

Pašvaldības SIA „Ventpils siltums” darbinieku atlīdzības noteikšanas vadlīnijas 2021.gadā

1. Atlīdzība kapitālsabiedrības darbiniekiem tiek noteikta atbilstoši Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma, Darba likuma, Pašvaldības SIA „Ventpils siltums” (turpmāk - Kapitālsabiedrība) darba samaksas nolikuma normām saskaņā ar kapitālsabiedrības dalībnieku sapulcē apstiprināto budžetu.
2. Kapitālsabiedrības darbinieku atlīdzību veido darba samaksa, sociālās garantijas. Darba samaksa ir laika alga vai akorda alga un normatīvajos aktos noteiktās piemaksas. Sociālās garantijas šī nolikuma izpratnē ir pabalsti, kompensācijas, atvaļinājumi, apdrošināšana, likumā noteikto izdevumu segšana.
3. Par pamatu darba samaksas izmaiņām var būt izmaiņas minimālajā algā valstī vai kapitālsabiedrības vadības lēmums par izmaiņām darba samaksu reglamentējošos dokumentos, kā arī kapitālsabiedrības tekošā gadā apstiprinātais budžets.
4. Kapitālsabiedrības valdei darba samaksas apmēru nosaka Dalībnieku sapulce saskaņā ar Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumu un MK 22.12.2015. noteikumiem Nr.791 „Noteikumi par publiskas personas kapitālsabiedrību un publiski privāto kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļu skaitu atbilstoši kapitālsabiedrības lielumu raksturojošiem rādītājiem, valdes un padomes locekļu mēneša atlīdzības maksimālo apmēru”.
5. Kapitālsabiedrības darbinieku mēneša atalgojuma līmeni nosaka, ņemot vērā veicamos amata pienākumus, kvalifikācijas un atbildības pakāpi, kā arī darbinieka ieguldījumu.
6. Kapitālsabiedrības darbinieku mēnešu atalgojumu veido:
 - 6.1. Algas pastāvīgā daļa;
 - 6.2. Algas mainīgā daļa:
 - 6.2.1. par mēneša (ceturkšņa) saimnieciskās darbības rezultātiem;
 - 6.2.2. cita algas mainīgā daļa.
7. Kapitālsabiedrības darbiniekiem maksā piemaksas Darba likumā noteiktajos gadījumos – par papildus darbu, par darbu, kas saistīts ar īpašu risku, par nakts darbu, par virsstundu darbu, darbu svētku dienā.
8. Darbiniekiem, ar kuriem tiek izbeigtas darba attiecības sakarā ar institūcijas vai amata likvidāciju, darbinieku skaita samazināšanu, darbam noteiktajām prasībām neatbilstošu veselības stāvokli, izmaksā atlaišanas pabalstu Darba likumā noteiktajā apmērā.
9. Kapitālsabiedrība izmaksā darbiniekiem pabalstus darbinieka nāves, ievainojumu, sakropļojumu vai citādu kaitējumu veselībai gadījumos, kas gūti pildot amata pienākumus un kura rezultātā ir iestājusies darba (amata) pienākumu pildīšanas spēju zuduma pakāpe, kā arī ģimenes locekļa nāves gadījumā saskaņā ar darba samaksas nolikumu.
10. Ja darbiniekam darba pienākumu izpildei nav iespējams izmantot kapitālsabiedrībai piederošu transportlīdzekli un tas lieto savā īpašumā vai valdījumā esošu transportlīdzekli, tam izmaksā kompensāciju par transportlīdzekļa nolietojumu saskaņā ar spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem.
11. Darbiniekam vienu reizi gadā kompensē redzes korekcijas līdzekļu (brilļu) iegādi 72,00 EUR (septiņdesmit divi eiro) apmērā.
12. Kapitālsabiedrības darbinieku atbilstoši darba ieguldījumam var prēmēt (prēmija, naudas balva), izmantojot plānotos finanšu līdzekļus atalgojuma fondā, kā arī ietaupītos līdzekļus no atalgojuma fonda. Konkrēto prēmijas (naudas balvas) apmēru darbiniekam nosaka valde ar rīkojumu, ņemot vērā struktūrvienības vadītāja priekšlikumus.
13. Darbiniekam, kas kapitālsabiedrībā nepārtraukti nodarbināts ne mazāk kā 1 gadu, var piešķirt atvaļinājuma pabalstu. Darbiniekiem, kuri kapitālsabiedrībā nodarbināti no 1 līdz 5 gadiem, atvaļinājuma pabalstu var piešķirt līdz 15 %, no 6 līdz 10 gadiem – līdz 25 % un no 11 un vairāk gadiem - līdz 30 % apmērā no mēneša darba samaksas. Atvaļinājuma pabalstu var piešķirt vienu reizi kalendārā gadā. Atvaļinājuma pabalstu nevar pārceļt uz nākamo gadu.