

SIA “VĪGANTS” ATALGOJUMA POLITIKA

2026
Jēkabpils novads Salas pagasts

SIA “VĪGANTS” ATALGOJUMA POLITIKA

I. Vispārīgie jautājumi

- 1.1. SIA “Vīgants” (turpmāk tekstā – Sabiedrība), atalgojuma politika tiek publiskota atbilstoši “Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma” 58.panta prasībām, kas nosaka, ka Sabiedrības pienākums ir publiskot savā (ja nav, tad kapitāla daļu turētāja) mājaslapā internetā atalgojuma politikas principus.
- 1.2. Atalgojuma politika ir vispārējs rīcības un pasākumu kopums, kas ietver Sabiedrības apstiprinātus iekšējos dokumentus, kuri ir jāievēro, īstenojot atalgojumu politiku.
- 1.3. Atalgojumu politiku piemēro visiem Sabiedrības darbiniekiem.
- 1.4. Šo politiku nepiemēro Sabiedrības valdes locekļa atlīdzības noteikšanai.

II. Atalgojuma politikas mērķis

- 2.1. Noteikt Sabiedrības darbinieku atalgojuma pamatprincipus.
- 2.2. Saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt profesionālus darbiniekus, veicinot Sabiedrības ilgtermiņa un īstermiņa mērķu sniegšanu.
- 2.3. Atbilstoši ekonomiskajai situācijai valstī un Sabiedrības finansiālajām iespējām, panākt darba tirgum atbilstošu un konkurētspējīgu atalgojumu.
- 2.4. Novērtēt darbinieka personisko ieguldījumu un motivēt darbinieku, lai sasniegtu augstākus Sabiedrības un personiskos mērķus.
- 2.5. Nodrošināt motivējošu atalgojumu, samazinot un novēršot korupcijas riska iestāšanos Sabiedrībā.

III. Atalgojuma politikas pamatprincipi

- 3.1. Atalgojuma apmērs tiek noteikts, balstoties uz sabiedrības rīcībā esošajiem atlīdzības izmaksai pieejamiem finanšu līdzekļiem un normatīvajā regulējumā noteiktajiem ierobežojumiem atalgojuma pieaugumam publiskajā sektorā.
- 3.2. Nodrošināt Sabiedrības darbiniekiem konkurētspējīgu atalgojuma līmeni.
- 3.3. Nodrošināt konsekventus un darbiniekiem saprotamus atalgojuma nosacījumus ar ilgtermiņa perspektīvu.
- 3.4. Nodrošināt atalgojumu līmeņu saskaņotību.
- 3.5. Nodrošināt atalgojuma sasaisti ar Sabiedrības struktūrvienības darbības rezultātiem un darbinieka individuāliem sasniegumiem.
- 3.6. Veicināt profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu (jaunu tehnoloģiju apguvi, jaunu darba organizācijas metožu ieviešanu, vairāku amatu apguvi un tml.).
- 3.7. Veicināt darbinieku motivāciju, novērtēt un atbalstīt darbinieku sniegumu.
- 3.8. Nodrošināt interešu konflikta novēršanu.

IV. Atalgojuma struktūra

- 4.1. Sabiedrības atalgojumu veido:
 - 4.1.1. darba alga, jeb atalgojuma nemainīgā daļa;
 - 4.1.2. Atalgojuma mainīgā daļa, ko veido pabalsti, piemaksas un prēmijas.
- 4.2. Atalgojuma **nemainīgā daļa** ir mēneša darba alga vai stundas tarifa likme, kuru nosaka, pamatojoties uz amatam (profesijai) piešķirto kvalifikācijas kategoriju, atbilstoši darbinieka kompetencēm, pieredzei, veicamo amata pienākumu sarežģītībai, darba apjomam, atbildības pakāpei un kvalifikācijas prasībām.
- 4.3. Mēnešalga tiek noteikta darbinieku mēnešalgas apmēra sadalījumā pa amatu grupām sarakstā ar valdes rīkojumu.
- 4.4. Atkarībā no darbības prioritātēm un vajadzībām, ievērojot Sabiedrības finansiālās iespējas, amatu sarakstā iekļaujamiem amatiem tiek veidots Sabiedrības nepieciešamo speciālistu skaits.
- 4.5. Atalgojuma **mainīgā daļa** ir līdzeklis, kas palīdz vadīt un atalgot darbinieku par tā darba sniegumu un attieksmi, kā arī veids atalgojuma izmaksu elastīguma nodrošināšanai.
- 4.6. Atalgojuma mainīgo daļu nosaka papildus atalgojuma nemainīgajai daļai, atbilstoši noteiktā laika periodā sasniegtajiem darba rezultātiem un veiktajam papildus darbam.
- 4.7. Atalgojuma mainīgo daļu veido:
 - 4.7.1. piemaksas (SIA "VĪGANTS" Atalgojuma politika, Pielikums Nr.1);
 - 4.7.2. prēmijas, izvērtējot darbinieka ieguldījumu, darba rezultātus, Sabiedrības darbības rezultātus, ievērojot Sabiedrības finansiālās iespējas;
 - 4.7.3. cita veida atlīdzība (naudas balvas, pabalsti, atvaļinājums un papildatvaļinājums, apdrošināšana un kompensācija), (SIA "VĪGANTS" Atalgojuma politika, Pielikums Nr.1).

V. Citi noteikumi

Sabiedrības informācija tiek 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".

Informācija par piemaksām, prēmijām, naudas balvām un sociālajām garantijām un to noteikšanas kritērijiem SIA "VĪGANTS"

Nr. p. k.	Piemaksas vai prēmijas veids, naudas balva	Piemaksas, prēmijas vai naudas balvas apmērs (euro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	2	3	4
1.	1.1. Piemaksa, ja papildus saviem tiešajiem darba pienākumiem aizvieto prombūtnē esošu darbinieku 1.2. Piemaksa, ja papildus amata aprakstā noteiktajiem pienākumiem pilda vēl citus pienākumus	Līdz 30 % (atkarībā no papildus darba sarežģītības, nozīmīguma, darbietilpības un darbinieka kvalifikācijas atbilstoši veicamajiem pienākumiem) no darbiniekam noteiktās no noteiktās mēnešalgas (ne vairāk par 2 darbiniekiem) Piemaksu par vakanta amata pienākumu pildīšanu nosaka uz laiku līdz 4 mēnešiem vakances pastāvēšanas laikā (ne vairāk par 2 darbiniekiem)	Darba likuma 65.pants, Darba laika uzskaites lapa; Darba samaksas nolikums sabiedrībā ar ierobežotu atbildību "VĪGANTS"
2.	2.1. Piemaksa par nakts darbu 2.2. Piemaksa par virsstundu darbu un darbu svētku dienā	50 % apmērā no darbiniekam noteiktās stundas vai dienas algas likmes 100% apmērā no darbiniekam noteiktās stundas vai dienas algas likmes	Darba likums 67.pants, 68.pants, Darba laika uzskaites lapa
3.	3.1. Papildatvaļinājums par kaitīgiem darba apstākļiem, strādājot ar datoru vairāk par 2-3 stundām dienā 3.2. Papildatvaļinājums par kaitīgiem darba apstākļiem, strādājot ar datoru ne vairāk par 2 stundām dienā	5 darba dienas 3 darba dienas Papildatvaļinājumam nepārsniedzot 10 dienas	Darba likuma 151.pants pirmā punkta 2.apakšpunkts; Darba samaksas nolikums sabiedrībā ar ierobežotu atbildību "VĪGANTS"

4.	Prēmija	līdz 75% no darbiniekam noteiktās mēnešalgas	Prēmiju var izmaksāt pēc uzņēmuma ikgadējo darbības rezultātu un budžeta līdzekļu novērtējuma (reizi gadā)
5.	Var tikt apmaksāta darbinieku apdrošināšanas polise	100 EUR vērtībā/gadā. Piešķir darbiniekam: ✓ kuram beidzies pārbaudes laiks; ✓ kuram nav spēkā esošā disciplinārsoda.	Pēc budžeta līdzekļu pietiekamības
6.	Var tikt apmaksāta izdevumu kompensācija par speciālo medicīniski optisko redzes korekcijas līdzekļu (brīļļu lēcu, brīļļu ietvaru un darba brīļļu) iegādi	Divos gados reizi, līdz 100 EUR	MK 06.08.2002. noteikumu Nr.343 “Par darba aizsardzības prasībām, strādājot ar displeju” 12. punkts, 14.punkts, Darba samaksas nolikums sabiedrībā ar ierobežotu atbildību “VĪGANTS”, Darbinieka Obligātās veselības karte, ārsta slēdziens, darbinieka iesniegums, darījuma apliecinājoši dokumenti

Mēnešalga, piemaksas, prēmijas, naudas balvas, sociālās garantijas un to noteikšanas kritēriji SIA “VĪGANTS” noteikti saskaņā ar “Darba likums”, “Darba samaksas nolikumu sabiedrībā ar ierobežotu atbildību “VĪGANTS””.