

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 šādi darba samaksas veidi:

- ✓ laika darba samaksa, kas ietver mēnešalgu un stundas tarifa likmi;
- ✓ akorda darba samaksa, kas ietver gabaldarba samaksu.

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.

Akorda algu aprēķina atbilstoši paveiktā darba daudzumam neatkarīgi no laika, kādā tas paveikts. SIA „Liepājas tramvajs” akorda alga tiek piemērota tikai vienai amata vienībai – virpotājam.

SIA „Liepājas tramvajs” 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 un nolikumu par uzņēmuma darbinieku piemaksām pie darba algas, **naudas balvas** un **pabalsti**, kas tiek maksāti saskaņā ar Darba koplīgumu.

Viens no piemaksu veidiem (30 % apmērā no amatalgas vai stundas tarifa likmes) 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.

Amatu iedalījums amatu grupās un informācija par amatpersonu un darbinieku mēnešalgas apmēru uz 01.02.2017.

(bruto, euro)

Nr. p. k.	Amata pamatfunkcija	Amata vietu skaits ¹	Mēnešalgas diapazons (no–līdz) ²	Vidējā mēnešalga
1.	Pārvaldes funkcijas (bez valdes locekļa)	7	380 - 1035	816
2.	Pamatdarbības funkcija ³			
	Pasažieru pārvadājumu nodrošināšana	36	380 - 691	417
	Ritošā sastāva uzturēšana un remonts	17	380 - 700	496
	Kontakttīklu uzturēšana	5	380 – 503	425
3.	Sliežu ceļu uzturēšana	4	476 – 503	489
	Saimnieciskā funkcija			
	Krājumu un materiālu pārvaldība	1	710	710
4.	Teritorijas uzkopšana	2	380	394
	Pamatdarbības tehniskais nodrošinājums			
	Auto tehnikas uzturēšana	5	380 – 444	416
Kopā		77	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, 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	30%	Mainīgā algas daļa
2.	Piemaksa	10%	Par ilggadēju darbu
3.	Piemaksa	15 – 43 EUR	Par papildus pienākumu, kas nav iekļauti amata aprakstā, pildīšanu
4.	Piemaksa	13% no realizēto talonu summas bez PVN	Par talonu realizāciju
5.	Piemaksa	80 – 130 EUR	Par brigadieru pienākumu pildīšanu
6.	Piemaksa	Līdz 50 % no amatalgas	Par prombūtnē esoša darbinieka pienākumu pildīšanu
7.	Naudas balva	150 EUR	Sakarā ar stāšanos laulībā
8.	Naudas balva	15 EUR	Sakarā ar bērna mācību sākumu vispārīgglītojošajā skolā
9.	Naudas balva	Nostrādāto gadu skaits x 3 EUR	Sakarā ar darba jubileju, 20 – 50 gadi (ik pa 5 gadiem)
10.	Naudas balva	50 – 150 EUR	Dzīves jubilejās (50, 60, 70, 75)

Informācija par sociālajām garantijām

Nr. p. k.	Sociālās garantijas veids	Sociālās garantijas apmērs (euro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1.	Pabalsts	300 EUR	Sakarā ar ģimenes locekļa nāvi
2.	Pabalsts	90 EUR	Bērna piedzimšanas gadījumā
3.	Pabalsts	30 EUR	Bērnām uzsākot mācības 1. klasē
4.	Izdevumu segšana	Līdz 70 EUR gadā	Redzes pārbaude un optisko redzes korekcijas līdzekļu (brīļļu) iegāde saskaņā ar MK noteikumiem Nr. 343
5.	Apdrošināšana		Darbiniekiem, kas nostrādājuši vismaz 5 gadus, un darbiniekiem ar augstāko izglītību