

APSTIPRINĀTS

SIA „Bauskas siltums” valdes loceklis _____ Ilmārs Rūsis

2017.gada 25.aprīlī

SIA ”Bauskas siltums” Atalgojuma politikas principi

SIA „Bauskas siltums” reģistrēts Uzņēmuma reģistrā 1992.gada 9.novembrī. Reģistrācijas datums komercreģistrā 2003.gada 22.aprīlī un tās 100% daļu turētājs ir Bauskas novada pašvaldība.

Uzņēmums ir saņēmis Jelgavas reģionālā Sabiedrisko pakalpojumu regulatora licences siltumenerģijas ražošanai, pārvadei, sadalei un realizācijai. Tā uzdevums nodrošināt siltumenerģijas lietotājus Bauskas pilsētā ar centralizētu, nepārtrauktu, ekonomiski pamatotu, pieprasītajā daudzumā un vides aizsardzības nosacījumiem atbilstošu siltumapgādi.

Finansiāli- saimniecisko kapitālsabiedrības darbību vada valdes loceklis, kā arī nosaka kapitālsabiedrības darbiniekiem atlīdzību un sociālās garantijas.

Kapitālsabiedrības valdes loceklim atlīdzību nosaka kapitāla daļu turētāja pārstāvis atbilstoši likumdošanai saskaņā ar likumu „Par valsts un pašvaldību kapitāldaļām un kapitālsabiedrībām”.

I VISPĀRĪGIE NOSACĪJUMI

1. Atlīdzības un sociālo garantiju nolikuma mērķis ir sekmēt SIA”Bauskas siltums” darbības mērķiem un attīstības stratēģijai atbilstošas personāla politikas realizāciju
2. Atlīdzības un sociālo garantiju nolikums balstās uz:
 - Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumu;
 - LR Darba likumu;
 - LR likums „Par valsts sociālo apdrošināšanu”;
 - LR „Darba aizsardzības likums”;
 - LR likumdošanas aktiem, kas reglamentē darba samaksu un ar to saistītos nodokļus;
 - Uzņēmuma iekšējās darba kārtības noteikumiem.
3. Darba samaksas sistēmas uzdevumi:
 - Panākt uzņēmuma darba samaksas līdzsvarotību un konkurentspēju Latvijas darba tirgū;
 - Nodrošināt salīdzināmu atalgojumu par vienādu darba apjomu, kvalitāti un amatu.
4. Darbinieku amata algas un stundas tarifa likmi pārskata mainoties Latvijas Republikā noteiktajai minimālajai darba algas likmei un pēc uzņēmuma finanšu situācijas analīzes.
5. Darbinieks nesaņem darba samaksu par laiku, kurā viņš bez attaisnojoša iemesla nepilda savus amata pienākumus.

II Atalgojumu sistēma

6. Atalgojumu veido Darba samaksa, piemaksas un prēmijas un pabalsti saskaņā ar noslēgtajiem darba līgumiem un valdes locekļa izdotajiem rīkojumiem.
7. Darba samaksa ir darbiniekam izmaksājamā mēnešalga vai noteiktā stundas tarifa likme, piemaksas un prēmijas, kā arī jebkura cita veida izmaksa kas saistīta ar darbu.
8. Atalgojuma apmērs tiek noteikts balstoties uz amata piederību amata grupai un darba apjomam, kas veicams 40 darba stundās nedēļā.
9. Amatu mēnešalgu un stundas tarifa likmes tiek uzrādītas uzņēmuma amatalgu sarakstā, kuru apstiprina valdes loceklis.
10. Darba samaksa vienas amatu grupas robežās var atšķirties, ņemot vērā darbinieka izglītību, kvalifikāciju, pieredzi un citus ar darba kvalitāti saistītos faktoros.
11. Darba līgumā ar darbinieku tiek norādīta Darba samaksa atbilstoši apstiprinātajam amatalgu sarakstam. Darba samaksas izmaiņu gadījumā darba līgumā tiek izdarīti grozījumi, kurus noformē rakstveidā un paraksta abas puses.
12. Darba samaksa par darbu normāla darba laika ietvaros nevar būt mazāka par valstī noteikto minimālo mēneša darba algu.
13. Darbiniekam, kurš darba pienākumus pilda nepilnu darba laiku, mēneša darba algu izmaksā proporcionāli šo pienākumu pildīšanas laikam.
14. Darba samaksas izmaksas kārtība ir noteikta Darba līgumā un uzņēmuma „Iekšējās darba kārtības noteikumos”.
15. Darba samaksas apmērs sadalījumā pa amatu grupām:

Amata grupa	Minimālā un maksimālā darba alga euro
Vadītāji	1270 – 1835
Vadošie speciālisti, speciālisti	890 – 1060
Kalpotāju, kvalificēti strādnieki	740 – 880
Apkures iekārtu operatori	Stundas tarifa likme 3.16
Vienkāršās profesijas	430

III Piemaksas

16. Pēc struktūrvadītāju iesnieguma ar valdes locekļa rīkojumu var noteikt darbiniekiem piemaksas pie mēnešalgas:
 - Par papildus darbu- darbinieka aizvietošanu viņa prombūtnes laikā (atvaļinājums, slimība), vakanta amata pienākumu pildīšana papildus tiešajiem darba pienākumiem, kā arī citi uzņēmumu funkciju nodrošināšanai nepieciešamie papildus darbi, kas nav saistīti ar darbinieka amata pienākumiem, līdz 30% no aizvietotāja amatalgas.
 - Par papildus darbu siltumtīklu darbiniekiem siltummaiņu skalošanā veikt piemaksu līdz 15 euro apmērā par vienību.
17. Var tikt noteikta piemaksa par personiskā darba ieguldījumu un darba kvalitāti darbiniekam līdz 30% no noteiktās mēnešalgas, izvērtējot tās nepieciešamību un pamatojumu.
18. Ja darbinieks saņem vienu vai vairākas 16. un 17. punktā minētās piemaksas, to kopsumma nedrīkst pārsniegt 50% no mēnešalgas.
19. Atbilstoši darba likuma normām uzņēmuma katlu mājas operatoriem tiek maksātas piemaksas:
 - Par nakts darbu (no plkst. 22:00 līdz plkst. 6:00) – 50% apmērā no darbiniekam noteiktās stundas tarifa likmes;
 - Par darbu svētku dienās – 100% apmērā no darbiniekam noteiktās stundas tarifa likmes;
 - Par virsstundu darbu – 100% apmērā no darbiniekam noteiktās stundas tarifa likmes;
20. Uzņēmuma siltumtīklu darbiniekiem par dežūrām brīvdienās un svētku dienās piešķir citu brīvdienu pusēm par to vienojoties.

IV Prēmijas

21. Uzņēmuma finansiālo iespēju robežās var prēmēt darbiniekus līdz 75% apmērā no amatalgas izvērtējot katra ieguldītā darba nozīmīgumu.

V Pabalsti un naudas balvas

21. Sakarā ar amatpersonas (darbinieka) vai viņa ģimenes locekļu (laulātā, bērnu, vecāku, brāļa vai māsas) nāvi, var izmaksāt vienreizēju pabalstu kura vērtība nepārsniedz 250 eiro, pamatojoties uz darbinieka iesnieguma, kam pievienota miršanas apliecības kopija un radniecību apliecinoša dokumentu kopija.
22. Visi pabalsti tiek piešķirti ar valdes locekļa rīkojumu, pamatojoties uz Darba likumā noteiktā attiecīgā gadījuma iestāšanos un darbinieka iesniegtajiem apliecinošajiem dokumentiem.

VI Atvaļinājumi

23. Uzņēmuma darbiniekiem kārtējais atvaļinājums tiek piešķirts atbilstoši Darba likuma normām un saskaņā ar atvaļinājumu grafiku. Pamatpjoties uz darbinieka iesnieguma pamata tiek sagatavots valdes locekļa rīkojums par ikgadējā atvaļinājuma piešķiršanu.
24. Ikgadējā atvaļinājuma ilgums ir četras kalendārās nedēļas, neskaitot svētku dienas. Ikgadējo atvaļinājumu var piešķirt pilnā apmērā vai pa daļām, taču vismaz viena atvaļinājuma daļa gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām. Ikgadējais atvaļinājums jaunam darbiniekam tiek piešķirts par gadu, ja viņš nepārtraukti ir nostrādājis uzņēmumā ne mazāk kā sešus mēnešus.
25. Ikgadējais atvaļinājums netiek atlīdzināts naudā, izņemot gadījumu, ja ar darbinieku tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības un darbinieks nav izmantojis ikgadējo atvaļinājumu.
26. Apmaksātu papildatvaļinājumu piešķir: Amatpersonai (darbiniekam) , kuriem ir 3 un vairāk bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns invalīds līdz 18 gadiem – 3 darba dienas.
27. Uz darbinieka iesnieguma pamata, ja tai pievienota mācību iestādes izziņa, valsts eksāmenu kārtošanai vai diplomdarba izstrādei un aizstāvēšanai, piešķir mācību atvaļinājumu ar darba algas saglabāšanu, bet ne vairāk kā 20 darba dienas gadā.
28. Pēc darbinieka lūguma viņam var tikt piešķirts atvaļinājums bez darba algas saglabāšanas.

Galvenā grāmatvede

Sandra Sīmane