

SIA „Saldus siltums atlīdzības politikas principi

Atalgojuma politika ir vispārējs pasākumu komplekss, kas ietver sabiedrības apstiprinātus iekšējos normatīvos aktus, kas jāievēro, īstenojot atalgojuma vadību. Tā ir saistoša visiem sabiedrības darbiniekiem. Atalgojuma politikas uzdevums ir noteikt atalgojuma veidošanas sistēmu, kas nodrošinātu Sabiedrības attīstību, ļautu saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt profesionālus darbiniekus noteikto darbības mērķu, attīstības virzienu un uzdevumu izpildei.

SIA „Saldus siltums” atalgojuma politikas vadlīnijas ir:

1. Nodrošināt darbinieku atalgojuma līmeni, kas apmierina darbinieku sociāli ekonomiskās vajadzības un ir atbilstošs Latvijas darba tirgus atalgojuma vidējam līmenim.
2. Nodrošināt atalgojuma caurskatāmību un darbiniekiem saprotamus atalgojuma nosacījumus ar ilgtermiņa perspektīvu, ko nosaka Sabiedrības iekšējie normatīvie akti.
3. Nodrošināt atalgojuma līmeņa saskaņotību un atbilstību darbinieka ieguldījumam.
4. Veicināt profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu, jaunu tehnoloģiju apguvi, jaunu darba organizācijas metožu ieviešanu.

SIA „Saldus siltums” atalgojuma struktūru veido:

1. Atalgojuma nemainīgā daļa- ko veido mēneša darba alga vai stundas tarifa likme, par kuru darbinieks un darba devējs vienojies, un kura ir noteikta pamatojoties uz amatam piešķirto kategoriju, darba apjomu, atbildības pakāpi, darba apjomu, ņemot vērā LR spēkā esošos normatīvos aktus.
2. Atalgojuma mainīgā daļa- piemaksas par darbu īpašos riska apstākļos, prēmijas, pabalsti un citas izmaksas, ko nosaka Darba likums, Darba koplīgums vai citi iekšējie normatīvie akti.
3. Gabaldarba (akorda) alga- aprēķināma par paveikto darba apjomu, balstoties uz gabaldarba (akorda) izcenojumiem, piemērojama darbiniekiem, kuru darba procesu iespējams normēt nosakot akorddarba izcenojumus.

Detalizēta atalgojuma politika aprakstīta sabiedrības Nolikumā par darba samaksu, Noteikumos par SIA “Saldus siltums” darbinieku materiālo stimulēšanu, valdes lēmumos un rīkojumos.

Šos atlīdzības noteikšanas kritērijus nepiemēro SIA „Saldus siltums” valdes priekšsēdētāja atlīdzības noteikšanai.

Valdes priekšsēdētāja atlīdzība tiek noteikta pamatojoties uz 04.02.2020. MK 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 Saldus novada pašvaldības Pilnvarojuma līgumu. Centrālās statistikas pārvalde paziņo valstī strādājošo iepriekšējā gada mēneša vidējās darba samaksas apmēru. Valdes priekšsēdētāja ikmēneša atalgojumu aprēķina CSP noteiktajam rādītājam, piemērojot koeficientu 2.5, ko nosaka kapitāldaļu turētāja pārstāvis.

SIA “Saldus siltums” informācija par piemaksām, prēmijām un naudas balvām

Nr. p. k.	Piemaksas vai prēmijas veids, naudas balva	Piemaksas, prēmijas vai naudas balvas apmērs (<i>euro</i> vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	2	3	4
1.	Virsstundas	100 % no stundas likmes	DL 68.pants
2.	Svētku stundas	100 % no stundas likmes	DL 68.pants
3.	Nakts stundas	85 % no stundas likmes	DL 67.pants
4.	Naudas balva dzīves jubilejā	No 50 līdz 150	Darba koplīgums

SIA ”Saldus siltums” amatu iedalījums amatu grupās un informācija par amatpersonu un darbinieku mēnešalgas apmēru (bruto, *euro*)

Nr. p. k.	Amata pamatfunkcija	Amata vietu skaits	Mēnešalgas diapazons (no–līdz)
1	2	3	4
1.	Administratīvā funkcija- valde	1	2.5*1004
2.	Grāmatvedības un finanšu funkcija	3	1100 - 1500
3.	Lietvedības funkcija	1	850
4.	Pamatdarbības funkcija	15	670-1050
5.	Pamatdarbības tehniskais nodrošinājums	3	1100 - 1400
Kopā			X