

Akciju sabiedrības "Daugavpils satiksme" darbinieku atlīdzības noteikšanas svarīgākie nosacījumi

1. AS „Daugavpils satiksme” atalgojuma politikas vispārējie nosacījumi

Atalgojuma politikas principi izstrādāti un tiks publicēti atbilstoši "Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma" 58. panta prasībām.

Atalgojuma politikas mērķis ir noteikt AS „Daugavpils satiksme” (turpmāk – Sabiedrība) personāla atalgojuma politikas pamatprincipus.

Sabiedrības politika atalgojuma jomā – saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt profesionālus darbiniekus, veicinot Sabiedrības noteikto darbības mērķu, attīstības virzienu un uzdevumu izpildi.

Atalgojuma politika ir saistoša visiem Sabiedrības darbiniekiem. Šo politiku nepiemēro Sabiedrības valdes locekļa atlīdzības noteikšanai.

2. Atalgojuma politikas uzdevums

Atalgojuma politikas uzdevums ir noteikt atalgojuma sistēmu Sabiedrībā, kas veicinātu tās attīstību šādos pamatvirzienos:

- 2.1. pakalpojuma sniegšanas pilnveidošana - ilgtspējīgu un stabilu pasažieru pārvadāšanas pakalpojumu sniegšana Daugavpils pilsētā, kā arī apkalpojošā personāla kvalifikācijas paaugstināšana;
- 2.2. profesionāla pieeja, lai sasniegtu uzņēmuma izvirzītos mērķus un panāktu drošu nepārtrauktu pasažieru pārvadāšanu Daugavpils pilsētā.

3. Atalgojuma politikas pamatprincipi

Sabiedrības atalgojuma politikas pamatprincipi ir:

- 3.1. veicināt darbiniekiem atalgojuma līmeni, kas ir atbilstošs Latvijas darba tirgus atalgojuma vidējam līmenim konkrētā amatu kvalifikācijas grupā;
- 3.2. nodrošināt konsekventus un darbiniekiem saprotamus atalgojuma nosacījumus ar ilgtermiņa perspektīvu;
- 3.3. nodrošināt atalgojumu līmeņu saskaņotību;
- 3.4. nodrošināt atalgojuma sasaisti ar Sabiedrības struktūrvienības darbības rezultātiem un darbinieka individuāliem sasniegumiem;
- 3.5. nodrošināt izmaksu efektivitāti;
- 3.6. veicināt profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu;
- 3.7. veicināt darbinieku motivāciju.

4. Atalgojuma struktūra

Sabiedrības atalgojuma struktūra veido:

4.1.atalgojuma pastāvīgā daļa;

4.2.atalgojuma mainīgā daļa.

5. Atalgojuma pastāvīgā daļa

Atalgojuma sistēmas pastāvīgā daļa ir mēneša darba alga vai stundas tarifa likme, kuru nosaka, pamatojoties uz amatam piešķirto kvalifikācijas kategoriju, atbilstoši veicamo amata pienākumu sarežģītībai, darba apjomam, atbildības pakāpei un kvalifikācijas prasībām.

6. Atalgojuma mainīgā daļa

Atalgojuma mainīgā daļa ir paredzēta kā personāla darbības snieguma un darbinieka attieksmes pret tiešo pienākumu izpildi novērtējums. Atalgojuma mainīgās daļas noteikšanas un izmaksas kārtība ir noteikta "AS "Daugavpils satiksme" atalgojuma mainīgās daļas noteikšanas un izmaksas kārtība".

Atalgojuma mainīgo daļu konkrētajiem amatiem ar Sabiedrības valdes rīkojumu nosaka papildus atalgojuma pastāvīgajai daļai atbilstoši noteiktā laika periodā sasniegtajiem darba rezultātiem. Atalgojuma mainīgās daļas apmērs nepārsniedz 30% no noteiktās amatalgas, izņemot Darba likumā noteiktās piemaksas.

Atalgojuma sistēmas mainīgo daļu veido:

6.1.Sabiedrības valdes rīkojumā noteiktā mainīgā algas daļa;

6.2.piemaksas, kuras nosaka pamatojoties uz Darba likumu:

- piemaksa par nakts darbu – 50% no stundas tarifa likmes;
- piemaksa par virsstundu darbu – 100% no stundas tarifa likmes;
- piemaksa par darbu svētku dienās – 100% no stundas tarifa likmes;

6.3.piemaksas, kuras nosaka, pamatojoties uz Valsts un pašvaldību amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumu:

- papildus tiešajiem amata (darba) pienākumiem aizvieto prombūtnē esošu darbinieku – līdz 30% no noteiktās amatalgas;
- par vakanta amata pienākumu pildīšanu – līdz 30% no noteiktās amatalgas;
- par papildus amata aprakstā noteiktajiem pienākumiem pilda vēl citus pienākumus – līdz 30% no noteiktās amatalgas.
- naudas balva sakarā ar darbiniekam vai valsts vai pašvaldības institūcijai svarīgu sasniegumu (notikumu), ņemot vērā darbinieka ieguldījumu Sabiedrības mērķu sasniegšanā, ne vairāk kā vienas darbiniekam noteiktās mēnešalgas apmērā kalendārā gada ietvaros;

6.4.citas piemaksas:

- piemaksa par stažiera apmācībām - ne vairāk kā 30 % apmērā no mēnešalgas;
- piemaksa par reklāmas realizāciju – 7% no reklāmas realizācijas summas;
- piemaksa par "dalīto darba dienu", ja pārtraukums starp daļām ir ne mazāks par 2 stundām – 25% no noteiktās amatalgas;
- piemaksa par izsaukšanu no rezerves vai brīvdienas – 50% no noteiktās amatalgas;
- piemaksa par pārdotajām biļetēm – 2% no biļešu realizācijas summas;
- piemaksa par darbu ar sniega tīrītāju – 28 EUR;
- piemaksa par darbu, kas saistīts ar īpašu risku - līdz 20% no noteiktās amatalgas.

7.Sociālās garantijas

Sabiedrībā tiek noteiktas šādas sociālās garantijas:

7.1.darbinieka nāves gadījumā ģimenes loceklis vai persona, kura uzņēmusies darbinieka apbedīšanu, saņem vienreizēju pabalstu darbiniekam noteiktās mēnešalgas apmērā;

7.2.darbiniekam izmaksā pabalstu sakarā ar ģimenes locekļa nāvi:

- laulātais, vecāki, bērni, adoptētie un adoptētāji – vienas minimālās mēnešalgas apmērā;
- vecvecāki, brāļi, māsas, apgādājamie – 50% apmērā no minimālās mēnešalgas.

7.3.piešķirto finanšu līdzekļu ietvaros darbiniekiem izmaksā šādus pabalstus un piešķir šādas tiesības:

- vienu apmaksātu brīvdienu pirmajā skolas dienā, bērnam uzsākot skolas gaitas 1. — 4.klasē;
- ne vairāk kā trīs apmaksātas brīvdienas stājoties laulībā;
- vienu apmaksātu brīvdienu izlaiduma dienā, darbiniekam vai tā bērnam absolvējot izglītības iestādi;
- pabalstu līdz 50 procentiem no mēnešalgas reizi kalendāra gadā par katru apgādībā esošu bērnu invalīdu līdz 18 gadu vecumam;
- pabalstu līdz 50 procentiem no mēnešalgas vienu reizi kalendāra gadā, aizejot ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā, ņemot vērā nodarbinātības ilgumu uzņēmumā. Atvaļinājuma pabalsts netiek pārcelts uz nākamo kalendāro gadu un, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, tas netiek atlīdzināts gadījumā, ja kārtējais atvaļinājums nav izmantots;

7.4.Sabiedrībā tiek noteikti šādi atvaļinājuma pabalsta apmēri, ievērojot nodarbinātības ilgumu:

- līdz 1 gadam – 10% apmērā no vidējās mēnešalgas;
- 1–3 gadi – 20% apmērā no vidējās mēnešalgas;
- 3–5 gadi – 30% apmērā no vidējās mēnešalgas;
- 5–10 gadi – 40% apmērā no vidējās mēnešalgas;
- 10 gadi un vairāk – 50% apmērā no vidējās mēnešalgas.

8.Veselības apdrošināšana

Darbiniekiem, kuriem ir nodibinātas darba tiesiskās attiecības uz nenoteiktu laiku, tiek veikta veselības apdrošināšana apdrošināšanas pamatprogrammas vērtības robežās.

9.Dāvanas darbinieku bērniem

Darbinieku bērniem līdz 10 gadu vecumam Darba devējs sagādā Jaungada dāvanas, kuru summa nav lielāka par 15,00 EUR. Ja darba tiesiskās attiecības ar AS “Daugavpils satiksme” ir nodibinātas abiem bērna vecākiem, bērnam tiek piešķirta viena dāvana.

Pielikumā: AS “Daugavpils satiksme” darbinieku amatalgu saraksts uz 19 lapām.

AS “Daugavpils satiksme”
Valdes loceklis

S.Blagoveščenskis