



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*

1. Vispārīgie jautājumi

1. Sabiedrības ar ierobežotu atbildību “Lielais Dzintars” atalgojuma politikas principu (turpmāk tekstā- Politika), mērķis ir noteikt sabiedrības ar ierobežotu atbildību “Lielais Dzintars” darbinieku atalgojuma pamatprincipus, saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt profesionālus darbiniekus, veicinot “Sabiedrības ar ierobežotu atbildību “Lielais Dzintars” darbības stratēģijā noteiktos darbības mērķus un uzdevumus.

2. Nodrošināt caurskatāmu atalgojuma sistēmu, lai sekmētu racionālu un lietderīgu sabiedrības ar ierobežotu atbildību “Lielais Dzintars” (turpmāk tekstā – SIA) finanšu līdzekļu izlietojumu. Politika ir saistoša visiem SIA darbiniekiem. Politiku nepiemēro SIA valdes atlīdzības noteikšanai.

3. Atbilstoši 12.04.2016. Ministru kabineta noteikumiem Nr. 225 SIA publisko informāciju (skatīt pielikumu) par piemaksām, prēmijām, naudas balvām (1. tabula), sociālajām garantijām un to noteikšanas kritērijiem (2. tabula), par mēnešalgas apmēru sadalījumā pa amatu grupām (3.tabula).

2. Atalgojuma politikas uzdevums un pamatprincipi

4. Politikas uzdevums ir noteikt atalgojuma veidošanas sistēmu SIA, kas nodrošinātu SIA pamatdarbību tās galvenajos virzienos saskaņā ar Statūtos noteiktajiem uzņēmējdarbības veidiem.

5. Politikas pamatprincipi:

- 5.1. nodrošināt SIA darbiniekiem atalgojuma līmeni, kas ir atbilstošs Latvijas darba tirgus atalgojuma vidējam līmenim. Atalgojuma apmēru darbiniekiem noteikt, pamatojoties uz SIA iespējām un VID datu bāzēs publicēto informāciju par darba algu apmēru attiecīgām profesiju kategorijām;
- 5.2. nodrošināt konsekventus un darbiniekiem saprotamus atalgojuma nosacījumus ar ilgtermiņa perspektīvu;
- 5.3. nodrošināt atalgojuma sasaisti ar SIA darbības rezultātiem un darbinieka individuāliem sasniegumiem;

- 5.4. veicināt profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu (jaunu tehnoloģiju apguvi, jaunu darba organizācijas metožu ieviešanu u.c.);
- 5.5. veicināt darbinieku motivāciju, apbalvot par laba darba sniegumu;
- 5.6. atsevišķos gadījumos motivēt "atslēgas" darbiniekus, kuriem ir specifiskas kompetences, darba tirgū pieprasītas vai retas zināšanas un pieredze un kuri sniedz būtisku ieguldījumu SIA darbības nodrošināšanā.

3. Atalgojuma struktūra

6. 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.).

7. SIA atalgojuma struktūru veido - nemainīgā un mainīgā daļa.

8. Atalgojuma nemainīgā daļa:

8.1. Atalgojuma nemainīgā daļa ir mēneša darba alga vai stundas tarifa likme, kuru nosaka, pamatojoties uz veicamo amata pienākumu sarežģītību, darba apjomu, atbildības pakāpi un kvalifikācijas prasībām;

8.2. Darba algas apmēru konkrētam darbiniekam nosaka ņemot vērā darbinieka individuālos kompetences (pieredzi nozarē un darba stāžu SIA, izglītību, specifiskās prasmes u.c. kritērijus).

9. Atalgojuma mainīgā daļa:

9.1. atalgojuma mainīgo daļu nosaka papildus atalgojuma nemainīgajai daļai, atbilstoši noteiktā laika periodā sasniegtajiem darba rezultātiem;

9.2. atalgojuma sistēmas mainīgo daļu veido:

9.2.1. piemaksas, kuras nosaka, pamatojoties uz Darba likumu un SIA kārtību "Sabiedrības ar ierobežotu atbildību "Lielais Dzintars" atlīdzības kārtība";

9.2.2. naudas balvas un prēmijas, kuru piešķiršanas un izmaksas kritēriji noteikti SIA kārtībā "Sabiedrības ar ierobežotu atbildību "Lielais Dzintars" atlīdzības kārtība".

4. Nobeiguma jautājumi

10. Sabiedrības ar ierobežotu atbildību "Lielais Dzintars" atalgojuma politikas principi izstrādāti un publiskoti atbilstoši Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 58.panta prasībām.

11. Politika stājas spēkā ar tās parakstīšanas brīdi.

12. Ar Politikas spēkā stāšanās brīdi spēku zaudē Politika "Sabiedrības ar ierobežotu atbildību "Lielais Dzintars" atalgojuma politikas principi", kas apstiprināta ar 02.01.2020. valdes sēdes protokolu Nr.1, 2.#.

PIELIKUMS
 “Sabiedrības ar ierobežotu atbildību “Lielais Dzintars”
 atalgojuma politikas principi”

**Informācija par piemaksām, prēmijām, naudas balvām, sociālajām garantijām
 un to noteikšanas kritērijiem
 sabiedrībā ar ierobežotu atbildību “Lielais Dzintars”**

1.tabula

Informācija par piemaksām, prēmijām un naudas balvām*

| Nr. p. k. | Piemaksas vai prēmijas veids, naudas balva | Piemaksas, prēmijas vai naudas balvas apmērs (euro vai %) | Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji |
|-----------|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Piemaksa par papildu darbu | Līdz 50% no darbinieka mēnešalgas | Prombūtnē esoša darbinieka vai vakanta amata pienākumu pildīšana |
| 2 | Piemaksa par nakts darbu | 50% no noteiktās stundas/dienas algas likmes. | Saskaņā ar Darba likuma 67. pantu |
| 3 | Piemaksa par virsstundu darbu | 100% no noteiktās stundas/dienas algas likmes | Saskaņā ar Darba likuma 68. pantu |
| 4 | Piemaksa par darbu svētku dienās | 100% no noteiktās stundas/dienas algas likmes | Saskaņā ar Darba likuma 68. pantu |
| 5 | Piemaksa par vakanta amata darba pienākumu pildīšanu | Līdz 50% no darbinieka mēnešalgas | Ne ilgāk kā 3 mēnešus |
| 6 | Piemaksa par personīgo darba ieguldījumu | Līdz 50% no darbinieka mēnešalgas | Piemaksa par personīgo darba ieguldījumu un darba kvalitāti |
| 7 | Prēmija | Reizi gadā – līdz 100% no darbinieka mēnešalgas | Var tikt izmaksāta visiem darbiniekiem, ņemot vērā ieguldījumu (Darba rezultāta novērtējums) un nostrādātos pilnos kalendāros mēnešus/gadus SIA “Lielais Dzintars” |
| 8 | Naudas balva | Reizi gadā – līdz 100% no darbinieka mēnešalgas | Var tikt izmaksāta darbiniekiem sakarā ar SIA “Lielais Dzintars” svarīgu sasniegumu vai notikumu. |

** informācija sagatavota atbilstoši Ministru kabineta 2016. gada 12. aprīļa noteikumu Nr. 225 “Kārtība, kādā tiek publiskota informācija par amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām” 3.pielikumam.*

Informācija par sociālajām garantijām*

| Nr. p. k. | Sociālās garantijas veids | Sociālās garantijas apmērs (euro vai %) | Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji |
|-----------|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Atlaišanas pabalsts | Apmēru nosaka saskaņā ar spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem | Samaksas kārtību nosaka saskaņā ar spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem |
| 2 | Atvaļinājuma kompensācija | Apmēru nosaka saskaņā ar spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem | Samaksas kārtību nosaka saskaņā ar spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem |
| 3 | Veselības apdrošināšana | Apdrošinājuma summas noteiktas noslēgtajā līgumā ar apdrošināšanas kompāniju | Visiem pilna laika darbiniekiem, kuriem sabiedrība ar ierobežotu atbildību "Lielais Dzintars" ir pamata darba vieta un ar kuriem noslēgts darba līgums uz nenoteiktu laiku un pilnu slodzi (<i>atsevišķus gadījumus izskata valde</i>) |
| 4 | Pabalsts tuvinieka vai apgādājamā nāves gadījumā | Ne vairāk kā vienas minimālās mēneša darba algas apmērā | Izmaksā pabalstu saistībā ar ģimenes locekļa (laulātā, bērna, vecāku, vecvecāku, adoptētāja vai adoptētā, brāļa vai māsas) vai apgādājamā nāvi |

*informācija sagatavota atbilstoši Ministru kabineta 2016. gada 12. aprīļa noteikumu Nr. 225 "Kārtība, kādā tiek publiskota informācija par amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām" 3.pielikumam.

Amatu iedalījums amatu grupās un informācija par amatpersonu un darbinieku mēnešalgas apmēru*

| Nr. p. k. | Amata pamatfunkcija | Amata vietu skaits | Mēnešalgas diapazons (no-līdz) | Vidējā mēnešalga |
|-----------|-----------------------------------------|--------------------|--------------------------------|------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Administratīvā funkcija | 2 | 1890-2160 | 2025 |
| 2 | Grāmatvedības un finanšu funkcija | 2 | 1200-1630 | 1415 |
| 3 | Iekšējais audits | - | - | - |
| 4 | Informācijas tehnoloģiju funkcija | - | - | - |
| 5 | Juridiskā funkcija | 1 | 1430-1430 | 1430 |
| 6 | Komunikācija un sabiedriskās attiecības | 5.75 | 665-1370 | 1087 |
| 7 | Lietvedības funkcija | 1 | 1050-1050 | 1050 |
| 8 | Pamatdarbības funkcija | 4.5 | 1050-2120 | 1354 |
| 9 | Personālvadības funkcija | 0.5 | 1050-1050 | 1050 |
| 10 | Saimnieciskā funkcija | 6 | 510-510 | 510 |
| 11 | Sekretariāta funkcija | - | - | - |
| 12 | Pamatdarbības tehniskais nodrošinājums | 14.75 | 495-1325 | 979 |
| 13 | Apsardzes un drošības funkcija | 4.5 | 674-885 | 780 |
| 14 | Biznesa attīstības funkcija | - | - | - |
| 15 | Kvalitātes vadības funkcija | - | - | - |
| Kopā | | 42.00 | X | X |

* informācija sagatavota atbilstoši Ministru kabineta 2016. gada 12. aprīļa noteikumu Nr. 225 "Kārība, kādā tiek publicēta informācija par amatpersonu (darbinieku) atbildības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām" 4.pielikumam