



Rūjiena

Pašvaldības SIA „Rūjienas siltums” atalgojuma politikas pamatprincipi

Pašvaldības SIA „Rūjienas siltums” atalgojuma politikas principi

Pašvaldības SIA „Rūjienas siltums”, turpmāk tekstā – Sabiedrība, atalgojuma politikas principi izstrādāti un publiskoti atbilstoši “Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma” 58.panta prasībām.

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 noteiktos darbības mērķus un uzdevumus. Politika ir saistoša visiem Sabiedrības darbiniekiem.

Atalgojuma politikas uzdevums un pamatprincipi

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

1. sabiedrisko pakalpojumu sniegšana ūdensapgādes un notekūdeņu attīrīšanas jomā;
2. sabiedrisko pakalpojumu sniegšanu siltumapgādes ražošanas un pārvades jomā;
3. ūdenssaimniecības sistēmas modernizācija;
4. tehnoloģisko procesu uzlabošana un pilnveidošana, inteliģentu vadības un ekspertu sistēmas nodrošināšana, efektīva resursu pārvaldes modeļa ieviešana;
5. pakalpojumu sniegšanas un klientu apkalpošanas kvalitātes paaugstināšana,
6. darbinieku darba efektivitātes uzlabošana.

Politikas pamatprincipi

1. 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, situāciju Latvijas darba tirgū un atbilstoši Sabiedrības finanšu situācijai;
2. nodrošināt konsekventus un darbiniekiem saprotamus atalgojuma nosacījumus ar ilgtermiņa perspektīvu;
3. nodrošināt atalgojumu līmeņu saskaņotību;
4. nodrošināt atalgojuma sasaisti ar Sabiedrības darbības rezultātiem un darbinieka individuāliem sasniegumiem;
5. nodrošināt izmaksu efektivitāti;
6. veicināt profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu (jaunu tehnoloģiju apguvi, jaunu darba organizācijas metožu ieviešanu, vairāku amatu apguvi (optimizāciju));
7. veicināt darbinieku motivāciju, apbalvot labu darba sniegumu;
8. atsevišķos gadījumos “atslēgas” darbiniekiem, kuriem ir specifiskas kompetences, darba tirgū pieprasītas vai retas zināšanas un pieredze un kuri sniedz būtisku ieguldījumu

Sabiedrības stratēģijas realizēšanā, tiek nodrošināts atalgojuma līmenis, kas ir augstāks par Latvijas darba tirgus atalgojuma vidējo līmeni.

Sabiedrība pārskata darbinieku noteikto atlīdzību, ņemot vērā valsts ekonomisko attīstību, solidaritātes principu, kā arī izvērtējot ekonomisko situāciju sabiedrībā un valstī (iekšzemes kopprodukta izmaiņas, produktivitātes izmaiņas, inflācija, deflācija) un citus pamatotus kritērijus.

Atalgojuma struktūra

Sabiedrības atalgojuma struktūru veido:

- nemainīgā daļa;
- 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.

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).

Atalgojuma mainīgā daļa

Atalgojuma mainīgo daļu nosaka papildus atalgojuma nemainīgajai daļai atbilstoši noteiktā laika periodā sasniegtajiem darba rezultātiem.

Atalgojuma sistēmas mainīgo daļu veido:

1. piemaksas, kuras nosaka, pamatojoties uz Darba likumu un Sabiedrības iekšējiem normatīvajiem aktiem;
2. prēmijas:
 - a. par Sabiedrības darbības (gada) rezultātiem;
 - b. individuālās un vienreizējās prēmijas,
3. naudas balvas, par darba pienākumu priekšzīmīgu un godprātīgu pildīšanu, kā arī naudas balvas, kuru piešķiršanas un izmaksas kritēriji noteikti Sabiedrības iekšējos normatīvajos aktos..

Darba samaksas izmaksas kārtība ir noteikta Darba līgumā un Uzņēmuma „Iekšējās darba kārtības noteikumos” un “Darbinieku atlīdzības un sociālo garantiju nolikumā”.