

SIA „RĪGAS NAMI” ATALGOJUMA POLITIKAS PRINCIPI

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

Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 66. panta 8. punktā noteikts, ka dalībnieku sapulcei ir tiesības pieņemt lēmumu par atlīdzības apmēru valdes locekļiem. Sabiedrības iekšējos noteikumos par darba samaksu (turpmāk – Sabiedrības darba samaksas noteikumi) 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, algojot 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 darbinieku vērtēšanas kritērijus;
- 3) darba tirgus situāciju, tai skaitā datus par atalgojumu līdzīgus amatos citos uzņēmumos Latvijā;
- 4) darbinieka darba snieguma 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, kas veidojas no konkrētam amatam noteiktās minimālās un maksimālās likmes robežās atbilstoši Sabiedrības darba samaksas noteikumos paredzētai aprēķina kārtībai. Minimālā darba algas likme atbilst vidējai darba algai par konkrēta amata pienākumu veikšanu Latvijas tirgū. 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 papildu izglītību vai grādu savā profesijā vai citā amata pienākumiem atbilstošā profesijā – 20 %;
- 2) darbinieks ir ieguvis papildu kvalifikāciju amata pienākumu pildīšanai un demonstrējis nestandarta domāšanu sarežģītu 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.

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 papildu pienākumu izpildi, kas nav atrunāti amata aprakstā vai darba līgumā, kā arī atsevišķu īpašu uzdevumu izpilde	Līdz 20 % no darbiniekam noteiktās mēneša darba algas	Atbilstoši Sabiedrības 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 Sabiedrības darba samaksas noteikumiem
3.	Piemaksa par nakts darbu	50 % apmērā no darbiniekam noteiktās atalgojuma likmes	Atbilstoši Darba likumam
4.	Piemaksa par virsstundu darbu	100 % apmērā no darbiniekam noteiktās atalgojuma likmes	Atbilstoši Darba likumam
5.	Piemaksa par darbu svētku dienā	100 % apmērā no darbiniekam noteiktās atalgojuma likmes	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 Sabiedrības darba samaksas noteikumiem
7.	Naudas balva darbiniekam sakarā ar īpašu notikumu vai īpašiem sasniegumiem	Gada laikā nepārsniedz vienu minimālo darba algu	Atbilstoši Sabiedrības 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 darbiniekam, kurš Sabiedrībā nostrādājis vismaz 3 gadus	Ne vairāk kā 5 darba dienas	Atbilstoši Sabiedrības iekšējiem noteikumiem par darba kārtību
2.	Viena brīva diena darbiniekam, kura bērns mācās 1. līdz 4. klasē pirmajā mācību gada dienā	Saglabājot darba algu	Atbilstoši Sabiedrības iekšējiem noteikumiem par darba kārtību
3.	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 viegļiem miesas bojājumiem – 142,29 EUR.	Atbilstoši Sabiedrības darba samaksas noteikumiem
4.	Pabalsts darbinieka nāves gadījumā viņa ģimenes loceklim	Ne vairāk kā 711,44 EUR	Atbilstoši Sabiedrības darba samaksas noteikumiem
5.	Pabalsts darbiniekam sakarā ar ģimenes locekļa (laulātā, bērna, vecāku, vecvecāku, adoptētāja vai adoptētā, brāļa, māsas) vai apgādājamā nāvi	Vienas minimālās mēnešalgas apmērā	Atbilstoši Sabiedrības darba samaksas noteikumiem
6.	Pabalsts darbiniekam sakarā ar bērna piedzimšanu	Vienas minimālās mēnešalgas apmērā	Atbilstoši Sabiedrības darba samaksas noteikumiem

Nr. p.k.	Sociālās garantijas veids	Sociālās garantijas apmērs (euro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
7.	Veselības apdrošināšana	Atbilstoši Sabiedrības rīkotam iepirkumam par darbinieku veselības apdrošināšanu	Atbilstoši Sabiedrības darba samaksas noteikumiem
8.	Sedz darbinieka izdevumus, kas saistīti ar darba pienākumu veikšanai piemērotu speciālu medicīniski optisku redzes korekcijas līdzekļu (brilles un/vai kontaktlēcas) iegādi	Līdz 170,74 EUR	Atbilstoši Sabiedrības darba samaksas noteikumiem
9.	Apmaksāti mācību/semināru izdevumi, kas saistīti ar darbinieka profesionālās kvalifikācijas celšanu un uz ko ir nosūtījusi Sabiedrība	Atbilstoši mācību iestādes izsniegtajam rēķinam	Atbilstoši Sabiedrības darba samaksas noteikumiem
10.	Brīvu dienu piešķiršana saistībā ar Darbinieka profesionālās kvalifikācijas celšanu (apmācības, semināri)	Saglabājot darba algu	Atbilstoši Sabiedrības darba samaksas noteikumiem

Informācija par valdes atlīdzību saskaņā ar Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 58. pantu

1.	Valdes priekšsēdētājs	4429,00 EUR (bruto)
2.	Valdes loceklis	3986,00 EUR (bruto)