

Atalgojuma politikas principi SIA „Valmieras ūdens”

Saskaņā ar “Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma” 58.panta prasībām SIA “Valmieras ūdens” (turpmāk – Sabiedrība) ir pienākums publiskot savā mājaslapā internetā atalgojuma politikas principus.

Atalgojuma politikas mērķis:

Atalgojuma politikas mērķis ir noteikt SIA “Valmieras ūdens” darbinieku atalgojuma pamatprincipus. Atalgojuma politika ir saistoša visiem SIA “Valmieras ūdens” darbiniekiem. Šo politiku nepiemēro Sabiedrības valdes locekļu atlīdzības noteikšanai.

Atalgojuma politikas principi:

SIA „Valmieras ūdens” (turpmāk – Sabiedrība) izstrādāta vienota darba atalgojuma sistēma, balstoties uz šādiem principiem:

1. Darbinieku sociāli – ekonomisko vajadzību apmierināšana.

Sabiedrība nodrošina tādu atalgojuma līmeni, kas dod iespēju darbiniekam apmierināt sociāli – ekonomiskās vajadzības. Sabiedrība ir sociāli atbildīgs darba devējs, uzturot labāko praksi darba tiesību un darba aizsardzības jomā.

2. Konkurētspējīga atalgojuma līmeņa uzturēšana.

Sabiedrības darbinieku atalgojums tiek noteikts atbilstoši Sabiedrības finansiālajām iespējām un ekonomiskajai situācijai valstī ar mērķi piesaistīt kvalificētus un konkurētspējīgus speciālistus. Sabiedrība pastāvīgi rūpējas, lai darbinieka atalgojuma līmenis būtu atbilstošs tirgus apstākļiem un salīdzināms ar citiem konkurētspējīgiem uzņēmumiem valsts un privātajā sektorā, tajā pašā laikā tam jāatspoguļo SIA “Valmieras ūdens” pamatvērtības: atvērtība, vienkāršība un atbildība, kā arī jānodrošina Sabiedrības ilgtermiņa stratēģisko mērķu sasniegšana.

3. Atalgojuma taisnīgums.

Atalgojuma sistēma Sabiedrībā veidota tā, lai darbiniekiem nodrošinātu vienlīdzīgu samaksu par darba ieguldījumu Sabiedrības labā. Taisnīguma princips paredz vienlīdzīgu samaksu par vienādas vērtības darbu, sadalot amatus pa amatu grupām. Atalgojuma elementi uz visiem darbiniekiem tiek attiecināti vienādā apmērā, atbilstoši vienlīdzīgu tiesību principam.

4. Darba samaksas atbilstība darbinieka ieguldījumam.

Sabiedrības darbinieku atalgojums noteikts tā, lai motivētu darbiniekus īstenot viņu individuālos mērķus, atbilstoši veicamā darba saturam un atbildības pakāpei. Sabiedrība pastāvīgi meklē risinājumus, kā optimāli nodrošināt saikni starp darbinieka individuālo darba sniegumu un atalgojumu.

5. Darba samaksas caurskatāmība.

Sabiedrības darbinieku atalgojuma sistēma ir caurskatāma, atalgojuma elementus, to piešķiršanas un administrēšanas kārtību nosaka Sabiedrības iekšējie normatīvie akti, kas izstrādāti ievērojot Darba likuma normas.

Darbinieku amatu klasifikācija un bruto atalgojums no 01.10.2018.

Amatu grupas nosaukumi	Minimālais atalgojums, EUR	Maksimālais atalgojums, EUR	Darbinieku skaits
Valdes locekļi	628	2991	2
Struktūrvienību vadītāji	1570	1900	7
Speciālisti (inženieri, jurists, sabiedrisko attiecību speciālists, biroja administrators, grāmatveži, ekonomisti, laboranti)	1175	1580	23
Kvalificēti strādnieki, vienkāršas profesijas (mēnešalga)	565	1125	6
Kvalificēti strādnieki, vienkāršas profesijas (stundas likme)	3.60+25%*	5.12+25%*	46

*25% atalgojuma mainīgā daļa

**Informācija par piemaksām, prēmijām, naudas balvām, sociālajām garantijām
un to noteikšanas kritērijiem**

Nr. p. k.	Piemaksas vai prēmijas veids, naudas balva	Piemaksas, prēmijas vai naudas balvas apmērs (euro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	2	3	4
1.	Piemaksa par nakts darbu	50 % apmērā no darbiniekam noteiktās stundas vai dienas algas likmes	Darba likums 67. pants, Darba laika uzskaites tabula
2.	Piemaksa par virsstundu darbu un darbu svētku dienā	100 % apmērā no darbiniekam noteiktās stundas vai dienas algas likmes	Darba likums 68. pants, Darba laika uzskaites lapa
3.	Piemaksa, ja darbinieks, papildus saviem tiešajiem, darba pienākumiem aizvieto prombūtnē esošu darbinieku vai pilda vakanta amata pienākumus vai papildus amata aprakstā noteiktajiem pienākumiem pilda vēl citus pienākumus	līdz 30% no darbiniekam noteiktās mēnešalgas	Darba likums 65. pants, Darba koplīgums <ul style="list-style-type: none"> • piemaksu par prombūtnē esoša Darbinieka aizvietošanu vai vakanta amata pienākumu pildīšanu nosaka ne vairāk kā 2 darbiniekiem; • piemaksu par vakanta amata pienākumu pildīšanu nosaka uz laiku līdz 4 mēnešiem vakances pastāvēšanas laikā
4.	Piemaksa par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti nolūkā nodrošināt kompetentāko darbinieku motivēšanu	līdz 60EUR mēnesī	Darba koplīgums <ul style="list-style-type: none"> • vērtē darbinieka ieguldījums uzņēmuma mērķu sasniegšanā, saimnieciskajā darbībā un attīstībā
5.	Samaksa par izsaukuma gatavību	Par diennakti 15.00EUR	Darba koplīgums, Darba kārtības noteikumi Darbiniekam, kurš atrodas izsaukuma gatavībā, lai nodrošinātu avārijas seku likvidēšanu ārpus darba laika

Nr. p. k.	Piemaksas vai prēmijas veids, naudas balva	Piemaksas, prēmijas vai naudas balvas apmērs (euro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
6.	Naudas balva sakarā ar uzņēmumam vai darbiniekam svarīgu notikumu	150.00EUR apaļās dzīves jubilejās 75.00EUR par katrām 5 nostrādātiem gadiem apaļās darba jubilejās, sākot no 10 darba gadiem)	Darba koplīgums. Izmaksājot naudas balvu, ņem vērā uzņēmuma saimnieciskās darbības rezultātus, darbinieka ieguldījumu uzņēmuma mērķu sasniegšanā, darba disciplīnu, personisko attieksmi, kā arī citus kritērijus (kalendārā gada ietvaros)
7.	Atvaļinājuma pabalsts	Līdz 50% no darbiniekam noteiktās mēnešalgas	Darba koplīgums
8.	Prēmija	līdz 75% no darbiniekam noteiktās mēnešalgas	Darba koplīgums <ul style="list-style-type: none"> • Prēmiju var izmaksāt reizi gadā pēc uzņēmuma ikgadējo darbības rezultātu novērtējuma
9.	Pabalsts darbinieka ģimenes locekļa vai apgādājamā nāves gadījumā, bērna piedzimšanu, darbinieka laulībām	Minimālā darba alga	Darba koplīgums
10.	Pabalsts darbinieka tuviniekiem, darbinieka nāves gadījumā	50% no darbiniekam noteiktās mēnešalgas. Bet ne mazāk kā minimālā darba alga	Darba koplīgums
11.	Briļļu, lēcu iegādei	Līdz 120.00EUR	Darba aizsardzības likums, Darba koplīgums Ārsta norādījumi
12.	Papildatvaļinājums 3 darba dienas	Vidējā izpeļņa	Darba koplīgums
13.	Darba likumā noteiktais papildatvaļinājums, apmaksājamās brīvdienas	Vidējā izpeļņa	Darba likums