

SIA "MADONAS SILTUMS"
ATALGOJUMA POLITIKA

2018.

SIA "Madonas Siltums" atalgojuma politika

Saskaņā ar "Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma" 58.panta prasībām SIA "Madonas Siltums" (turpmāk – Sabiedrība) ir pienākums publiskot savā (ja nav, tad pašvaldības) mājaslapā internetā atalgojuma politikas principus.

Atalgojuma politikas mērķis ir noteikt Sabiedrības darbinieku atalgojuma pamatprincipus.

Sabiedrības politika atalgojuma jomā ir saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt profesionālus darbiniekus, veicinot SIA "Madonas Siltums" vidēja termiņa darbības stratēģijas plānā 2018. – 2020. gadam noteikto darbības mērķu, attīstības virzienu un uzdevumu izpildi.

Atalgojuma politika ir saistoša visiem SIA "Madonas Siltums" darbiniekiem. Šo politiku nepiemēro Sabiedrības valdes locekļa atlīdzības noteikšanai – valdes locekļa atalgojumam un norēķinu kārtībai ir saistošs noslēgtais pilnvarojuma līgums, kā arī "Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma" 79.panta 6.daļa, Ministru kabineta noteikumu Nr.791 7.punkts.

Atalgojuma politikas galvenie uzdevumi un pamatprincipi

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

- 1) infrastruktūra – attīstība šajā virzienā ir vērsta uz siltumapgādes infrastruktūras tehnoloģiskās modernizācijas nodrošināšanu;*
- 2) tehnoloģiskā attīstība – attīstība šajā virzienā ir vērsta uz tehnoloģiju modernizēšanu, inteligentu vadības un ekspertu sistēmu nodrošināšanu un efektīva resursu pārvaldes modeļa ieviešanu;*
- 3) klientu apkalpošana un pakalpojumu sniegšana – attīstība šajā virzienā ir vērsta uz klientu apkalpošanas procesa centralizāciju, elastīgu, mērķtiecīgu un uz rezultātiem balstītu materiālu resursu vadību un plānošanu, sistemātisku un augstāk kvalificēta personāla apmācību;*
- 4) efektivitātes uzlabošana – attīstība šajā virzienā ir vērsta uz uzņēmuma saimnieciskās darbības, t.sk. strādājošo darba efektivitātes paaugstināšanu.*

SIA "Madonas Siltums" atalgojuma politikas pamatprincipi:

- 1) nodrošināt darbiniekiem atalgojuma līmeni, kas ir atbilstoši līdzvērtīgs Latvijas darba tirgus atalgojuma vidējam līmenim. Atalgojuma apmēru darbiniekiem noteikt, balstoties uz darbinieka kvalifikācijas, pieredzes, spējām, attieksmes un ieguldījuma uzņēmuma mērķu sasniegšanā*
- 2) nodrošināt konsekventus un darbiniekiem saprotamus atalgojuma nosacījumus ar ilgtermiņa perspektīvu;*
- 3) nodrošināt atalgojumu līmeņu saskaņotību;*
- 4) nodrošināt atalgojuma sasaisti ar Sabiedrības struktūrvienības 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 u.t.t.);
- 7) veicināt un 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.

Atalgojuma struktūra:

SIA "Madonas Siltums" atalgojuma struktūru veido:

- 1) Atalgojuma nemainīgā daļa;
- 2) Akorda (gabaldarba) alga;
- 3) Atalgojuma mainīgā daļa.

Atalgojuma nemainīgā daļa

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. Darba algas apmēru konkrētam darbiniekam nosaka, ņemot vērā darbinieka individuālās kompetences (pieredzi nozarē un Sabiedrībā, izglītību, specifiskās prasmes u.t.t.).

Tabulā Nr.1 ir attēlots amatu iedalījums amatu grupās un informācija ar amatpersonu un darbinieku mēnešalgas apmēru (bruto, euro)¹

Tabula Nr1. "Amatu iedalījums amatu grupās un to atalgojuma diapazons"

Amata grupa	Amata vietu skaits	Mēnešalgas diapazons, EUR	Vidējā mēnešalga, EUR
Vadošie darbinieki (bez valdes locekļa)	2	1060-1430	1245
Vadošie speciālisti	7	920-1030	968
Citi speciālisti	9	680-900	784
Strādnieki un apkalpojošais personāls	37	448-570	500

¹ Dati sagatavoti uz 2018.gada 31.janvāri

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. 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 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, t.sk. piemaksas iesaistītajiem darbiniekiem, ja Sabiedrība realizē ES līdzfinansētu projektu, liela apjoma būvniecības projektu vai notiek Sabiedrības darbības paplašināšana.
- 2) prēmijas - par struktūrvienības ikmēneša (vai kāda cita laika perioda) operatīvās darbības rezultātīvo rādītāju izpildes novērtējumu konkrētā laika periodā. Prēmija, kuras apjoms ir atkarīgs no darbinieka darba rezultāta, tiek aprēķināta balstoties uz izmērāmiem Sabiedrības un konkrētā darbinieka/ struktūrvienības mēneša (vai cita laika perioda (ceturksnis, gads) darbības rezultātiem; Prēmijas par Sabiedrības darbības (gada) rezultātiem; Individuālās un vienreizējās prēmijas,
- 3) naudas balvas - par darba pienākumu priekšzīmīgu un godprātīgu pildīšanu.

Valdes loceklis



U.Lielvalodis