

SIA „RĪGAS NAMI” ATALGOJUMA POLITIKAS PRINCIPI

SIA „Rīgas nami” atalgojuma politika ir noteikta sabiedrības iekšējos normatīvajos aktos un ir izveidota, pamatojoties uz Darba likumu un citiem spēkā esošiem ārējiem normatīviem aktiem.

Kapitāla daļu likuma 48.panta pirmās daļas 8.punktā noteikts, ka tikai dalībnieku sapulcei ir tiesības pieņemt lēmumu par mēnešalgas apmēru valdes locekļiem.

Sabiedrības darba samaksas noteikumos ir definēti atlīdzības noteikšanas svarīgākie nosacījumi darba algas noteikšanai, pabalstu un kompensāciju izmaksai, izdevumu segšanai, prēmēšanai un citai materiālai stimulēšanai, kā arī ierobežojošie nosacījumi šajā sakarā.

Atalgojuma struktūru veido trīs komponentes:

- 1) darba alga, jeb atalgojuma nemainīgā daļa;
- 2) atalgojuma mainīgā daļa, ko veido pabalsti, piemaksas un prēmijas;
- 3) cita veida atlīdzība saistībā ar darbu.

Darba alga sabiedrībā tiek noteikta, atkarībā no konkrētam amatam noteikto pienākumu apjoma, kā arī pildāmā darba specifikas – kā mēneša darba samaksa vai stundas tarifa likme. Summētais darba laiks tiek noteikts personālam, kurš nodrošina nekustamā īpašuma apsaimniekošanas funkciju, kā arī pasākumu projektu vadību un to norises tehnisko nodrošinājumu.

Darba algas likme tiek noteikta ar valdes lēmumu apstiprinātajā amatu sarakstā esošiem amatiem. Amatu sarakstā tiek iekļauti amati, kuri aptver sabiedrības saimnieciskās darbības un publisko funkciju veikšanai nepieciešamo prasmju un kompetenču apkopojumu. Atkarībā no darbības prioritātēm un vajadzībām, pieejamā budžeta un piedāvājuma darba tirgū no amatu sarakstā iekļautajiem amatiem tiek izveidots sabiedrības darbinieku štats, algotot nepieciešamo speciālistu skaitu.

Konkrētam darbiniekam darba alga tiek noteikta, ņemot vērā:

- 1) konkrētam amatam amatu sarakstā noteiktās algu likmes un robežas;
- 2) darba samaksas noteikumos paredzētos darbinieka vērtēšanas kritērijus;
- 3) darba tirgus situāciju, tai skaitā – datus par atalgojumu līdzīgos amatos citos uzņēmumos Latvijā;
- 4) darbinieka sasniegumu un vērtējumu;
- 5) iekšējās vienlīdzības principu, t.i. nodrošinot līdzīgus atalgojuma līmeņus vienādas vērtības darbu izpildītājiem dažādās funkcijās.

Amatu sarakstā noteiktās algu likmes ir sadalītas divās kategorijās: konkrētam amatam noteikta nemainīga likme un darba alga, kura veidojas no konkrētam amatam noteiktās minimālās un maksimālās likmes robežās iegūtā skaitļa, atbilstoši darba samaksas noteikumos paredzētai aprēķina kārtībai. Minimālā darba algas likme atbilst vidējai darba algai par konkrēta amata veikšanu tirgū Latvijā. Darbiniekam, kurš atbilst minimālām amata prasībām, tiek noteikta minimālā darba algas likme.

Atbilstoši Sabiedrības budžeta iespējām darbiniekiem, kuri strādā sabiedrībā trīs gadus un vairāk, pamatojoties uz valdes lēmumu var palielināt sākotnēji noteiktu algu, taču nepārsniedzot maksimālo noteikto algas likmes robežu, vadoties pēc šādiem kritērijiem:

- 1) darbinieks ir ieguvis papildus izglītību vai grādu savā profesijā vai citā amata pienākumiem atbilstošā profesijā – 20%;
- 2) darbinieks ir ieguvis papildus kvalifikāciju amata pienākumu pildīšanā un demonstrējis nestandarta domāšanu sarežģīto jautājumu risināšanā – 15%;
- 3) darbiniekam viņa pienākumu ietvaros tiek uzticēts sarežģītāks darbs ar lielākām atbildības prasībām – 10%;
- 4) darbinieks ir demonstrējis izcilus darba rezultātus – 5%.

Kopējā procentuālā vērtība par visiem kritērijiem katrā gadījumā nevar pārsniegt 30%.

Sabiedrības darbiniekiem Darba likumā noteiktajā kārtībā var tikt noteikta piemaksa par prombūtnē esošā darbinieka aizvietošanu, nakts darbu, virsstundu darbu, darbu svētku dienā. Vairāku piemaksu kopsumma nevar pārsniegt 30% no darbiniekam noteiktās mēneša darba algas.

3. pielikums
Ministru kabineta
2016. gada 12. aprīļa
noteikumiem Nr. 225

Informācija par piemaksām, prēmijām, naudas balvām, sociālajām garantijām un to noteikšanas kritērijiem institūcijā

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 papildus pienākumu izpildi, kuri nav atrunāti amata aprakstā vai darba līgumā, kā arī atsevišķu īpašu uzdevumu izpilde	līdz 20% no Darbiniekam noteiktās mēneša darba algas	Atbilstoši SIA "Rīgas nami" Darba samaksas noteikumiem
2.	Piemaksa par prombūtnē esoša Darbinieka pienākumu pildīšanu (slimība, atvaļinājums, un citi gadījumi) - aizvietošanu, sākot ar pirmo darba dienu	10% apmērā no Darbinieka, kurš aizvieto prombūtnē esošu Darbinieku, noteiktās mēneša darba algas	Atbilstoši SIA "Rīgas nami" Darba samaksas noteikumiem
3.	Piemaksa par nakts darbu	50% apmērā	Atbilstoši darba likumam
4.	Piemaksa par virsstundu darbu	100% apmērā	Atbilstoši darba likumam
5.	Piemaksa par darbu svētku dienā	100% apmērā	Atbilstoši darba likumam
6.	Prēmija par īpašiem nopelniem vai nozīmīgiem sasniegumiem Sabiedrības darbības nodrošināšanā un attīstībā	līdz 100% no Darbiniekam darba līgumā noteiktās mēneša darba algas	Atbilstoši SIA "Rīgas nami" Darba samaksas noteikumiem
7.	Naudas balva Darbiniekam, sakarā ar īpašu notikumu vai īpašiem sasniegumiem	Gada laikā nepārsniedz vienu minimālo darba algu	Atbilstoši SIA "Rīgas nami" Darba samaksas noteikumiem

Informācija par sociālajām garantijām

Nr. p. k.	Sociālās garantijas veids	Sociālās garantijas apmērs (euro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1.	Apmaksāts papildatvaļinājums Darbiniekiem, kuri Sabiedrībā nostrādājuši vismaz 3 gadus	Ne vairāk kā 5 darba dienas	Atbilstoši SIA "Rīgas nami" iekšējiem darba kārtības noteikumiem
2.	Viena brīva diena Darbiniekiem, kuru bērni mācās 1. līdz 4.klasē, pirmajā mācību gada dienā	Saglabājot darba algu	Atbilstoši SIA "Rīgas nami" iekšējiem darba kārtības noteikumiem
3.	Piešķir vienreizēju apmaksātu mācību atvaļinājumu visā mācību periodā kopā – 20 darba dienas	Atbilstoši Sabiedrības valdes rīkojumam	Atbilstoši SIA "Rīgas nami" iekšējiem darba kārtības noteikumiem
4.	Nelaiemes gadījuma pabalsts Darbiniekam, kurš veic ar īpašu risku saistītu darbu	- par gūtiem smagiem miesas bojājumiem – 1422.87 EUR; - par gūtiem vidēji smagiem miesas bojājumiem – 711.44 EUR; - par gūtiem viegliem miesas bojājumiem – 142.29 EUR.	Nosaka SIA "Rīgas nami" darba samaksas noteikumi
5.	Pabalsts Darbinieka nāves gadījumā viņa ģimenes loceklim	Ne vairāk kā 711.44 EUR	Atbilstoši SIA "Rīgas nami" darba samaksas noteikumiem
6.	Pabalsts Darbiniekam, sakarā ar ģimenes locekļa (laulātā, bērna, vecāku, vecvecāku, adoptētāja vai adoptētā, brāļa, māsas) vai apgādājamā nāvi	Vienas minimālās mēnešalgas apmērā	Atbilstoši SIA "Rīgas nami" darba samaksas noteikumiem
7.	Pabalsts Darbiniekam, sakarā ar bērna piedzimšanu	Vienas minimālās mēnešalgas apmērā	Atbilstoši SIA "Rīgas nami" darba samaksas noteikumiem
8.	Veselības apdrošināšana	Atbilstoši apstiprinātajam iepirkumam par veselības apdrošināšanas prēmiju	Atbilstoši SIA "Rīgas nami" darba samaksas noteikumiem
9.	Sedz Darbinieka izdevumus, kas saistīti ar darba pienākumu veikšanai piemērotu speciālu medicīniski optisku redzes korekcijas līdzekļu (brilles un/vai kontaktlēcas) iegādei	Līdz 170,74 EUR	Atbilstoši SIA "Rīgas nami" darba samaksas noteikumiem
10.	Apmaksāti mācību/semināru izdevumi, kas saistīti ar Darbinieka profesionālās kvalifikācijas celšanu	Atbilstoši mācību iestādes izsniegtajam rēķinam	Atbilstoši SIA "Rīgas nami" darba samaksas noteikumiem
11.	Brīvu dienu piešķiršana saistībā ar Darbinieka profesionālās kvalifikācijas celšanu (apmācības, semināri)	Saglabājot darba algu	Atbilstoši SIA "Rīgas nami" darba samaksas noteikumiem