



KULDĪGAS ŪDENS

sabiedrības ar ierobežotu atbildību

ĀTALGOJUMA POLITIKA

Sagatavotājs:
Finanšu ekonomists A. Cērpa
agrita.cerpa@kuldiga.lv

SATURS

Saturs	2
Ievads	3
1. Darba samaksa	4
2. Darbinieku sociālā aizsardzība un priekšrocības	6
3. Pielikumi	7

IEVADS

Sabiedrības ar ierobežotu atbildību "KULDĪGAS ŪDENS" atalgojuma politikas mērķis ir noteikt sabiedrības darbinieku atalgojuma pamatprincipus. Atalgojuma politika ir saistoša visiem sabiedrības darbiniekiem. Šo politiku nepiemēro sabiedrības valdes priekšsēdētāja un valdes locekļa atlīdzības noteikšanai.

Atalgojuma politika izveidota pamatojoties uz Latvijas darba zinātniskās pētniecības institūta izstrādāto intelektuālā darba novērtēšanas un kvalifikācijas kategoriju noteikšanas pamatmetodiku un fiziskā darba darbinieku novērtēšanas metodiku. Atalgojuma politikas darba samaksas sistēmu neietekmē darbinieku dzimums, vecums, rase vai tautība.

DARBA SAMAKSA

Darba samaksas sistēmā izmantoto terminu skaidrojums.

Pamatalga	noteiktā alga
Piemaksa	neietilpst pamatalgā, 2.3. punkts
Vidējā izpeļņa	Pamatalga + prēmijas + piemaksas
Vidējā mēnešalga	Pamatalga + prēmijas + piemaksas par pēdējiem sešiem mēnešiem kopā/ dalot ar 6; ja darbinieks nostrādājis mazāk kā 6 mēnešus, tad pamatalga + prēmijas + piemaksas par nostrādāto laiku un dalot ar faktiski nostrādāto dienu skaitu
Pilnvarotais pārstāvis	Darbinieks, kuram pārējie sabiedrības darbinieki izvirza pārstāvēt savas intereses
Amatu savienošana	Darbs, kuru veic papildus saviem tiešajiem darba pienākumiem
Promesošs darbinieks	Kārtējais atvaļinājums, bezalgas, bērnu kopšanas, ilgstoša slimība

1. Darba samaksas principi.

1.1. Amatu nosaukumi un tiem atbilstošās kvalifikācijas kategorijas noteiktas tabulās – Nr. 1 *Intelektuālā darba darbinieki* un Nr. 2 *Fiziskā darba darbinieki*.

1.2. Darba samaksas sistēmā noteiktas:

- 14 intelektuālā darba darbinieku kvalifikācijas kategorijas (1.tabula);
- 10 fiziskā darba darbinieku kvalifikācijas kategorijas (2.tabula).

Katrs darbinieks iekļaujas vienā no šīm kategorijām. Katrai kategorijai ir noteikta minimālā un maksimālā pamatalga.

Minimālā pamatalga = koeficients (3. un 4.tabula) x bāzes likme

Maksimālā pamatalga = minimālā pamatalga x 1.3

Bāzes likme – noteikts ņemot vērā noteikto minimālo darba algu valstī un sabiedrības finansiālo stāvokli.

1.3. Piemaksas

1.3.1. Piemaksas, kas tiek aprēķinātas procentuāli no pamatalgas:

- par īpašu darbinieka ieguldījumu sabiedrībā, kuru apstiprina valdes priekšsēdētājs, prēmija noteikta līdz 50% no darbinieka pamatalgas;
- ja notiek amatu savienošana, darbiniekam tiek piešķirta piemaksa līdz 30% no pamatalgas, proporcionāli nostrādātajam laikam (*valdes priekšsēdētāja rīkojums*);
- sabiedrības darbiniekam ikdienas darbu veikšanai tiek noteikti papildu pienākumi tiek piešķirta piemaksa, katru gadījumu izvērtējot atsevišķi (*valdes priekšsēdētāja rīkojums*).

1.3.2. Sabiedrības darbiniekam par darba aizsardzības speciālista pienākumu veikšanu tiek noteikta piemaksa (*valdes priekšsēdētāja rīkojums*).

1.3.3. Sabiedrības darbiniekam par energopārvaldības sistēmas uzturēšanas pienākumu veikšanu tiek noteikta piemaksa (*valdes priekšsēdētāja rīkojums*).

1.3.4. Par darbu naktīs un svētku dienās samaksa tiek aprēķināta atbilstoši LR likumdošanai.

1.3.5. Par virsstundu darbu samaksa tiek aprēķināta atbilstoši LR likumdošanai (struktūrvienības vadītājs aizpilda pielikumu darba laika uzskaites tabelei).

- 1.3.6. Darbiniekiem, kuri veic pamatdarbu ārpus Kuldīgas pilsētas tiek noteikta piemaksa (*valdes priekšsēdētāja rīkojums*).
- 1.3.7. PIV (projektu ieviešanas vienībai) realizējot Eiropas Savienības projektus, tiek noteiktas papildu piemaksas. Piemaksas apmērs un periods tiek izskatīts par katru projektu atsevišķi (*valdes priekšsēdētāja rīkojums*).
- 1.4. Par dīkstāvi vai darba uzdevuma neizpildi, kurā nav vainojams darbinieks un par to savlaicīgi ir brīdināts darba devējs, darbiniekam samaksā vidējās mēnešalgas apmērā.
- 1.5. Ja darbinieku pārceļ citā mazāk atalgotā darbā, viņam maksā mēnešalgu saskaņā ar LR likumdošanu.
- 1.6. Darba alga tiek izmaksāta divas reizes mēnesī – 3. un 18. datumā. Ja darba algas izmaksas diena sakrīt ar brīvdienu vai svētku dienu, tad darba algu izmaksā pirms šīm dienām.
- 1.7. Aprēķinu par atvaļinājumu, atvaļinājuma pabalstu un algu līdz atvaļinājumam izmaksā ne vēlāk kā vienu dienu pirms atvaļinājuma vai saskaņā ar darbinieka iesniegumu.
- 1.8. Darbinieku atbrīvojot no darba galīgo aprēķinu izmaksā atbrīvošanas dienā.
- 1.9. Darbinieki ir tiesīgi iepazīties ar darba algas aprēķinu.
- 1.10. Ja darbiniekam ir jāaprēķina vidējā izpeļņa, tā tiek aprēķināta no vidējās izpeļņas par pēdējiem sešiem mēnešiem. Ja darbinieks ir nostrādājis mazāk kā sešus mēnešus, tad vidējo izpeļņu aprēķina par faktiski nostrādāto laiku, dalot ar faktiski nostrādāto dienu skaitu, saskaņā ar LR likumdošanu. Atvaļinājuma pabalsts, aprēķinot vidējo izpeļņu, darbinieka darba samaksā netiek ieskaitīts.
- 1.11. Darbiniekiem, kas nepārtraucot darbu, sekmīgi mācās visu veidu mācību iestādēs, valsts pārbaudījuma kārtošanai vai diplomdarba izstrādāšanai un aizstāvēšanai piešķir 20 darba dienas ilgu mācību atvaļinājumu ar darba algas saglabāšanu. Ja darbiniekam ir noteikta akorda alga, mācību atvaļinājumu piešķir, izmaksājot vidējo izpeļņu.
- 1.12. Ja darbinieks tiek atbrīvots no darba pienākumu pildīšanas, ne darbinieka vainas dēļ (izņemot gadījumus, kad darbinieks tiek atbrīvots pārbaudes laikā), Sabiedrība izmaksā materiālu pabalstu 1 vidējās mēnešalgas apmērā papildu LR likumdošanā noteiktajam.
- 1.13. Ja darbinieks tiek sūtīts paaugstināt kvalifikāciju, ar to saistītie izdevumi tiek segti no Sabiedrības līdzekļiem.

DARBINIEKU SOCIĀLĀ AIZSARDZĪBA UN PRIEKŠROCĪBAS

- 2.1. Pamatdarbā strādājošiem, kuri nostrādājuši pilnu gadu Sabiedrībā, izmaksāt atvaļinājuma pabalstu līdz 50 % (piecdesmit procenti) no darbinieka algas.

Atvaļinājuma pabalsts tiek piešķirts, pēc nostrādāto gadu skaita, šādi:

 - 1 gads – 10% atvaļinājuma pabalsts no darbinieka darba algas;
 - 2 gadi – 20% atvaļinājuma pabalsts no darbinieka darba algas;
 - 3 gadi – 30% atvaļinājuma pabalsts no darbinieka darba algas;
 - 4 gadi – 40% atvaļinājuma pabalsts no darbinieka darba algas;
 - 5 gadi un ilgāk – 50% atvaļinājuma pabalsts no darbinieka darba algas.
- 2.2. Darbiniekam, sasniedzot 50 gadu vecumu, izmaksāt prēmiju 300.00 EUR apmērā.
- 2.3. Ilgstoši slimojošiem (vairāk par 1 mēnesi), kā arī tiem, kuri pārcietuši ķirurģiskas operācijas, izņemot estētiskās jeb kosmētiskās ķirurģijas pakalpojumi, vai guvuši ražošanas traumas, izmaksāt vienreizēju materiālu pabalstu 300.00 EUR apmērā.
- 2.4. Izvērtējot Sabiedrības finansiālo stāvokli un darbinieka ieguldījumu Sabiedrībā, izmaksāt Sabiedrības darbiniekiem vienreizēju prēmiju decembra mēnesī, saskaņā ar valdes priekšsēdētāja rīkojumu.
- 2.5. Darbiniekam, kurš izturējis pārbaudes laiku, izmaksāt vienreizēju pabalstu bērna piedzimšanas gadījumā – 300.00 EUR apmērā.
- 2.6. Balstoties uz Sabiedrības vajadzībām un sniegto pakalpojumu specifiku, nodrošināt darbiniekam kvalifikācijas paaugstināšanu, nosūtot darbinieku uz apmācībām (arodapmācības, teorētiskās, praktiskās). Izvērtējot finansiālo stāvokli, segt ar to saistītos izdevumus no Sabiedrības līdzekļiem.
- 2.7. Izmaksāt vienreizējus pabalstus:
 - 300.00 EUR apmērā ģimenei darbinieka nāves gadījumā;
 - 300.00 EUR apmērā tuvu radnieku (sieva, vīrs, tēvs, māte, bērni) nāves gadījumā.
- 2.8. Pamatdarbā strādājošiem darbiniekiem, kuri nostrādājuši pilnu gadu Sabiedrībā, pamatojoties uz darbinieka iesniegumu, Sabiedrība veic iemaksu darbinieka 3. pensiju līmenī un/vai par veselības apdrošināšanu, par kopējo summu 9% apmērā no darbinieka darba algas (saskaņā ar likumu "Par valsts sociālo apdrošināšanu", Sabiedrība, aprēķinot valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, sociālo iemaksu objektā neietver darba ņēmēju labā veiktās iemaksas 3. pensiju līmenī vai par veselības apdrošināšanu).
- 2.9. Darbiniekiem, kuriem noteikti kaitīgie darba apstākļi (*darbs ar datoru*), vienu reiz divos gados apmaksāt izdevumus redzes korekcijas līdzekļu iegādei 120.00 EUR apmērā.
- 2.10. Darbiniekam darbnespējas lapa A tiek apmaksāta 100% (simts procenti) apmērā no darbinieka vidējās izpeļņas no pirmās slimības dienas.

1.tabula

INTELEKTUĀLĀ DARBA DARBINIEKI

Nr.	Amata nosaukums	Kvalifikācijas kategorija
1.	Galvenais grāmatvedis	4
2.	Iekārtu ekspluatācijas inženieris	5
3.	Būvinženieris	5
4.	Finanšu ekonomists	6
5.	Ūdensapgādes un kanalizācijas daļas vadītājs	6
6.	Lauku struktūrvienības vadītājs	6
7.	Klientu apkalpošanas daļas vadītājs	6
8.	Informācijas uzskaites speciālists	7
9.	Elektriķis	7
10.	Biroja administrators	8
11.	Grāmatvedis	8
12.	Klientu apkalpošanas speciālists	8
13.	Mājaslapas administrators	9
14.	Uzskaites rādījumu reģistrētājs	10

2.tabula

FIZISKĀ DARBA DARBINIEKI

Nr.	Amata nosaukums	Kvalifikācijas kategorija
1.	Notekūdeņu rūpnieciskās pārstrādes operators	2
2.	Ūdens pārstrādes operators	3
3.	Presēšanas iekārtu operators	3
4.	Mehāniķis	3
5.	Specializētā automobiļa vadītājs	3
6.	Sanitārtehnisko iekārtu montētājs	4
7.	Santehniķis	4
8.	Ekskavatora vadītājs	4
9.	Ēkas un teritorijas dežurants	8
10.	Apkopēja	8

3.tabula

INTELEKTUĀLĀ DARBA DARBINIEKI

Nr.	Kvalifikācijas kategorija	Koeficients mēneša algas noteikšanai
1.	1	5.29
2.	2	4.61
3.	3	4.02
4.	4	3.51
5.	5	3.04
6.	6	2.64
7.	7	2.28
8.	8	1.96
9.	9	1.70
10.	10	1.48
11.	11	1.29
12.	12	1.13
13.	13	1.00

4.tabula

FĪZISKĀ DARBA DARBINIEKI

Nr.	Kvalifikācijas kategorija	Koeficients mēneša algas noteikšanai
1.	1	2.64
2.	2	2.28
3.	3	1.96
4.	4	1.70
5.	5	1.48
6.	6	1.29
7.	7	1.13
8.	8	1.00