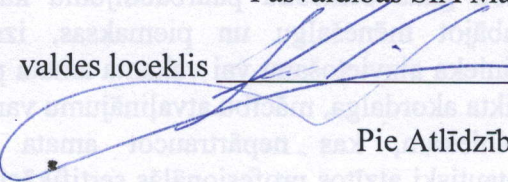
Valdes loceklis



Jānis Kravalis

Apstiprināts:

Pašvaldības SIA Maltas DzKSU

valdes loceklis  J. Kravalis

Pie Atlīdzības nolikuma

Piemaksu aprēķināšanas metodika.

1. Piemaksas pašvaldības SIA “Maltas dzīvokļu komunālās saimniecības uzņēmuma” darbiniekiem, kuri strādā nepilnu darba laiku, tiek aprēķinātas, pielietojot formulu: $\text{piemaksa} = \text{min. stundas likme} * \text{nostrādātās stundas}$ (ņemot vērā darba līguma noteikumus). Piemaksas apmērs nedrīkst pārsniegt Atlīdzības nolikuma 3.13. punktā noteikto maksimālo 30% apmēru.
2. Piemaksas pašvaldības SIA “Maltas dzīvokļu komunālās saimniecības uzņēmuma” darbiniekiem, kuri papildus darbu veic savā darba laikā, tiek aprēķinātas, pielietojot formulu: $\text{piemaksa} = \text{min. stundas likme} * \text{nostrādātās stundas}$ (ņemot vērā darba līguma noteikumus). Piemaksas apmērs nedrīkst pārsniegt Atlīdzības nolikuma 3.13. punktā noteikto maksimālo 30% apmēru.