

APSTIPRINĀTS
ar SIA JK Namu pārvalde Dalībnieku sapulces
07.04.2020. lēmumu (protokols Nr.3)



SIA JK Namu pārvalde

ATALGOJUMA POLITIKA

Jēkabpilī, 2020

1. ATALGOJUMA POLITIKA

SIA JK Namu pārvalde (turpmāk – Sabiedrība) Atalgojuma politikas mērķis ir noteikt Sabiedrības darbiniekiem vienotus un taisnīgus atalgojuma pamatprincipus, kas veicina profesionālu, kvalificētu, motivētu un ar augstu atbildības sajūtu apveltītu darbinieku piesaistīšanu un noturēšanu Sabiedrībā, kas ilgtermiņā nodrošinātu Sabiedrības darbības mērķu, attīstības virzienu un uzdevumu efektīvu izpildi.

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

Atalgojuma politika ir saistoša visiem Sabiedrības darbiniekiem.

Šo Atalgojuma politiku nepiemēro Sabiedrības valdes locekļa atlīdzības noteikšanai.

2. ATALGOJUMA POLITIKAS UZDEVUMS UN PAMATPRINCIPI

Atalgojuma politikas **uzdevums** ir noteikt atalgojuma veidošanas sistēmu Sabiedrībā, kas nodrošinātu Sabiedrības pamatdarbību un tās attīstību šādos galvenajos virzienos:

- 1) pašvaldības īpašumā esošā dzīvojamā fonda, kā arī daudzdzīvokļu dzīvojamo māju kvalitatīva apsaimniekošana un pārvaldīšana;
- 2) tehnoloģisko procesu uzlabošana un pilnveidošana, inteligentu vadības un ekspertu sistēmas nodrošināšana, efektīva resursu pārvaldes modeļa ieviešana;
- 3) pakalpojumu sniegšanas un klientu apkalpošanas kvalitātes paaugstināšana,
- 4) darbinieku darba efektivitātes uzlabošana.

Sabiedrības atalgojuma politikas **pamatprincipi**:

- 1) **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. Darba samaksas sistēma ir efektīva izmaksu ziņā - konkurētspējas noturēšana tiek līdzsvarota ar finanšu iespējām.
- 2) **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.
- 3) **Atalgojuma 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. Valde pilnvarojuma ietvaros lemj par amatalgas izmaiņām amatu grupās un stimulējošu atalgojuma elementu piemērošanu.
- 4) **Atalgojuma sistēmas 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.

3. ATALGOJUMA STRUKTŪRA

Sabiedrības atalgojuma struktūru veido:

- 1) **Atalgojuma nemainīgā daļa.**
Atalgojuma nemainīgā daļa ir mēneša darba alga vai stundas tarifa likme, kuru nosaka, pamatojoties uz amatam (profesijai) piešķirto kvalifikācijas kategoriju, atbilstoši veicamo amata pienākumu sarežģītībai, darba apjomam, atbildības pakāpei un kvalifikācijas prasībām.
Darba algas apmēru konkrētam darbiniekam nosaka attiecīgajai amata kvalifikācijas kategorijai paredzētā darba algas diapazona ietvaros, ņemot vērā darbinieka individuālās kompetences (pieredzi nozarē un darba stāžu Sabiedrībā, izglītību, specifiskās prasmes u.c. kritērijus).
- 2) **Akorda alga, jeb gabaldarba alga.**
Akorda alga, jeb gabaldarba alga Akorda alga tiek aprēķināta par paveikto darba apjomu, balstoties uz akorddarba izcenojumiem, ņemot vērā darbu sarežģītības pakāpi un apstākļus.

Akorda algas sistēma Sabiedrībā tiek piemērota tikai atsevišķos gadījumos, kad darba procesu ir iespējams normēt, nosakot laika normas un akorddarba izcenojumus.

Akorda algas izcenojums ir darba samaksa par vienas atsevišķas vai kompleksas darba vienības veikšanu pie pilnīga tehniskā nodrošinājuma un normāliem slodzes un apkārtējās vides apstākļiem.

3) **Atalgojuma mainīgā daļa.**

Atalgojuma mainīgo daļu nosaka papildus atalgojuma nemainīgajai daļai, atbilstoši noteiktā laika periodā sasniegtajiem darba rezultātiem, saskaņā ar Sabiedrībā iekšējiem normatīvajiem aktiem.

Atalgojuma sistēmas mainīgo daļu veido:

- piemaksas, kuras nosaka, pamatojoties uz Darba likumu, Sabiedrībā iekšējiem normatīvajiem aktiem;
- naudas balvas, prēmijas un pabalsti, kuru piešķiršanas un izmaksas kritēriji noteikti Sabiedrībā iekšējos normatīvajos aktos.

4. CITI NOTEIKUMI

Saskaņā ar Latvijas Republikas Ministru kabineta noteikumiem Nr.225 "Kārtība, kādā tiek publiskota informācija par amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām" (turpmāk - MK Noteikumi) Sabiedrība ārējā mājas lapā www.jknp.lv publisko:

- 1) Informācija par piemaksām, prēmijām, naudas balvām, sociālajām garantijām un to noteikšanas kritērijiem institūcijā (MK noteikumu 3.pielikums);
- 2) Amatu iedalījumu amatu grupās un informācija par amatpersonu un darbinieku mēnešalgas apmēru (MK noteikumu 4.pielikums).

Sabiedrības rīcībai un jebkuriem Sabiedrības izdotajiem iekšējiem normatīvajiem aktiem, kas regulē atlīdzības noteikšanu vai to samaksas kārtību, ir jābūt balstītai uz šajā atalgojuma politikā nostiprinātajiem principiem. Mainoties normatīvajam regulējumam vai Sabiedrības struktūrai, Sabiedrība pārskata atalgojuma politiku atbilstoši faktiskajai situācijai un publicē to Sabiedrība ārējā mājas lapā www.jknp.lv.