

APSTIPRINU:

SIA "Liepājas namu apsaimniekotājs"
valdes loceklis

A. Rimma

2020.gada 2.janvārī

SIA "Liepājas namu apsaimniekotājs" Atalgojuma politika

SIA "Liepājas namu apsaimniekotājs" (turpmāk – LNA) atalgojuma politikas mērķis ir noteikt darbinieku atalgojuma pamatprincipus.

LNA atalgojuma politika ietver mērķi - saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt profesionālus darbiniekus, veicinot LNA attīstības stratēģijā noteikto darbības mērķu un uzdevumu izpildi.

Atalgojuma politika ir saistoša visiem LNA darbiniekiem. Šo politiku nepiemēro valdes locekļa atlīdzības noteikšanai.

LNA ir izstrādāta vienota atalgojuma sistēma balstoties uz sekojošiem pamatprincipiem:

Konkurētspējīga atalgojuma līmeņa uzturēšana

LNA nodrošina darba samaksas līmeni, kas dod iespēju darbiniekiem apmierināt sociāli – ekonomiskās vajadzības. LNA ir sociāli atbildīgs darba devējs, ievērojot normatīvo aktu nosacījumus darba tiesību un darba aizsardzības jomā.

LNA pastāvīgi apzina, vai darba samaksas līmenis ir salīdzināms ar citiem līdzvērtīgiem uzņēmumiem. Darba samaksas līmenis tiek noteikts atbilstoši LNA finansiālajām iespējām un ekonomiskajai situācijai pilsētā un valstī ar mērķi saglabāt un piesaistīt kvalificētus un spējīgus darbiniekus, kā arī motivēt visus darbiniekus efektīvākai darba izpildei.

Atalgojuma taisnīgums

Taisnīguma princips paredz vienlīdzīgu samaksu par vienādu darba ieguldījumu, sadalot amatus pa amatu grupām un nosakot vienlīdzīgas sociālās garantijas (pielikums Nr. 1).

Darbinieka atalgojumu attiecīgajai amatu grupai nosaka, ievērojot šādus individuālā vērtējuma kritērijus:

- darbinieka profesionālā pieredze, kas ir būtiska LNA funkciju izpildei un kuru izvērtē valdes loceklis, ņemot vērā darbinieka amata aprakstā noteiktās prasības attiecīgajā jomā;
- darbiniekam ir attiecīga izglītības pakāpe attiecīgajā jomā.

Atalgojuma elementi uz visiem darbiniekiem tiek attiecināti vienādā apmērā, atbilstoši vienlīdzīgu tiesību principam.

Darba samaksas atbilstība darbinieka ieguldījumam

LNA pastāvīgi meklē risinājumus, kā optimāli nodrošināt saikni starp darbinieka individuālo darba sniegumu un darba samaksu. LNA novērtē darbinieku individuālo sniegumu un nodrošina atbilstošu samaksu par darbu izpildi. Valdes loceklis pilnvarojuma ietvaros lemj par amatalgas izmaiņām amatu grupās un stimulējošu atalgojuma elementu piemērošanu.

Darba samaksas caurskatāmība

LNA atalgojuma sistēma ir atklāta un paredz vienādas iespējas visām struktūrvienībām bez noteiktiem izņēmumiem, darbinieku atalgojuma elementus nosaka LNA iekšējie normatīvie dokumenti, kas izstrādāti saskaņā ar Darba likumu un LNA statūtiem.

LNA amatu grupas un to atalgojuma apmērs

Amatu grupas	Amata vietu skaits	Minimālā un maksimālā darba alga EUR	Vidēja mēnešalga
Sētnieki - apkopēji	8	430 - 600	428
Speciālisti (t.sk. jurista palīgi, parādu piedziņas speciālists, grāmatveži, uzskaitveži, klientu apkalpošanas speciālisti, namu pārziņi, ēku un apsaimniekojamās teritorijas pārziņis)	29	800-1100	972
Vecākie speciālisti (t.sk. ēku ekspluatācijas inženieris, inženierkomunikāciju speciālists, finanšu analītiķis, projektu vadītājs, projektu koordinators, juristi, biroja administrators, sabiedrisko attiecību speciālists, personāla speciālists, informācijas sistēmu un tehnoloģiju administratori)	12	1200-1800	1442
Struktūrvienību vadītāji (daļu vadītāji, vadītāju vietnieki)	4	1600 - 1990	1848

Informācija par sociālajām garantijām

Nr. p.k.	Sociālās garantijas veids	Sociālās garantijas apmērs (EUR vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1.	Darbinieku veselības apdrošināšana	Veselības apdrošināšanas polises pamatsummas prēmiju 100 % apmērā	Nodarbināto personu veselības apdrošināšanas nolikums
2.	Pabalsts darbinieka nāves gadījumā ģimenes loceklim	Darbinieka mēnešalgas apmērā	Saskaņā ar Darba samaksas nolikumu
3.	Pabalsts darbinieka ģimenes locekļa vai apgādājamā nāves gadījumā	Ne vairāk kā vienas minimālās mēneša darba algas apmēram	Saskaņā ar Darba samaksas nolikumu
4.	Pabalsts bērna piedzimšanas gadījumā	Ne vairāk kā vienas minimālās mēneša darba algas apmēram	Saskaņā ar Darba samaksas nolikumu
5.	Kompensācija par optisko redzes korekcijas līdzekļu iegādi	Līdz 70 EUR	Nolikums par optisko redzes korekcijas līdzekļu iegādes kompensāciju

Informācija par piemaksām, prēmijām un kompensācijām

Nr. p.k.	Piemaksas vai prēmijas veids	Piemaksas vai prēmijas apmērs (EUR vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1.	Piemaksa par papildus darbu	Līdz 50 % no darbiniekam noteiktās darba algas	Papildus darba pienākumi: par prombūtnē esoša darbinieka vai vakanta amata pienākumu pildīšanu, vai ja papildus amata aprakstā noteiktajiem pienākumiem pilda vēl citus pienākumus. Saskaņā ar Darba samaksas nolikumu
2.	Piemaksa par darbu īpašos apstākļos	Var tikt noteikta ar valdes locekļa rīkojumu	Saskaņā ar Latvijas Republikas Ministru kabineta noteikumiem
3.	Piemaksa par virsstundu darbu	100 % apmērā no noteiktās darba algas	Saskaņā ar LR Darba likumu
4.	Piemaksa par darbu svētku dienās un nedēļas atpūtas laikā	100 % apmērā no noteiktās darba algas	Saskaņā ar LR Darba likumu
5.	Piemaksa par personīgo darba ieguldījumu un darba intensitāti	Līdz 20 % no noteiktās darba algas	Saskaņā ar Darba samaksas nolikumu
6.	Prēmija par sasniegumiem un individuālo ieguldījumu kopīgā darba rezultātā	Līdz darbinieka 2 mēnešu darba algas apmēram gada laikā	Saskaņā ar Darba samaksas nolikumu
7.	Mācību maksas kompensācija	Darbiniekam un Darba devējam vienojoties	Saskaņā ar Darba samaksas nolikumu