

Atalgojuma politika

SIA „Liepājas tramvajs” atalgojuma politikas mērķis ir noteikt darbinieku atalgojuma pamatprincipus. SIA „Liepājas tramvajs” atalgojuma politika tiek veidota ar mērķi saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt profesionālus darbiniekus.

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

Sabiedrības darbinieku atlīdzību veido darba samaksa (mēneša atalgojums, piemaksas, pabalsti, naudas balvas) un sociālo garantiju maksājumi.

SIA „Liepājas tramvajs” izstrādāta vienota darba atalgojuma sistēma, balstoties uz šādiem **principiem**:

1. nodrošināt uzņēmuma darbiniekiem atalgojuma līmeni, kas ir atbilstošs Latvijas darba tirgus atalgojuma vidējam līmenim;
2. nodrošināt konsekventus un darbiniekiem saprotamus atalgojuma nosacījumus ar ilgtermiņa perspektīvu;
3. veicināt profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu (jaunu tehnoloģiju apguve, jaunu darba organizācijas metožu ieviešana, zināšanu papildināšana u.tml.);
4. nodrošināt atalgojuma sasaisti ar uzņēmuma darbības rezultātiem un darbinieka individuāliem sasniegumiem;
5. veicināt darbinieku motivāciju.

Atalgojuma struktūra

Sabiedrībā ir noteikts darba samaksas veids :

- laika darba samaksa, kas ietver mēnešalgu vai stundas tarifa likmi.

Darbinieka darba algas lielumu un veidu norāda darba līgumā, saskaņā ar sabiedrības apstiprināto darbinieku sarakstu ar amata un algas norādi.

Laika algu aprēķina atbilstoši faktiski nostrādātajam darba laikam neatkarīgi no paveiktā darba daudzuma.

SIA „Liepājas tramvajs” darbinieku atalgojuma struktūru veido **nemainīgā daļa** un **mainīgā daļa**.

Atalgojuma nemainīgā daļa ir mēneša darba alga vai stundas tarifa likme, kuru nosaka atbilstoši veicamajiem amata pienākumiem, darba apjomam, atbildības pakāpei un kvalifikācijas prasībām.

Atalgojuma mainīgo daļu veido **piemaksas**, kuras nosaka pamatojoties uz Darba likumu, Darba koplīgumu un darba samaksas nolikumu, **naudas balvas** un **pabalsti**, kas tiek maksāti saskaņā ar Darba koplīgumu.

Viens no piemaksu veidiem – speciālā ikmēneša piemaksa, tiek izmantots kā darbinieka motivācijas mehānisma sastāvdaļa. Šī piemaksa tiek piešķirta daļējā apmērā vai netiek piešķirta, ja darbinieks nav kvalitatīvi vai savlaicīgi pildījis sava amata pienākumus, ja ir konstatēti rupji pārkāpumi.

Finansējuma avots

SIA “Liepājas tramvajs ” darbība tiek finansēta no pamatdarbības ieņēmumiem, pārējās saimnieciskās darbības ieņēmumiem un Liepājas valstspilsētas pašvaldības finansējuma.

Atlīdzības noteikšana valdei

SIA “Liepājas tramvajs ” amatpersonām (valdei) mēnešalgas apmēru nosaka dalībnieku sapulce saskaņā ar spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem.

“Kārtība, kādā tiek publiskota informācija par amatpersonu (darbinieku) atļūdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas sadalījumā pa amatu grupām”

Amatu iedalījums amatu grupās un informācija par darbinieku mēnešalgas apmēru uz 01.03.2023. (bruto eur)

Nr.p.k.	Amata pamatfunkcija	Amata vietu skaits	Mēnešalgas diapazons	Vidējā
			(no-līdz)	mēnešalga
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	Administratīvā funkcija	2	1375-1380	1378
2	Grāmatvedības un finanšu funkcija	3	1065-1210	1117
3	Iekšējais audits	-	-	-
4	Informācijas tehnoloģiju funkcija	-	-	-
5	Juridiskā funkcija	-	-	-
6	Komunikācija un sabiedriskās attiecības	1	620	620
7	Lietvedības funkcija	-	-	-
8	Pamatdarbības funkcija			
	Pasažieru pārvadājumu nodrošināšana	39	420 -980	620
	Ritošā sastāva uzturēšana un remonts	16	668- 920	841
	Kontakttīklu uzturēšana	6	620	620
	Sliežu ceļu uzturēšana	4	680-740	725
9	Personālvadības funkcija	1	1130	1130
10	Saimnieciskā funkcija			
	Krājumu un materiālu pārvaldība	1	900	900
	Telpu un teritorijas uzkopšana	2	620	620
11	Sekretariāta funkcija	-	-	-
12	Pamatdarbības tehniskais nodrošinājums	5	647-740	666
13	Apsardzes un drošības funkcija	-	-	-
14	Biznesa attīstības funkcija	1	620	620
15	Kvalitātes vadības funkcija	-	-	-
Kopā		81	X	X

Piezīmes.

¹ Ja institūcijā attiecīgajai amatu funkcijai atbilst vairāki amati ar vienādu nosaukumu, norāda to kopskaitu, neizdalot katru atsevišķi.

² Ja institūcijā attiecīgajai amatu funkcijai atbilst vairāki amati ar vienādu nosaukumu, tabulas 4. ailē norāda attiecīgo amatpersonu (darbinieku) zemāko un augstāko mēnešalgu. Ja amats ar konkrēto nosaukumu ir viens, tabulas 4. un 5. ailē norāda attiecīgās amatpersonas (darbinieka) mēnešalgu.

³ Ja institūcijai ir vairākas pamatdarbības funkcijas, norāda katru funkciju.

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 nakts darbu	50% no stundas vai dienas algas likmes par katru nostrādāto nakts stundu	Darba likums, Darba koplīgums, Darba samaksas nolikums
2	Piemaksa par virsstundu darbu	100% no stundas vai dienas algas likmes par katru nostrādāto virsstundu	Darba likums, Darba koplīgums, Darba samaksas nolikums
3	Piemaksa par darbu svētku dienā	100% no stundas vai dienas algas likmes par katru svētku dienā nostrādāto stundu	Darba likums, Darba koplīgums, Darba samaksas nolikums
4	Speciālā ikmēneša piemaksa	30% no mēneša darba algas vai stundas tarifa likmes	Darba samaksas nolikums
5	Izdienas piemaksa	10% no mēneša darba algas vai stundas tarifa likmes par ilggadēju darbu	Darba koplīgums, Darba samaksas nolikums
6	Piemaksa par braukšanas biješu pārdošanu	Tramvaja vadītājiem 13% no realizēto biješu summas bez PVN	Darba samaksas nolikums
7	Piemaksa par brigadiera pienākumu pildīšanu	100 – 130 EUR	Darba koplīgums
8	Piemaksa par papildu darbu pamatdarbības nodrošināšanai	15 – 120 EUR	Par papildu pienākumu, kas nav iekļauti amata aprakstā, pildīšanu
9	Piemaksa par papildu darbu projekta īstenošanas laikā	350 EUR	Par papildu pienākumu, kas nav iekļauti amata aprakstā, pildīšanu
10	Piemaksa par prombūtnē esoša darbinieka pienākumu pildīšanu	Līdz 75% no amatalgas	Darba koplīgums, Darba samaksas nolikums
11	Prēmija	Reizi gadā. Apmēru nosaka ar rīkojumu	Darba koplīgums, Darba samaksas nolikums Var tikt izmaksāta visiem darbiniekiem, ņemot vērā darbinieka nostrādātos pilnos kalendāra mēnešus attiecīgajā gadā
12	Naudas balva sakarā ar darba jubileju	Sākot ar 20 uzņēmumā nepārtraukti nostrādātiem gadiem (ik pa 5 gadiem). Nostrādāto gadu skaits x 3 EUR	Darba koplīgums
13	Naudas balva sakarā ar dzīves jubileju	No 50 gadu vecuma (50, 60, 70, 75, 80) 50 - 150 EUR	Darba koplīgums
14	Naudas balva	Apmēru nosaka ar rīkojumu	Darba koplīgums Var tikt izmaksāta darbiniekiem sakarā ar SIA "Liepājas tramvajs" svarīgu notikumu

Informācija par sociālajām garantijām

Nr. p.k.	Sociālās garantijas veids	Sociālās garantijas apmērs (euro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	Atlaišanas pabalsts	No vienas līdz četrām mēneša vidējām izpeļņām, atkarībā no darba stāža pie attiecīgā darba devēja	Darba likums
2	Pabalsts sakarā ar aiziešanu pensijā	No vienas līdz trīs mēneša vidējām izpeļņām, atkarībā no darba stāža pie attiecīgā darba devēja	Darba koplīgums Var tikt izmaksāts arodbiedrības biedriem - pensionāriem, kuri pie darba devēja nepārtraukti nodarbināti 15 un vairāk gadu
3	Pabalsts sakarā ar stāšanos laulībā	150 EUR	Darba koplīgums
4	Pabalsts sakarā ar uzņēmuma darbinieka nāvi	300 EUR	Darba koplīgums
5	Pabalsts sakarā ar ģimenes locekļa nāvi	300 EUR	Darba koplīgums 1. un 2.pakāpes radnieku nāves gadījumā
6	Pabalsts bērna piedzimšanas gadījumā	150 EUR	Darba koplīgums
7	Pabalsts sakarā ar bērna mācību uzsākšanu	Mācību gada sākums vispārīzglītojošā skolā - 25 EUR, bērnām uzsākot mācības 1.klasē - 40 EUR	Darba koplīgums
8	Pabalsts sakarā ar darbinieka ilgstošu slimību	Apmēru nosaka ar rīkojumu	Darba koplīgums
9	Apmaksāts ikgadējais atvaļinājums	Vidējā izpeļņa par katru atvaļinājuma darba dienu	Darba likums
10	Apmaksāts papildatvaļinājums	Vidējā izpeļņa par katru atvaļinājuma darba dienu	Darba likums, Darba koplīgums
11	Izdevumu segšana brillu iegādei	Līdz 150 EUR gadā	Darba koplīgums Redzes pārbaude un optisko redzes korekcijas līdzekļu (brillu) iegāde saskaņā ar MK noteikumiem Nr. 343
12	Veselības apdrošināšana	Apdrošinājuma summas saskaņā ar apdrošināšanas kompāniju noslēgto līgumu	Darba koplīgums Darbiniekiem, kas nostrādājuši vismaz 2 gadus, un darbiniekiem ar augstāko izglītību savā profesijā