

MADONAS NAMSAIMNIEKS

**Sabiedrība ar ierobežotu atbildību
“Madonas namsaimnieks”**

**ATALGOJUMA POLITIKAS
PAMATPRINCIPI**

SATURS

| | Lpp. |
|---|------|
| SIA “Madonas namsaimnieks” atalgojuma politikas principi..... | 3 |
| 1. Atalgojuma politika..... | 3 |
| 2. Atalgojuma politikas uzdevumi..... | 4 |
| 3. Atalgojuma politikas pamatprincipi..... | 4 |
| 4. Atalgojuma struktūra..... | 4 |
| 4.1. Atalgojuma nemainīgās daļa..... | 5 |
| 4.2. Akorda (gabaldarba) alga..... | 5 |
| 4.3. Atalgojuma mainīgā daļa..... | 5-6 |

SIA “Madonas namsaimnieks” atalgojuma politikas principi

1. Atalgojuma politika

Sabiedrība nodrošina tādas atalgojuma politikas izstrādi, ieviešanu un pastāvīgu uzturēšanu, kas:

- 1.neveicina risku uzņemšanos virs sabiedrības risku stratēģijā noteiktā risku uzņemšanās līmeņa;
- 2.neierobežo sabiedrības spēju stiprināt tās pašu kapitālu;
- 3.atbilst sabiedrības vērtībām, piemēram, ētikas standartiem, ilgtermiņa interesēm, attīstības stratēģijā noteiktajiem darbības mērķiem, kā arī atbilst un veicina piesardzīgu un efektīvu risku pārvaldīšanu un interešu konfliktu novēršanu;
- 4.nav pretrunā ar klientu interešu aizsardzības principiem un citu ieinteresēto pušu interesēm;
- 5.ņem vērā, ka garantēta apmēra atalgojuma mainīgās daļas noteikšana neatbilst piesardzīgai risku pārvaldīšanai vai atalgojuma mainīgās daļas par darbības rezultātiem noteikšanai atbilstoši šo noteikumu prasībām un to nedrīkst paredzēt nākotnes atalgojuma plānos (prospective remuneration plans).

Atalgojuma politikas mērķis ir definēt SIA “Madonas namsaimnieks” (turpmāk-Sabiedrība) darbinieku atalgojuma pamatprincipus.

1.2. Sabiedrības politika atalgojuma jomā veicina saglabāt, piesaistīt, motivēt darbiniekus sasniegt augstu pievienoto vērtību, tādejādi nodrošinot SIA „Madonas namsaimnieks” stratēģiskās attīstības plānu.

1.3. Atalgojuma politika veidota atbilstoši Sabiedrības vidējā termiņa stratēģijai, vērtībām un ilgtermiņa interesēm ar mērķi:

- piesaistīt un noturēt talantīgus un kompetentus darbiniekus;
- veicināt un atlīdzināt labu darba sniegumu, atbilstoši labākajai praksei;
- nodrošināt konsekventus un darbiniekiem saprotamus nosacījumus ar ilgtermiņa perspektīvu;
- palīdzēt veidot uzņēmumā kultūru un vidi, kas orientēta uz biznesa mērķu sasniegšanu;
- nepielaut interešu konfliktus;
- nodrošināt ražošanas izmaksu efektivitāti.

2. Atalgojuma politikas uzdevumi

2.1. Atalgojuma politikas uzdevums ir noteikt atalgojuma veidošanas sistēmu Sabiedrībā, kas nodrošinātu Sabiedrības attīstību šādos galvenajos virzienos:

2.1.1. infrastruktūra – attīstība šajā virzienā ir vērsta uz māju apsaimniekošanas procesu modernizāciju, sadzīves atkritumu apsaimniekošanu infrastruktūras nodrošināšanu un tehnikas nomu;

2.1.2. tehnoloģiskā attīstība – attīstība ir vērsta uz tehnoloģiju (esošo programmu) pilnveidošanu, jaunu programmu piesaisti; intelīgentu vadības un ekspertu sistēmu nodrošināšanu un efektīvu resursu pārvaldes modeļa ieviešanu;

2.1.3. klientu apkalpošana un pakalpojumu sniegšana – attīstība ir vērsta uz klientu apkalpošanas procesa centralizāciju, elastīgu, mērķtiecīgu un uz rezultātiem balstītu materiālu resursu vadību un plānošanu, sistemātisku un augstāk kvalificēta personāla apmācību;

2.1.4. efektivitātes uzlabošana – attīstība ir vērsta uz Sabiedrības saimnieciskās darbības, t.sk. strādājošo darba efektivitātes paaugstināšanu.

3. Atalgojuma politikas pamatprincipi

3.1. Nodrošināt darbiniekam atalgojuma līmeni, kas ir atbilstošs Latvijas darba tirgus atalgojuma vidējam līmenim.

3.2. Nodrošināt atalgojuma sasaisti ar Sabiedrības struktūrvienības darbības rezultātiem un darbinieka

individuālajiem ieguldījumiem darba procesa nodrošināšanai.

3.3. Veicināt darba efektivitātes paaugstināšanu ar piemaksu (inovatīvu darbību ieviešana darba procesā, jaunu darba organizācijas metožu ieviešana, amatu apvienošana u.t.t.).

3.4. Veicināt profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu (jaunu tehnoloģiju un datorprogrammu apguvi, tiesību iegūšana speciālās tehnikas apkalpošanai, vairāku profesiju apguvi u.t.t.).

4. Atalgojuma struktūra

Sabiedrības darbinieku atalgojums ir darba samaksas nemainīgās daļas (darba alga) un atalgojuma mainīgās daļas (ja tāda paredzēta) kopsumma.

SIA “Madonas namsaimnieks” atalgojuma struktūru veido:

4.1. atalgojuma nemainīgās daļa

4.2. akorda (gabaldarba) alga

4.3. atalgojuma mainīgā daļa

4.1. Atalgojuma nemainīgā daļa

Atalgojuma nemainīgā daļa ir mēneša darba alga vai stundas tarifa likme, kuru nosaka, pamatojoties uz amata (profesijas) pienākumu sarežģītību, darba apjomam, atbildības pakāpei, kvalifikācijas prasībām un kvalifikācijas esamībai.

Stundas tarifa likmi piemēro strādniekiem, transporta līdzekļa vadītājiem, līdzbraucējiem.

Katram amatam (profesijai) ir noteikta sava stundas tarifa likme. Veicamajiem darbiem ir minimālais un maksimālais līmenis (diapazons).

Darba algas apmēru konkrētam darbiniekam nosaka ņemot vērā attiecīgajā mēnesī veiktā darba apjomu.

4.2. Akorda (gabaldarba) alga

Akorda alga tiek aprēķināta atbilstoši paveiktā darba daudzumam neatkarīgi no laika perioda, kādā tas paveikts, bet ne mazāk kā valstī noteiktā mēneša stundas tarifa likme.

Akorda algas sistēma Sabiedrībā tiek piemērota:

4.2.1. sētniekiem, kuru darba samaksas lielumu nosaka daudzdzīvokļu māju dzīvokļu īpašnieku balsojums kopsapulgē, ņemot vērā dzīvojamu māju pieguļošās teritorijas platību un deleģēto darbu apjomus;

4.2.2. santehnīkiem, kuru darba samaksa ir atkarīga no veicamo darbu rakstura, izcenojuma par konkrēto darba veidu, kas noteikts sabiedrības rīkojumā par stundas tarifa likmēm;

4.2.3. būvstrādniekiem, kuru darba samaksa ir atkarīga no konkrēto darbu koptāmes darbu izcenojuma, kas noteikts sabiedrības rīkojumā par stundas tarifa likmēm.

4.3. Atalgojuma mainīgā daļa

Sabiedrības atalgojuma mainīgās daļas noteikšanā valdes loceklis ņem vērā darbinieka darba individuālos rezultātus kombinācijā ar veiktā darba sarežģītības pakāpi attiecīgi līdzvērtīgā uzņēmuma līmenī un kombinācijā ar vispārējiem darba samaksas apmēriem radniecīgās iestādēs, kā arī ekspertu, piemēram, risku kontroles funkcijas, izteiktos novērtējumus par atalgojuma lielumu atbilstoši iespējām, kas nav pretrunā ar likumdošanu.

Sabiedrība izstrādā lielumus (rādītājus), kurus izmanto atalgojuma mainīgo daļu veidojošo elementu vai atalgojuma mainīgās daļas veidojošo elementu kopējā apmēra (*pools of variable remuneration components*) aprēķinam, koriģēšanai; nodrošina, ka atalgojuma mainīgo daļu veidojošos elementus sabiedrības ietvaros sadala, ņemot vērā ar attiecīgā sadalījuma lieluma saistīto esošo un varbūtējo risku izvērtējamu.

Sabiedrība samazina atalgojuma mainīgās daļas kopējā apmēra izmaksu, ja tās finanšu darbības rezultāti pasliktinās vai ir negatīvi. Sabiedrība nodrošina tādu koriģēšanas mehānismu, kā izmaksātās atalgojuma mainīgās daļas atmaksas pieprasīšana, ja tā piešķirta par darbības rezultātiem, pamatojoties uz datiem, kas vēlāk izrādījušies ar nolūku sagrozīti (launprātīga rīcība) (clawback), uz kuru nav iegūtas neatsaucamas tiesības, samazināšana, pamatojoties uz faktiskajiem darbības rezultātiem.

Atalgojuma sistēmas mainīgo daļu veido:

4.3.1. piemaksas, kuru veidi, raksturs un atlīdzības apjoms noteikts Sabiedrības Darba samaksas nolikumā;

4.3.2. piemaksas pār darbiem, kuriem nav regulārs raksturs, vai kuru veikšanai nav štata vienību, bet par kuru veikšanu tiek izdoti vadības rīkojumi, kā piemēram:

4.3.2.1. par iesaistīšanos vairākos amatu izpildes procesos;

4.3.2.2. par papildus speciālās transporta vienības apkalpošanu;

4.3.2.3. par darba veikšanu specifiskos ziemas apstākļos (ziemas sniega periodā);

4.3.2.4. par atkritumu izvešanu vienā personā;

4.3.2.5. par piedalīšanos daudzdzīvokļu mājas dzīvokļu īpašnieku kopsapulcēs, kas notiek pēc normālā darba laika;

4.3.2.6. par transporta līdzekļa sarežģītu remontu veikšanu uzņēmuma ietvaros, par tehniskās apskates (pirmreizēju) iziešanu CSDD;

4.3.2.7. par operatīvu darba izpildi (dokumentu sagatavošanu) nestandarta situācijās;

4.3.3. Atsevišķos gadījumos darbiniekiem tiek izmaksātas individuālās un vienreizējas prēmijas:

-jubilejas reizēs par ilggadēju darbu un nevainojamu darba pienākumu veikšanu, kas atrunāts

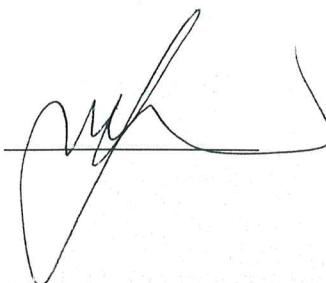
Darba samaksas nolikumā;

-ņemot vērā Sabiedrības finanšu darbības pozitīvu rezultātu divas reizes gadā.

4.3.4. Atalgojuma mainīgā daļa nepārsniedz 30% no atalgojuma vai valstī noteiktās minimālās stundas tarifa likmes.

4.3.5. Īpaši augsta atalgojuma mainīgā daļa – atalgojuma mainīgā daļa, kas veido līdz 100 procentiem (ieskaitot) no darbinieka noteiktās atalgojuma nemainīgās daļas izmaksājot vienu reizi pārskata gadā.

Valdes loceklis



O. Lucāns