

SIA “Bauskas novada komunālserviss” Atalgojuma politika

Preambula

SIA “Bauskas novada komunālserviss” (turpmāk – Sabiedrība) Atalgojuma politika ir dokuments, kurš nosaka vispārējos Sabiedrības atalgojuma sistēmas veidošanas pamatprincipus. Politikas dokumenta “Atalgojuma politika” (turpmāk – Atalgojuma politika) mērķis ir saglabāt, piesaistīt un motivēt darbiniekus, atbalstīt darbinieku profesionalitātes un kvalifikācijas paaugstināšanu, veicināt Sabiedrības ilgtermiņa un īstermiņa mērķu sasniegšanu. Atalgojuma politika ir saistoša visiem Sabiedrības darbiniekiem. Šo Atalgojuma politiku nepiemēro Sabiedrības valdes locekļa atlīdzības noteikšanai.

I. Vispārīgie jautājumi

1. Atalgojuma politika nosaka Sabiedrības atalgojuma sistēmas principus, atalgojuma sistēmas struktūru un informācijas publiskošanas nosacījumus.
2. Atalgojuma politika ir izdota, pamatojoties uz Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 58.panta trešās daļas j) punktu.
3. Atalgojuma politika attiecas uz visiem Sabiedrības darbiniekiem.
4. Atalgojuma politika ir izveidota un tiek pilnveidota, lai nodrošinātu Sabiedrības mērķu sasniegšanai nepieciešamās kompetences, ilgtermiņā piesaistītu atbilstošas kvalifikācijas darbiniekus un motivētu tos kvalitatīvai darba izpildei un efektivitātes paaugstināšanai, paaugstinātu darbinieku atbildības un iniciatīvas līmeni, kā arī efektīvi un racionāli izmantotu finanšu resursus.

II. Atalgojuma politikas uzdevumi un pamatprincipi

5. Atalgojuma politikas uzdevums ir noteikt atalgojuma veidošanas sistēmu Sabiedrībā, kas veicinātu tās attīstību šādos pamatvirzienos:
 - 5.1. Klientu apkalpošanas un pakalpojumu sniegšanas pilnveidošana - klientu apkalpošanas procesa maksimāla tuvināšana patērētājiem, ilgtspējīgu un stabilu pakalpojumu sniegšana saviem klientiem, kā arī klientus apkalpojošā personāla kvalifikācijas paaugstināšana;
 - 5.2. Ražošanas efektivitātes uzlabošana – inovatīvu tehnoloģiju ieviešana, profesionāla pieeja, lai sasniegtu Sabiedrības izvirzītos mērķus un panāktu drošu un nepārtrauktu pakalpojuma sniegšanu;
 - 5.3. Jaunu tehnoloģiju attīstība – esošo ražošanas tehnoloģiju modernizācija, atjaunojamo resursu izmantošanas paplašināšana;
 - 5.4. Infrastruktūras attīstība – tehnoloģiju modernizācija, lai panāktu kvalitatīva un videi draudzīgu pakalpojuma sniegšanu.
6. Sabiedrības atalgojuma politikas pamatprincipi:
 - 6.1. Nodrošināt atalgojuma atbilstību darbinieku kvalifikācijai, darba pieredzei un sasniegumiem;

- 6.2. Nodrošināt darbiniekiem atalgojuma līmeni, kas ir atbilstošs Latvijas darba tirgus atalgojuma vidējam līmenim, konkrētā amatu kvalifikācijas grupā;
- 6.3. Nodrošināt vienlīdzības un taisnīguma principa ievērošanu atalgojuma noteikšanā darbiniekiem;
- 6.4. Nodrošināt darbiniekiem saprotamus atalgojuma nosacījumus;
- 6.5. Veicināt darbinieku profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu (jauno tehnoloģiju un darba metožu apgūšanu, papildus kvalifikācijas iegūšanu u.c.);
- 6.6. Novērst interešu konfliktu un korupcijas risku rašanos.
- 6.7. Veicināt darbinieku motivāciju un apbalvot laba darba sasniegumus.

III. Atalgojuma struktūra

7. Sabiedrības atalgojuma struktūru veido:
 - 7.1. Atalgojuma pastāvīgā daļa;
 - 7.2. Atalgojuma mainīgā daļa;
 - 7.3. Vienreizējās vai pastāvīgās piemaksas par papildu uzdevumu izpildi.
8. Atalgojuma pastāvīgā daļa:
 - 8.1. Atbilstoši darbinieku ieņemamajam amatam, kvalifikācijai, darba sarežģītības un atbildības pakāpei, pamatalga tiek noteikta kā mēneša darba alga vai stundas tarifa likme.
 - 8.2. Atalgojuma pastāvīgā daļa ir mēneša darba alga, kuru nosaka pamatojoties uz amatam piešķirto kvalifikācijas kategoriju un amata aprakstu, atbilstoši veicamo amata pienākumu sarežģītībai, darba apjomam, atbilstības pakāpei un kvalifikācijas prasībām.
 - 8.3. Atalgojuma pastāvīgā daļa katram darbiniekam tiek noteikta individuāli, atbilstoši darbinieka kompetencēm un pieredzei, ievērojot darbinieka amata grupas atalgojuma patstāvīgās daļas minimālo un maksimālo robežu.
 - 8.4. Konkrētā darbinieka darba algas apmērs tiek noteikts Sabiedrības amatu sarakstā paredzēto darba samaksas grupu ietvaros, ņemot vērā darbinieka kvalifikācijas atbilstību attiecīgajai profesijai noteiktajai kvalifikācijai, darba pieredzi, izglītības līmeni, profesionālās iemaņas, darba apjomu un atbildības pakāpi.
 - 8.5. Darba samaksa var tikt paaugstināta, pamatojoties uz būtisku darbinieka pieredzes, slodzes, atbildības pakāpes un kvalifikācijas līmeņa paaugstināšanos, iegūstot specialitāti vai profesiju, kas, saskaņā ar attiecīgajai profesijai noteiktajām kvalifikācijas prasībām, ir nepieciešama Sabiedrībai, vai otras profesijas apgūšana, kas nepieciešama tiešo pienākumu izpildei.
 - 8.6. Darba samaksa var tikt samazināta pamatojoties uz darbinieka profesionālo iemaņu neatbilstību esošajai darba samaksas grupai, vai pamatojoties uz darbinieka slodzes, pienākumu, vai atbildības pakāpes samazināšanos.
9. Atalgojuma mainīgā daļa:
 - 9.1. Atalgojuma mainīgā daļa paredz atalgot darbinieka sniegumu un darbinieka attieksmi pret pienākumu izpildi, lai nodrošinātu atalgojuma izmaksas elastīgumu.
 - 9.2. Atalgojuma mainīgo daļu katram darbiniekam nosaka papildus atalgojuma pastāvīgajai daļai, atbilstoši darba rezultātiem. Atalgojuma mainīgo daļu ietekmē šādi kritēriji:
 - 9.3. augsts profesionālo iemaņu līmenis ieņemamajā amatā, kas sekmē Sabiedrības darbību;
 - 9.4. līdzdalība jaunas darba tehnoloģijas, darba organizācijas vai citu pasākumu ieviešanā;

- 9.5. kvalifikācijas paaugstināšana, iniciatīva darba pienākumu izpildē un radoša, atbildīga attieksme pret darbu;
- 9.6. izpildāmā darba apjoms un papildus pienākumu izpilde.
10. Atalgojuma mainīgo daļu viedo arī darba samaksas nolikumā paredzētās piemaksas un vienreizējās izmaksas par konkrētu papildu pienākumu izpildi, piemēram, piemaksa par praktikantu darba organizāciju, par stažieru apmācīšanu, par plānoto darba rezultātu sasniegšanu un pārsniegšanu, u.c. gadījumos.
11. Sabiedrība aizsargā un neizpauž katrai individuālai personai noteikto vai piešķirto atalgojumu, izņemot, ja normatīvie akti nenosaka citādi. Sabiedrības tīmekļvietnē www.pbnks.lv publisko informāciju par Sabiedrības atalgojuma politiku, ievērojot Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 58.pantu.
12. Noteikumi stājas spēkā 2024.gada 1.janvārī.

Valdes loceklis



Dz.Cāzers