

**Pašvaldības SIA “ŪDEKA”**  
**ATALGOJUMA POLITIKAS PRINCIPI**

1. Pašvaldības SIA “ŪDEKA” politika atalgojuma jomā ir saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt profesionālus darbiniekus.
2. Nosakot atalgojumu darbiniekiem, tiek ņemts vērā:
  - 2.1. profesijai atbilstošās prasmes un izglītība,
  - 2.2. amata pienākumu ietvaros pieņemamo lēmumu diapazons vai veicamo darbu nozīmība, pakļautība, atalgojuma līmeņu saskaņotība,
  - 2.3. papildu prasmes, kas paplašina darbinieka darbības sfēru un ir būtiskas uzņēmuma darbības nodrošināšanai,
  - 2.4. personiskās īpašības - darbu izpildes ātrums, kvalitāte, uzticamība, atbildība, pieredze, kompetence un darbinieka individuālie sasniegumi profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanā (jaunu tehnoloģiju apguve, jaunu darba organizācijas metožu ieviešanu, vairāku amatu apguve u.t.t.),
  - 2.5. darba tirgus ietekme.
3. Kopējais uzņēmuma darbinieku atlīdzības apmērs ir apstiprināts pārskata gada budžetā, atbilstoši uzņēmuma finanšu iespējām, ievērojot normatīvo aktu prasības darba tiesību jomā.
4. Atbilstoši 12.04.2016. Ministru kabineta noteikumiem Nr.225 “Kārtība, kādā tiek publiskota informācija par amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām” pašvaldības SIA “ŪDEKA” publisko informāciju par darba samaksas apmēru (1. tabula), par piemaksām, prēmijām, naudas balvām (2. tabula) un sociālajām garantijām (3. tabula) un to noteikšanas kritērijiem.

*1.tabula*

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

Amata nosaukums	Darbinieku skaits	Mēnešalgas diapazons EUR (no-līdz)	Vidējā mēnešalga EUR
Valde, vadītāji, vadošie speciālisti	16	1090-2780	1591
Vecākie speciālisti, speciālisti, kalpotāji	34	733-1290	851
Kvalificēti strādnieki	31	680-812	760
Vienkāršās profesijas	5	500-620	556

**Informācija par piemaksām, prēmijām, naudas balvām  
un to noteikšanas kritērijiem**

Nr. p.k.	Piemaksas vai prēmijas veids, naudas balva	Piemaksas, prēmijas vai naudas balvas apmērs (EUR vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	Piemaksa par darbu, kas saistīts ar īpašu risku	2% no mēnešalgas	Amati, kuriem pienākas piemaksa, tiek noteikti atbilstoši Darba aizsardzības likumam, darba vides riska novērtējumam un darbinieka veicamajiem darbiem
2	Piemaksa par aizvietošanu	Līdz 30% no darbinieka mēnešalgas	Darbinieka prombūtne- atvaļinājums vai pārejoša darbnespēja
3	Piemaksa par vakanta amata darba pienākumiem	Līdz 30% no darbinieka mēnešalgas	Ne ilgāk par četriem mēnešiem.
4	Piemaksa par virsstundu darbu vai darbu svētku dienās	100% apmērā no darbiniekam noteiktās stundu likmes	Darbs svētku dienās pieļaujams noteiktiem amatiem, lai nodrošinātu nepārtrauktu uzņēmuma darbību. Virsstundu nepieciešamību nosaka darba devējs, vienojoties ar darbinieku
5	Piemaksa par nakts darbu	50% apmērā no darbiniekam noteiktās stundu likmes	Nakts darbs pieļaujams noteiktiem amatiem, lai nodrošinātu nepārtrauktu uzņēmuma darbību.
6	Piemaksa par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti.	Līdz 30% no darbinieka mēnešalgas	Nosaka darba devējs nolūkā nodrošināt kompetentāko darbinieku motivēšanu un ņemot vērā konkrētā darbinieka ieguldījumu uzņēmuma mērķu sasniegšanā
7	Prēmija*	Līdz 75 % no darbinieka mēnešalgas	Var tikt izmaksāta visiem darbiniekiem, ņemot vērā darba rezultātu novērtējumu un nostrādātos pilnos kalendāros mēnešus attiecīgajā gadā
8	Naudas balva*	Līdz vienas mēnešalgas apmēram	Neparedzēti un ārkārtēji darba vai ražošanas uzdevumi, pašizliedzīgs un operatīvs darbs uzņēmuma mērķu sasniegšanā, avāriju novēršanā u.tml.

\* Prēmijas un naudas balvas var tikt izmaksātas tikai situācijā, ja spēkā esošie normatīvie akti tās atļauj un ja budžetā ir paredzēti līdzekļi

### Informācija par sociālajām garantijām

Nr. p.k.	Sociālās garantijas veids	Sociālās garantijas apmērs (EUR vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	Atlaišanas pabalsts	Apmēru nosaka saskaņā ar spēkā esošiem normatīvajiem aktiem	Samaksas kārtību nosaka saskaņā ar spēkā esošiem normatīvajiem aktiem
2	Atvaļinājuma kompensācija	Apmēru nosaka saskaņā ar spēkā esošiem normatīvajiem aktiem	Samaksas kārtību nosaka saskaņā ar spēkā esošiem normatīvajiem aktiem
3	Atvaļinājuma pabalsts	Līdz 50% no mēnešalgas	Izmaksā visiem darbiniekiem, ņemot vērā nostrādāto laiku uzņēmumā
4	Pabalsts 1.pakāpes radnieka nāves gadījumā	Minimālās mēnešalgas apmērā	1.pakāpes radnieks - laulātais, bērns, vecāki, adoptētais vai adoptētājs
5	Veselības apdrošināšana	Saskaņā ar centralizētā iepirkuma rezultātiem	Visiem uzņēmuma darbiniekiem