

**SIA „VĪGANTS”
ATALGOJUMA POLITIKAS PRINCIPI**

2021
Salas novads Salas pagasts

SIA „VĪGANTS” ATALGOJUMA POLITIKAS PRINCIPI

I. Atalgojuma politika

1. SIA „Vīgants” (turpmāk tekstā – Sabiedrība), atalgojuma politikas principi izstrādāti un publiskoti atbilstoši „Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma” 58.panta prasībām – Sabiedrības pienākums ir publiskot savā (ja nav, tad kapitāla daļu turētāja) mājaslapā internetā atalgojuma politikas principus.
2. Atalgojuma politika ir vispārējs rīcības un pasākumu kopums, kas ietver Sabiedrības apstiprinātus iekšējos normatīvos aktus, kuri ir jāievēro, īstenojot atalgojumu politiku.
3. Atalgojumu politiku piemēro attiecībā uz visiem Sabiedrības darbiniekiem.
4. Šo politiku nepiemēro Sabiedrības valdes locekļa atlīdzības noteikšanai.

II. Atalgojuma politikas mērķis

5. Noteikt Sabiedrības darbinieku atalgojuma pamatprincipus.
6. Saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt profesionālus darbiniekus.
7. Atbilstoši ekonomiskajai situācijai valstī un Sabiedrības finansiālajām iespējām, panākt darba tirgum atbilstošu un konkurētspējīgu atalgojumu.
8. Novērtēt darbinieka personisko ieguldījumu un motivēt darbinieku, lai sasniegtu augstākus Sabiedrības un personiskos mērķus.
9. Nodrošināt motivējošu atalgojumu, samazinot un novēršot korupcijas riska iestāšanos Sabiedrībā.

III. Atalgojuma politikas pamatprincipi

10. Nodrošināt Sabiedrības darbiniekiem konkurētspējīgu atalgojuma līmeni, kas ir atbilstošs Latvijas darba tirgus atalgojuma vidējam līmenim, kā arī salīdzināms ar citiem līdzvērtīgiem uzņēmumiem;
11. Nodrošināt konsekventus un darbiniekiem saprotamus atalgojuma nosacījumus ar ilgtermiņa perspektīvu;
12. Nodrošināt atalgojumu līmeņu saskaņotību;
13. Nodrošināt atalgojuma sasaisti ar Sabiedrības struktūrvienības darbības rezultātiem un darbinieka individuāliem sasniegumiem;
14. Veicināt profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu (jaunu tehnoloģiju apguvi, jaunu darba organizācijas metožu ieviešanu, vairāku amatu apguvi un taml.);
15. Veicināt darbinieku motivāciju, novērtēt un atbalvērt darbinieku sniegumu.

IV. Atalgojuma struktūra

16. Sabiedrības atalgojumu veido:
 - 16.1. atalgojuma nemainīgā daļa;
 - 16.2. atalgojuma mainīgā daļa.
17. Atalgojuma nemainīgā daļa ir mēneša darba alga vai stundas tarifa likme, kuru nosaka, pamatojoties uz amatam (profesijai) piešķirto kvalifikācijas kategoriju, atbilstoši veicamo amata pienākumu sarežģītībai, darba apjomam, atbildības pakāpei un kvalifikācijas prasībām. (Pielikums Nr. 1.)
18. Atalgojuma mainīgā daļa ir līdzeklis, kas palīdz vadīt un atalgot darbinieku par tā darba sniegumu un attieksmi, kā arī veids atalgojuma izmaksu elastīguma nodrošināšanai.
19. Atalgojuma mainīgo daļu nosaka papildus atalgojuma nemainīgajai daļai, atbilstoši noteiktā laika periodā sasniegtajiem darba rezultātiem un veiktajam papildus darbam.
20. Atalgojuma mainīgo daļu veido:
 - 20.1. piemaksas, kuras nosaka pamatojoties uz Darba likumu un Sabiedrības iekšējiem normatīvajiem aktiem;
 - 20.2. prēmijas, naudas balvas, izvērtējot darbinieka ieguldījumu, darba rezultātus, Sabiedrības darbības rezultātus, ievērojot Sabiedrības finansiālās iespējas;
 - 20.3. sociālās garantijas (pabalsti, kompensācijas, papildatvaļinājumi) atbilstoši Darba likumam un iekšējiem normatīvajiem aktiem.
21. Ar šīs Atalgojuma politikas parakstīšanas dienu, spēku zaudē SIA "Vīgants" Atalgojuma politikas principi no 20.12.2019., apstiprināti ar rīkojumu Nr. 2-1/55.

Sabiedrības informācija publicēta saskaņā ar Ministru kabineta 2016. gada 12. aprīļa noteikumiem Nr. 225 "Kārtība, kādā tiek publiskota informācija par amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām".