

APSTIPRINĀTS

SIA "OC Liepāja"

2020.gada 11.marta valdes sēdē Nr.3./1.7.

Valdes loceklis

(paraksts) R. Špaks

SIA "OC LIEPĀJA" ATALGOJUMA POLITIKA

Vispārīgi

SIA "OC Liepāja" (turpmāk – Sabiedrība) atalgojuma politika ir izstrādāta un publiskota atbilstoši "Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma" 58. panta prasībām.

Atalgojuma politika definē Sabiedrībā pielietotos pamatprincipus un nosacījumus ar mērķi piesaistīt un attīstīt profesionālus cilvēku resursus Sabiedrības ilgtspējīgai attīstībai, veicinot Sabiedrības noteikto darbības mērķu, attīstības virzienu un uzdevumu izpildi.

Atalgojuma politika ir vērsta uz stabilu un konkurētspējīgu darbinieku darba samaksu, t.sk., arī sociālajām garantijām.

1. Pamatprincipi:

- 1.1 Atalgojums tiek piemērots, racionāli izmantojot Sabiedrības finanšu resursus un ņemot vērā atalgojuma vidējo līmeni darba tirgū konkrētajā reģionā vai Latvijas darba tirgū.
- 1.2 Atalgojumam ir skaidra un saprotama saistība ar darbinieka zināšanām, kompetenci, atbildības līmeni un ieguldīto darbu.
- 1.3 Atalgojums piesaista, notur un motivē profesionālus un talantīgus darbiniekus.
- 1.4 Atalgojums rosina darbinieku individuālo mērķu un Sabiedrības stratēģisko mērķu sasniegšanu atbilstošā kvalitātē (Sabiedrības darbības rezultāti, darbinieka individuālie sasniegumi vai individuālais ieguldījums Sabiedrības mērķu sasniegšanā, ņemot vērā darbinieku ieguldījuma izvērtējumu (novērtēšanas rezultāti).

2. Darbinieku atalgojums:

- 2.1 Darbinieku atalgojumu veido darba samaksa un sociālās garantijas.
- 2.2 Darba samaksa sastāv no atalgojuma nemainīgās daļas (mēneša darba alga vai stundu tarifa likme, kuru nosaka, pamatojoties uz amata kategoriju, veicamo amata pienākumu sarežģītību, darba apjomu, kvalifikācijas prasībām) un mainīgās daļas (piemaksas, pabalsti).
- 2.3 Darba samaksas nemainīgā daļa ir darba līgumā starp Sabiedrību un darbinieku nolīgta darba alga.

2.4 Piemaksas vai prēmijas:

2.4.3 piemaksas par prombūtnē esošu darbinieku aizvietošanu, par papildu darbu, kvalitāti, nakts darbu, virsstundu darbu vai darbu svētku dienās;

2.4.3 prēmijas pēc ikgadējā darbības rezultātu izvērtējuma;

2.5 Sociālās garantijas ir atbilstoši Sabiedrības Atlīdzības noteikumiem (kārtībai) vai citiem Sabiedrības iekšējiem tiesību aktiem piemērojamie atvaļinājuma nosacījumi un paredzētie pabalsti, kompensācijas:

2.5.1 sakarā ar darbinieka stāšanos laulībā vai bērna piedzimšanas gadījumā;

2.5.2 darbinieka vai viņa ģimenes locekļa nāves gadījumā;

2.5.3 kvalifikācijas kursu, mācību izdevumu kompensēšana;

2.5.4. veselības apdrošināšana, optisko redzes korekciju līdzekļu iegādes kompensācija.

Noslēgumā:

Sabiedrības Valde, ievērojot šo atalgojuma politiku un tās pamatprincipus, apstiprina Sabiedrības atlīdzības noteikumus (kārtību) un citus iekšējos tiesību aktus, kuri regulē atalgojuma politikas piemērošanu Sabiedrībā.

Mainoties normatīvajam regulējumam vai Sabiedrības struktūrai, Sabiedrība pārskata atalgojuma politiku atbilstoši faktiskajai situācijai.

Atalgojuma politika ir saistoša visiem Sabiedrības darbiniekiem, izņemot Sabiedrības Valdei, kurai atlīdzības kārtību apstiprina Sabiedrības dalībnieki.