

APSTIPRINU:  
SIA "Liepājas namu apsaimniekotājs"

valdes loceklis

A. Rimma

2021.gada 30.decembris

## **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**

| <b>Amatu grupas</b>                                                                                                                                                                                                                                                  | <b>Amata vietu skaits</b> | <b>Minimālā un maksimālā darba alga EUR</b> | <b>Vidējā mēnešalga</b> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------------|-------------------------|
| Apkopējs                                                                                                                                                                                                                                                             | 1                         | 600                                         | 600                     |
| Speciālisti (t.sk. jurista palīgi, grāmatveži, grāmatvedības uzskaitveži, klientu apkalpošanas speciālisti, namu pārziņi, namu pārziņis - darba aizsardzības speciālists, ēku un apsaimniekojamās teritorijas pārziņis)                                              | 25                        | 1100-1400                                   | 1248                    |
| Vecākie speciālisti (t.sk. ēku ekspluatācijas inženieris, inženierkomunikāciju speciālists, finanšu analītiķis, projektu vadītājs, projektu koordinators, juristi, biroja administrators, personāla speciālists, informācijas sistēmu un tehnoloģiju administratori) | 11                        | 1300-1800                                   | 1559                    |
| Struktūrvienību vadītāji (daļu vadītāji)                                                                                                                                                                                                                             | 3                         | 1900                                        | 1900                    |

**Informācija par sociālajām garantijām**

| <b>Nr. p.k.</b> | <b>Sociālās garantijas veids</b>                                  | <b>Sociālās garantijas apmērs (EUR vai %)</b>                     | <b>Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji</b>                         |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| 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.<br>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                                                                                                                                                                                        |
| 8.       | Atlaišanas kompensācija                                                    | No vienas līdz piecu mēnešu darba algas apmērā, pamatojoties uz Darbinieka nostrādāto laiku, ieņemamā amata pakāpi, individuālo ieguldījumu. | Ja darba tiesiskās attiecības ar Darbinieku tiek izbeigtas pamatojoties uz Darbinieka un Darba devēja vienošanos.<br><br>Saskaņā ar Darba samaksas nolikumu                                                               |