

SIA "Rīgas ūdens" atalgojuma politikas principi

Saskaņā ar "Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma" 58.panta prasībām SIA "Rīgas ūdens" (turpmāk – Sabiedrība) ir pienākums publiskot savā mājaslapā internetā atalgojuma politikas principus.

Atalgojuma politika

Atalgojuma politikas mērķis ir noteikt SIA "Rīgas ūdens" darbinieku atalgojuma pamatprincipus.

Sabiedrības politika atalgojuma jomā – saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt profesionālus darbiniekus, veicinot SIA „Rīgas ūdens” Stratēģiskās attīstības plānā 2012. – 2025.gadam noteikto darbības mērķu, attīstības virzienu un uzdevumu izpildi.

Atalgojuma politika ir saistoša visiem SIA "Rīgas ūdens" darbiniekiem. Šo politiku nepiemēro Sabiedrības valdes locekļu atlīdzības noteikšanai.

Atalgojuma politikas uzdevumi un pamatprincipi

Atalgojuma politikas uzdevums ir noteikt atalgojuma veidošanas sistēmu Sabiedrībā, kas nodrošinātu Sabiedrības attīstību šādos galvenajos virzienos:

- infrastruktūra – attīstība šajā virzienā ir vērsta uz ūdenssaimniecības infrastruktūras tehnoloģiskās modernizācijas nodrošināšanu;

- tehnoloģiskā attīstība – attīstība šajā virzienā ir vērsta uz tehnoloģiju modernizēšanu, inteligentu vadības un ekspertu sistēmu nodrošināšanu un efektīva resursu pārvaldes modeļa ieviešanu;

- klientu apkalpošana un pakalpojumu sniegšana – attīstība šajā virzienā ir vērsta uz klientu apkalpošanas procesa centralizāciju, elastīgu, mērķtiecīgu un uz rezultātiem balstītu materiālu resursu vadību un plānošanu, sistemātisku un augstāk kvalificēta personāla apmācību;

- efektivitātes uzlabošana – attīstība šajā virzienā ir vērsta uz uzņēmuma saimnieciskās darbības, t.sk. strādājošo darba efektivitātes paaugstināšanu. SIA "Rīgas ūdens" atalgojuma politikas pamatprincipi:

- nodrošināt darbiniekiem atalgojuma līmeni, kas ir atbilstošs Latvijas darba tirgus atalgojuma vidējam līmenim (mediānai). Atalgojuma apmēru darbiniekiem noteikt, balstoties uz SIA "Fontes Vadības konsultācijas" atalgojuma pētījumu par situāciju Latvijas darba tirgū konkrētai amatu grupai Sabiedrībā;

- nodrošināt konsekventus un darbiniekiem saprotamus atalgojuma nosacījumus ar ilgtermiņa perspektīvu;

- nodrošināt atalgojumu līmeņu saskaņotību;

- nodrošināt atalgojuma sasaisti ar Sabiedrības struktūrvienības darbības rezultātiem un darbinieka individuāliem sasniegumiem;

- nodrošināt izmaksu efektivitāti;

- veicināt profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu (jaunu tehnoloģiju apguvi, jaunu darba organizācijas metožu ieviešanu, vairāku amatu apguvi u.t.t.);

- veicināt un apbalvot labu darba sniegumu;

- atsevišķos gadījumos “atslēgas” darbiniekiem, kuriem ir specifiskas kompetences, darba tirgū pieprasītas vai retas zināšanas un pieredze un kuri sniedz būtisku ieguldījumu Sabiedrības stratēģijas realizēšanā, tiek nodrošināts atalgojuma līmenis, kas ir augstāks par Latvijas darba tirgus atalgojuma vidējo līmeni (mediānu).

Atalgojuma struktūra

SIA “Rīgas ūdens” atalgojuma struktūru veido:

- Atalgojuma nemainīgās daļa;
- Akorda (gabaldarba) alga;
- Atalgojuma mainīgā daļa.

Atalgojuma nemainīgā daļa

Atalgojuma sistēmas nemainīgā daļa ir mēneša darba alga vai stundas tarifa likme, kuru nosaka, pamatojoties uz amatam piešķirto amata grupu, atbilstoši veicamo amata pienākumu sarežģītībai, darba apjomam, atbildības pakāpei un kvalifikācijas prasībām. Sabiedrībā ir noteiktas 18. amatu grupas. Katrai amatu grupai ir noteikts darba algas (mēneša darba algas vai stundas tarifa likmes) minimālais un maksimālais līmenis (diapazons jeb intervāls). Darba algas apmēru konkrētam darbiniekam nosaka attiecīgajai amata grupai paredzētā darba algas intervāla ietvaros, ņemot vērā darbinieka individuālās kompetences (pieredzi nozarē un Sabiedrībā, izglītību, specifiskās prasmes u.t.t.).

Akorda (gabaldarba) alga

Akorda (gabaldarba) alga tiek aprēķināta par paveikto darba apjomu, balstoties uz akorddarba (gabaldarba) izcenojumiem, ņemot vērā darbu sarežģītības pakāpi un apstākļus. Akorda algas sistēma Sabiedrībā tiek piemērota, darbiniekiem, kuru darba procesu ir iespējams normēt, nosakot laika normas un akorddarba izcenojumus (remonta brigāžu vecākajiem santehniķiem un santehniķiem). Akorddarba (gabaldarba) izcenojums ir darba samaksa par vienas atsevišķas vai kompleksas darba vienības veikšanu pie pilnīga tehniskā nodrošinājuma un normālos slodzes un apkārtējās vides apstākļos.

Atalgojuma mainīgā daļa

Atalgojuma mainīgo daļu nosaka papildus atalgojuma nemainīgajai daļai atbilstoši noteiktā laika periodā sasniegtajiem darba rezultātiem. Atalgojuma sistēmas mainīgo daļu veido:

- piemaksas, kuras nosaka, pamatojoties uz Darba likumu un Sabiedrības iekšējiem normatīvajiem aktiem,

- prēmijas:

- } par struktūrvienības ikmēneša operatīvās darbības rezultātīvo rādītāju izpildes novērtējumu konkrētā mēnesī. Prēmija, kuras apjoms ir atkarīgs no darbinieka

darba rezultāta, tiek aprēķināta balstoties uz izmērāmiem Sabiedrības un konkrētā darbinieka/ struktūrvienības mēneša darbības rezultātiem;

 } par Sabiedrības darbības (gada) rezultātiem;

 } individuālās un vienreizējās prēmijas,

- naudas balvas, atzīmējot Vispasaules ūdens dienu un par darba pienākumu priekšzīmīgu un godprātīgu pildīšanu.