



---

SABIEDRĪBA AR IEROBEŽOTU ATBILDĪBU “LIELAIS DZINTARS”  
Reģistrācijas Nr.42103067790, juridiskā adrese Radio iela 8, Liepāja, LV - 3401

## **Sabiedrības ar ierobežotu atbildību “Lielais Dzintars” atalgojuma politikas principi\***

### **I Vispārīgie jautājumi**

1. Lai nodrošinātu konkurētspējīgu atalgojumu un motivētu SIA darbiniekus, atalgojuma politika sevī ietver apstiprinātus iekšējos normatīvos aktus, kuri jāievēro, īstenojot atalgojuma politiku.
2. Šo atalgojuma politiku nepiemēro SIA valdes atlīdzības noteikšanai.
3. Atalgojuma politikas mērķis:
  - 3.1. nodrošināt caurskatāmu atalgojuma sistēmu, lai sekmētu racionālu un lietderīgu finanšu līdzekļu izlietojumu;
  - 3.2. piesaistīt un noturēt ilgtermiņā kvalificētus un profesionālus darbiniekus, realizējot SIA stratēģiju un mērķus, nodrošinot atbilstoši ekonomiskajai situācijai un SIA finanšu situācijai atbilstošu konkurētspējīgu atalgojumu;
  - 3.3. novērtēt darbinieku profesionālo ieguldījumu SIA mērķu sasniegšanā.

### **II Atalgojuma politikas pamatprincipi**

4. Atalgojumu SIA darbiniekiem nosaka saskaņā ar Latvijas Republikas Darba likumu, Ministru kabineta noteikumiem un iekšējos normatīvajos aktos paredzētajām amatu mēnešalgām un likmēm, izpildāmā darba apjomu un kvalifikāciju.
5. Atalgojums ietver mēnešalgu, normatīvajos aktos, darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas, naudas balvas un jebkuru citu veidu atlīdzību saistībā ar darbu (t.i. samaksa par atvaļinājumu un papildatvaļinājumu, piemaksa par papildu darbu, par virsstundu darbu, par darbu naktī, par darbu svētku dienās u.c.).
6. SIA darbinieka mēnešalga tiek noteikta kā laika darba alga, kuru aprēķina atbilstoši faktiski nostrādātajam darba laikam neatkarīgi no paveiktā darba daudzuma:
  - 6.1. mēnešalga tiek noteikta, izvērtējot konkrētā amata darba apjomu, atbildību un darba spriedzi, un ņemot vērā darbinieku darba pieredzi, izglītību un kompetenci;

\* informācija publiskojama ne retāk kā reizi gadā

- 6.2. nosakot mēnešalgu, tiek ņemts vērā attiecīgo speciālistu vidējais atalgojums Latvijas Republikā, kā arī SIA finansiālās iespējas un SIA budžets kārtējam gadam.
7. SIA darbinieks var saņemt piemaksu Darba likumā paredzētajā kārtībā un apmērā:
- 7.1. piemaksa par papildu darbu – līdz 50% par prombūtnē esoša darbinieka vai vakanta amata pienākumu pildīšanu;
- 7.2. piemaksa par ilgstošu prombūtnē esoša darbinieka aizvietošanu - darbiniekam uz aizvietošanas laiku var tikt noteikta aizvietojamā darbinieka mēnešalga, ja tā nav zemāka par darbinieka mēnešalgu;
- 7.3. piemaksa par nakts darbu, virsstundu darbu un par darbu svētku dienās saskaņā ar Darba likumu;
- 7.4. piemaksa par personīgo darba ieguldījumu - lai nodrošinātu kompetentāko darbinieku motivāciju, SIA valde var noteikt darbiniekam piemaksu par personīgo darba ieguldījumu un darba kvalitāti, kā arī citos gadījumos, ņemot vērā darbinieka ieguldījumu SIA darbības nodrošināšanā. Piemaksas apmērs mēnesī nedrīkst pārsniegt 50 % no konkrētā darbinieka mēnešalgas.
8. Ņemot vērā darbinieka ikgadējā darba rezultāta izvērtējumu, darbiniekam reizi gadā var tikt izmaksāta prēmija mēnešalgas apmērā.
9. Ņemot vērā darbinieka ieguldījumu SIA darbības nodrošināšanā, SIA valde var piešķirt darbiniekam naudas balvu, kas kalendāra gada ietvaros nepārsniedz darbiniekam noteiktās mēnešalgas apmēru:
- 9.1. sakarā ar SIA svarīgu sasniegumu vai notikumu;
- 9.2. sakarā ar darbiniekam svarīgu sasniegumu vai notikumu (dzīves vai darba jubileju, došanos pensijā, mācību iestādes absolvēšanu u.c.).
10. Sociālās garantijas (pabalsti, kompensācijas, papildu atvaļinājumi) tiek piešķirtas saskaņā ar Latvijas Republikas normatīviem aktiem.
11. Detalizēta atalgojuma politika aprakstīta SIA “Atlīdzības kārtība”.