

SIA “Kuldīgas komunālie pakalpojumi” (KKP) Darba samaksas sistēma

I. Darba samaksas sistēmas mērķis

Darba samaksas sistēmas mērķis ir noteikt KKP darbinieku atalgojumu pamatprincipus. Sistēma izstrādāta ar mērķi noturēt kompetentus, uz attīstību vērstus un motivētus darbiniekus, atalgot darbiniekus atbilstoši atbildībai un darba rezultātiem, veicinot KKP noteikto vīziju, misiju, mērķu, attīstības virzienu un uzdevumu izpildi.

II. Darba samaksas sistēmas pamatprincipi

1. Darba alga vienas amata grupas robežās var atšķirties, ņemot vērā darbinieka kvalifikāciju, pieredzi, darba ražīgumu, jaunradi un citus ar darba kvalitāti saistītus faktorus.
2. Ar KKP valdes lēmumu tiek apstiprināts amatu grupu saraksts – darba algas apmēra sadalījums, norādot darba algas minimālās un maksimālās robežas katrai amatu grupai (pielikums Nr.1).
3. Uzņēmuma valde darba algas minimālās un maksimālās robežas pārskata ne retāk kā reizi trijos gados pēc uzņēmuma finanšu situācijas analīzes, statistikas datiem par darba samaksas izmaiņām darba tirgū valstī, plānotā darba apjoma un satura izmaiņām, balstoties uz struktūrvienību vadītāju priekšlikumiem.
4. Katram uzņēmuma darbiniekam, izņemot Īpašumu apsaimniekošanas daļas dzīvojamā fonda apsaimniekošanas sektora sētniekus, papildus amata noteiktajam pamatatalgojumam ir iespēja saņemt darba samaksas mainīgo daļu, kas ir atbilstoša darbinieka darba rezultātiem, individuālajam ieguldījumam.
5. Nepieciešamības gadījumā viens darbinieks aizvieto otru darbinieku, izņemot šādus amatus, uz kuriem darbinieku prombūtnes laikā Uzņēmumā uz noteiktu laiku pieņem citu darbinieku – kurjers, ēku un apsaimniekojamās teritorijas pārzinis, atkritumu savācējs – krāvējs, ēku dežurants, apkopējs, sētnieks, otrreizējo izejvielu šķirotājs.

III. Darba samaksas struktūra

1. Uzņēmuma darbinieku darba samaksa sevī ietver: darba samaksas nemainīgo daļu jeb pamatatalgojumu, darba samaksas mainīgo daļu (prēmija), bonusus, kā arī piemaksas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu.
 - 1.1. Pamatatalgojums pēc akorda darba samaksas sistēmas tiek noteikts saskaņā ar uzņēmumā noteiktajām normām un izcenojumiem.
 - 1.2. Īpašumu apsaimniekošanas daļas, dzīvojamā fonda apsaimniekošanas sektora sētniekiem noteikts pamatatalgojums, saskaņā ar attiecīgās apsaimniekojamās mājas iedzīvotāju nolemtu, nepiemērojot darba samaksas mainīgo daļu.
2. Pamatatalgojums ir mēneša darba alga vai stundas tarifa likme.

- 2.1. Darba samaksas sistēmā pamatatalgojums ir balstīts uz katra amata vērtību punktu sistēmā atbilstoši noteiktai metodikai, izšķirot divas amatu grupas:
- intelektuālā darba veicēji (pielikums Nr. 2);
 - fiziskā darba veicēji (pielikums Nr. 3).
- 2.2. Amata vērtība intelektuālā darba veicējiem tiek noteikta atbilstoši šādiem kritērijiem:
- izglītība,
 - profesionālā pieredze,
 - darba raksturojums - garīgā piepūle,
 - darba raksturojums - darba sarežģītība,
 - darba raksturojums – sadarbība,
 - atbildība par darba norisi,
 - atbildība par rezultātiem,
 - atbildība par lēmumiem.
- 2.3. Amata vērtība fiziskā darba veicējiem tiek noteikta atbilstoši šādiem kritērijiem:
- izglītība,
 - profesionālā pieredze,
 - darba raksturojums – darba sarežģītība,
 - darba raksturojums – darba metodes,
 - darba raksturojums – veiklība,
 - atbildība par darba norisi,
 - atbildība par rezultātiem,
 - atbildība par darba līdzekļiem,
 - piepūle – fiziskā,
 - piepūle – garīgā.
- 2.4. Intelektuālā darba veicēju grupā pamatatalgojuma aprēķina 5 punkti tiek pielīdzināti EUR***, jo 5 punkti ir intelektuālā darba veicēju amata novērtējuma minimāli iespējamais solis.
- 2.5. Fiziska darba veicēju grupā pamatatalgojuma aprēķina 1 punkts tiek pielīdzināts EUR***, jo 1 punkts ir fiziskā darba veicēju amata novērtējuma minimāli iespējamais solis.
3. Darba samaksas mainīgā daļa (prēmijas):
- 3.1. Darba samaksas mainīgo daļu izmaksā, reizi ceturksnī intelektuālā darba veicējiem un fiziskā darba veicējiem reizi pusgadā. Situācijās, kad Uzņēmuma vai atsevišķas struktūrvienības finanšu rādītāji ir negatīvi un ar tendenci pasliktināties, valde var lemt par mainīgās daļas neizmaksāšanu atsevišķai struktūrvienībai vai uzņēmumam kopumā.
- 3.2. Darba samaksas mainīgo daļu nepiemēro darbiniekiem, kuri saņem valstī noteikto minimālo algu (šis noteikums ir spēkā līdz brīdim, kamēr pārējo darbinieku atalgojums tiek pacelts proporcionāli minimālās algas kāpumam). Atsevišķos gadījumos par īpašu ieguldījumu uzņēmuma darbībā var tik vērtēti darbinieki, kuri saņem valstī noteikto minimālo algu.
- 3.3. Darba samaksas mainīgo daļu nosaka papildus atalgojuma nemainīgajai daļai atbilstoši noteiktā laika periodā sasniegtajiem darba rezultātiem.

3.4. Katra darbinieka individuālā ieguldījuma vērtība tiek vērtēta atbilstoši uzņēmuma darba samaksas mainīgās daļas noteikšanas kārtībā noteiktajam kritērijiem (pielikums Nr.4).

4. Piemaksas:

4.1. Uzņēmumā var tikt noteiktas šādas piemaksas:

4.1.1. Par prombūtnē esoša darbinieka pienākumu pildīšanu, papildus saviem tiešajiem amata pienākumiem (piemaksu aprēķina no darbinieka, kurš aizvieto pamatatalgojuma):

- a) augstākstāvoša darbinieka pienākumu pildīšanu daļējā apjomā – līdz 30% no pamatatalgojuma nemainīgās daļas;
- b) cita darbinieka pienākumu pildīšanu daļējā apjomā – līdz 25% no pamatatalgojuma nemainīgās daļas.

4.1.2. Par vakanta amata pienākumu pildīšanu, papildus saviem tiešajiem amata pienākumiem:

- a) augstākstāvoša amata pienākumu pildīšanu daļējā apjomā – līdz 30% no pamatatalgojuma nemainīgās daļas;
- b) cita amata pienākumu pildīšanu daļējā apjomā – līdz 25% no pamatatalgojuma nemainīgās daļas.

4.1.3. Par papildus amata aprakstā noteikto pienākumu pildīšanu papildus tiešajiem amata pienākumiem – līdz 30% no pamatatalgojuma nemainīgās daļas.

4.1.4. Par virsstundu darbu un darbu svētku dienās – 100% apmērā vai šis darbs tiek kompensēts ar atpūtas laiku citā laikā.

4.1.5. Par darbu nakts laikā – 50% apmērā.

4.1.6. Par darbu, kas saistīts ar īpašu risku – saskaņā ar darba vides risku novērtējumu darbinieka amata pienākumi saistīti ar paaugstinātu psiholoģisko vai fizisko slodzi vai paaugstinātu risku darbinieka drošībai un veselībai, ko nevar novērst vai samazināt līdz pieļaujamam līmenim ar citiem darba aizsardzības pasākumiem – 20% apmērā.

4.1.7. Par darbu Ziemas dienestā:

- a) Darba samaksu ziemas dienestā strādājošajiem transporta vadītājiem veic saskaņā ar tiem noteikto stundas tarifa likmi;
- b) Ziemas dienestā strādājošie (transporta vadītāji, atbildīgie par ziemas dienestu) saņem piemaksu par virsstundu darbu un darbu svētku dienā 100% apmērā, vai virsstundu darbs tiek kompensēts, piešķirot atpūtas laiku citā nedēļas dienā;
- c) Par dežūras laiku, kad darbiniekam nav jātīra sniegs vai jākaisa, bet jābūt pieejamam, atsākoties snigšanai vai apledojumam, nepieciešamības gadījumā arī brīvdienās un svētku dienās nosaka rīkojumā pēc deleģēto darbu apjoma;
- d) Atbildīgajam par Ziemas dienestu, to dežūras laikā nosaka rīkojumā pēc deleģēto darbu apjoma.

4.2. Pamatojoties uz darbinieka tiešā vadītāja sniegto informāciju par 4.1.1. un 4.1.3. apakšpunktos noteiktās piemaksas piešķiršanas nepieciešamību un noteikto apjomu, uzņēmuma atbildīgais darbinieks sagatavo rīkojumu par

piemaksas piešķiršanu. Lēmumu par piemaksas piešķiršanu pieņem un rīkojumu paraksta uzņēmuma vadītājs.

- 4.3. Par 4.1.4.-4.1.5. apakšpunktos noteiktās piemaksas piešķiršanu lemj uzņēmuma atbildīgais darbinieks, kas veic uzņēmuma darbinieku darba samaksas aprēķinus, pamatojoties uz darbinieka tiešā vadītāja iesniegto darba laika uzskaites tabulu.
5. Īpaši motivējamo amatu vai īpaši motivējamo darbinieku noteikšana.
 - 5.1. Katras struktūrvienības vadītājs var sniegt Uzņēmuma valdei izvērtēšanai pamatotus priekšlikumus par struktūrvienībā esošajiem īpaši motivējamajiem amatiem vai darbiniekiem, ņemot vērā darbaspēka tirgus tendences Kuldīgas novadā.
 - 5.2. Īpaši motivējamo amatu vai darbinieku darba samaksas nemainīgā daļa jeb pamatatalgojums var tikt palielināts līdz 40%.

III. Sociālās garantijas

1. Sociālās garantijas tiek nodrošinātas visiem darbiniekiem.
2. Sociālās garantijas – pabalsti, kompensācijas un apmaksātas brīvdienas, kas tiek piešķirtas darbiniekiem saskaņā ar Darba likumu, Koplīgumu un sabiedrības iekšējiem normatīviem aktiem un rīkojumiem.
3. Rūpējoties par darbinieku veselību, darba samaksas sistēmā kā samaksas sastāvdaļa iekļauta Uzņēmuma darbinieku veselības apdrošināšana.
4. Apdrošināšanas polise tiek piešķirta darbiniekiem ar kuriem noslēgts darba līgums uz nenoteiktu laiku un, kuri ir izturējuši noteikto pārbaudes laiku.
5. Apdrošināšanas piešķiršanu un polises apmaksājamo summu izvērtē un nosaka valde katru gadu atsevišķi, ņemot vērā uzņēmuma budžeta iespējas.

IV. Apmācības

1. Uzņēmums, ņemot vērā budžeta iespējas, sedz izdevumus, kas saistīti ar darbinieku apmācībām, kas paredzētas kvalifikācijas paaugstināšanai. Par kvalifikācijas celšanu būs atzīstama tāda apmācība (neatkarīgi no apmācības formas), kurā darbinieks iegūst, uzlabo, vai paplašina savā profesijā (amatā) nepieciešamās iemaņas un zināšanas, kuras ir iespējams un nepieciešams praktiski pielietot darba devēja labā. Vispārējās vai augstākās izglītības iegūšanu nebūs pamats uzskatīt par kvalifikācijas celšanu.
2. Uzņēmums var lemt par izdevumu segšanu darbinieka apmācībai, kas nav atzīstama par kvalifikācijas celšanu.