

SIA “Jūrmalas gaisma”

## **ATALGOJUMA POLITIKA**

Saskaņā ar Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 58.panta pirmās daļas 2.punkta j) apakšpunkta prasībām SIA “Jūrmalas gaisma” publisko informāciju par atalgojuma politiku.

SIA “Jūrmalas gaisma” (turpmāk – Sabiedrība) ir apstiprinājusi atalgojuma politiku un tās principus, ko piemēro visiem darbiniekiem. Sabiedrības politika atalgojuma jomā – saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt profesionālus darbiniekus.

Darbinieku algu nosaka Sabiedrības valde, ņemot vērā veicamo uzdevumu apjomu, sarežģītību, nepieciešamo izglītību un iemaņas.

Atalgojuma politiku nepiemēro Sabiedrības valdes locekļu atlīdzības noteikšanai. Sabiedrības valdei – mēnešalgas apmēru nosaka Sabiedrības Dalībnieku sapulce saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem Nr.63 “Noteikumi par publiskas personas kapitālsabiedrību un publiski privāto kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļu skaitu, kā arī valdes un padomes locekļu mēneša atlīdzības maksimālo apmēru” un citiem spēkā esošiem Latvijas Republikas normatīvajiem aktiem.

### **ATALGOJUMA POLITIKAS PAMATPRINCIPI**

SIA „Jūrmalas gaisma” (turpmāk – Sabiedrība) izstrādāta vienota darba atalgojuma sistēma, balstoties uz šādiem principiem:

1. Darbinieku sociāli – ekonomisko vajadzību apmierināšana: Sabiedrība nodrošina tādu atalgojuma līmeni, kas dod iespēju darbiniekam apmierināt sociāli – ekonomiskās vajadzības. Sabiedrība ir sociāli atbildīgs darba devējs, uzturot labāko praksi darba tiesību un darba aizsardzības jomā.

2. Konkurētspējīga atalgojuma līmeņa uzturēšana: Sabiedrības darbinieku atalgojums tiek noteikts atbilstoši Sabiedrības finansiālajām iespējām un ekonomiskajai situācijai valstī ar mērķi piesaistīt kvalificētus un konkurētspējīgus speciālistus. Sabiedrība pastāvīgi rūpējas, lai darbinieka atalgojuma līmenis būtu atbilstošs tirgus apstākļiem un salīdzināms ar citiem konkurētspējīgiem uzņēmumiem valsts un privātajā sektorā.

3. Atalgojuma taisnīgums: Atalgojuma sistēma Sabiedrībā veidota tā, lai darbiniekiem nodrošinātu vienlīdzīgu samaksu par darba ieguldījumu Sabiedrības labā. Taisnīguma princips paredz vienlīdzīgu samaksu par vienādas vērtības darbu, sadalot amatus pa amatu grupām. Atalgojuma elementi uz visiem darbiniekiem tiek attiecināti vienādā apmērā, atbilstoši vienlīdzīgu tiesību principam.

4. Darba samaksas atbilstība darbinieka ieguldījumam: Sabiedrības darbinieku atalgojums noteikts tā, lai motivētu darbiniekus īstenot viņu individuālos mērķus, atbilstoši veicamā darba

saturam un atbildības pakāpei. Sabiedrība pastāvīgi meklē risinājumus, kā optimāli nodrošināt saikni starp darbinieka individuālo darba sniegumu un atalgojumu.

5. Darba samaksas caurskatāmība: Sabiedrības darbinieku atalgojuma sistēma ir caurskatāma, atalgojuma elementus, to piešķiršanas un administrēšanas kārtību nosaka Sabiedrības iekšējie normatīvie akti, kas izstrādāti ievērojot Darba likuma normas.

#### ATALGOJUMA POLITIKAS UZDEVUMI

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

- infrastruktūra attīstība pilsētā – āra apgaismojuma infrastruktūras tehnoloģiskās modernizācijas nodrošināšana;
- tehnoloģiskā attīstība – tehnoloģiju modernizēšana, inteligentu vadības un ekspertu ieviesto sistēmu nodrošināšana un efektīva resursu pārvaldes modeļa ieviešana;
- klientu apkalpošanas un pakalpojumu sniegšanas attīstība;
- efektivitātes uzlabošana – attīstība šajā virzienā ir vērsta uz Sabiedrības saimnieciskās darbības, t.sk. strādājošo darba efektivitātes paaugstināšanu.

#### ATALGOJUMA STRUKTŪRA

Sabiedrības atalgojuma struktūru veido:

- Atalgojuma nemainīgā daļa;
  - mēneša darba alga,
  - stundas likme.

*Atalgojuma sistēmas nemainīgā daļa ir mēneša darba alga vai stundas tarifa likme, kuru nosaka, pamatojoties uz amatam piešķirto amata grupu, atbilstoši veicamo amata pienākumu sarežģītībai, darba apjomam, atbildības pakāpei un kvalifikācijas prasībām. Sabiedrībā ir noteiktas amatu grupas. Katrai amatu grupai ir noteikts darba algas (mēneša darba algas vai stundas tarifa likmes) minimālais un maksimālais līmenis (diapazons jeb intervāls). Darba algas apmēru konkrētam darbiniekam nosaka attiecīgajai amata grupai paredzētā darba algas intervāla ietvaros, ņemot vērā darbinieka individuālās kompetences (pieredzi nozarē un Sabiedrībā, izglītību, specifiskās prasmes u.t.t.).*

- Akorda (gabaldarba) alga;

*Akorda (gabaldarba) alga Akorda (gabaldarba) alga tiek aprēķināta par paveikto darba apjomu, balstoties uz akorddarba (gabaldarba) izcenojumiem, ņemot vērā darbu sarežģītības pakāpi un apstākļus. Akorda algas sistēma Sabiedrībā tiek piemērota, darbiniekiem, kuru darba procesu ir iespējams normēt, nosakot laika normas un akorddarba izcenojumus (ceļa zīmju līmētājs). Akorddarba (gabaldarba) izcenojums ir darba samaksa par vienas atsevišķas vai kompleksas darba vienības veikšanu pie pilnīga tehniskā nodrošinājuma un normālos slodzes un apkārtējās vides apstākļos.*

- Atalgojuma mainīgā daļa.

*Atalgojuma mainīgā daļa Atalgojuma mainīgo daļu nosaka papildus atalgojuma nemainīgajai daļai atbilstoši noteiktā laika periodā sasniegtajiem darba rezultātiem. Atalgojuma sistēmas mainīgo daļu veido:*

- piemaksas, kuras nosaka, pamatojoties uz Darba likumu un Sabiedrības iekšējiem normatīvajiem aktiem,
- prēmijas: darbiniekam var piešķirt prēmiju par iepriekš nostrādātu periodu (12 mēneši) saskaņā ar ikgadējo darbinieku individuālās kvalifikācijas, prasmju un darba izpildes novērtējumu tikai šajā nolikumā noteiktajā kārtībā un Sabiedrībai piešķirto finanšu līdzekļu ietvaros,
- pabalsti: noteikti sabiedrības iekšējos normatīvajos aktos.

**DARBA SAMAKSAS APMĒRU SADALĪJUMS PA AMATU GRUPĀM:**

<b>Amatu grupas un amatu darbības jomas</b>	<b>Darba samaksas apmērs sadalījumā pa amatu grupām</b>	<b>Darbinieku skaits</b>
Administrācija	423-1613	9
Iecirkņu vadītāji	1344-1410	2
Ražošanas, ekspluatācijas un remontu iecirkņa darbinieki	655-1010	17
Elektrotīkla operatīvās apkalpošanas dienesta darbinieki	3,66 – 4,99 euro/st	13
Automātikas un elektronikas dienesta darbinieki	900-1100	3
Inženiertehnisko komunikāciju iecirkņa darbinieki	314-1200	3
Saimniecības iecirkņa darbinieki	2,72 – 2,83 euro/st	7

Sociālās garantijas – pabalsti, kompensācijas, papildu atvaļinājumi tiek piešķirti saskaņā ar spēkā esošajiem Latvijas Republikas normatīvajiem aktiem, Sabiedrības iekšējiem normatīvajiem aktiem un Darba Koplīgumu.

**INFORMĀCIJA PAR PIEMAKSĀM, PRĒMIJĀM, NAUDAS BALVĀM, SOCIĀLAJĀM  
GARANTIJĀM UN TO NOTEIKŠANAS KRITĒRIJIEM INSTITŪCIJĀ**

**INFORMĀCIJA PAR PIEMAKSĀM, PRĒMIJĀM UN PABALSTIEM**

<b>Nr. p. k</b>	<b>Piemaksas vai prēmijas veids, pabalsts</b>	<b>Piemaksas, prēmijas vai pabalsta apmērs (euro vai %)</b>	<b>Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji</b>
<b>1.</b>	<b><i>Piemaksas</i></b>		
1.1.	Par darbu nakts laikā (no plkst.22.00 līdz plkst.6.00) vairāk nekā 2 stundas	50% apmērā no darbiniekam noteiktās stundas tarifa likmes	Darba likums, Sabiedrības darba samaksas nolikums, Darba laika uzskaites grafiks
1.2.	Par virsstundu darbu	100% apmērā no darbiniekiem noteiktās algas stundas likmes vai stundas tarifa likmes	Darba likums, Sabiedrības darba samaksas nolikums, Darba laika uzskaites grafiks
1.3.	Par papildus dabu veikšanu	līdz 30% no viņa mēneša algas	Darba likums, Sabiedrības darba samaksas nolikums
<b>2.</b>	<b><i>Prēmijas</i></b>		
2.1.	par iepriekš nostrādātu periodu (12 mēneši) saskaņā ar ikgadējo darbinieku individuālās kvalifikācijas, prasmju un darba izpildes novērtējumu	No 50% - 70% no nolikumā norādītās bāzes summas	Sabiedrības darba samaksas nolikums, Ikgadējais darbinieku individuālās kvalifikācijas, prasmju un darba izpildes novērtējums
<b>3.</b>	<b><i>Pabalsti</i></b>		
3.1.	Sakarā ar ģimenes locekļa (laulātā, bērna, vecāku, vecvecāku, adoptētāja vai adoptētā, brāļa vai māsas) vai apgādājamā nāvi	ne vairāk, kā vienas minimālās mēneša darba algas apmērā.	Sabiedrības darba samaksas nolikums, Darba koplīgums
3.2.	Darbinieka nāves gadījumā	Vienreizējs pabalsts darbiniekam noteiktās mēnešalgas apmērā	Sabiedrības darba samaksas nolikums
3.3.	Atvaļinājuma pabalsts	līdz 50% no darbiniekam noteiktās mēnešalgas	Sabiedrības darba samaksas nolikums
3.4.	Atlaišanas pabalsts	Darba likuma noteiktajā apmērā	Darba likums, Darba koplīgums
3.5.	mācību izdevumu kompensācija	Līdz 30%	2015.gada 22.septembra SIA "Jūrmalas gaisma" nolikumam par mācību maksas kompensācijas piešķiršanas kārtību.

**INFORMĀCIJA PAR SOCIĀLAJĀM GARANTIJĀM**

<b>Nr. p. k.</b>	<b>Sociālās garantijas veids</b>	<b>Sociālās garantijas apmērs</b>	<b>Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji</b>
1.	Papildatvaļinājums	Darba koplīguma 7.7. punkts – sākot ar vienu darba dienu	Darba koplīgums
2.	Veselības apdrošināšana	Atbilstoši apstiprinātajam iepirkumam par veselības apdrošināšanas prēmiju	
3.	Apmaksātas brīvas darba dienas	1-3 darba dienas	Darba koplīgums
4.	Mācību atvaļinājums	No 10 līdz 20 darba dienām	Darba koplīgums
5.	apmaksāti redzes korekcijas līdzekļi	55 EUR apmērā trīs gadu laikā	Darba koplīgums