

## **SIA „Rūpe”**

### **Atalgojuma politikas principi**

SIA „Rūpe”, turpmāk tekstā – Sabiedrība, atalgojuma politikas principi izstrādāti un publiskoti atbilstoši “Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma” 58.panta prasībām.

#### **Atalgojuma politika**

Atalgojuma politikas, turpmāk tekstā – Politika, mērķis ir noteikt Sabiedrības darbinieku atalgojuma pamatprincipus, saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt profesionālus darbiniekus, veicinot Sabiedrības Vidēja termiņa darbības stratēģijā noteiktos darbības mērķus un uzdevumus. Politika ir saistoša visiem Sabiedrības darbiniekiem. Politiku nepiemēro Sabiedrības valdes locekļa atlīdzības noteikšanai.

#### **Atalgojuma politikas uzdevumi un pamatprincipi**

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

- Sabiedrisko pakalpojumu sniegšana ūdensapgādes un notekūdeņu attīrīšanas jomā;
- ūdenssaimniecības sistēmas modernizācija;
- tehnoloģisko procesu uzlabošana un pilnveidošana, vadības un ekspertu sistēmas nodrošināšana, efektīva resursu pārvaldes modeļa ieviešana;
- pakalpojumu sniegšanas un klientu apkalpošanas kvalitātes paaugstināšana;
- darbinieku darba efektivitātes uzlabošana.

Politikas pamatprincipi:

- nodrošināt Sabiedrības darbiniekiem atalgojuma līmeni, kas ir atbilstošs Latvijas darba tirgus atalgojuma vidējam līmenim. Atalgojuma apmēru darbiniekiem noteikt, pamatojoties uz Centrālās statistikas pārvaldes datu bāzēs publicēto informāciju par darba samaksu strādājošiem pa darbības veidiem, situāciju Latvijas darba tirgū un atbilstoši Sabiedrības finanšu situācijai;
- nodrošināt konsekventus un darbiniekiem saprotamus atalgojuma nosacījumus ar ilgtermiņa perspektīvu;
- nodrošināt atalgojumu līmeņu saskaņotību;
- nodrošināt atalgojuma sasaisti ar Sabiedrības darbības rezultātiem un darbinieka individuāliem sasniegumiem;
- nodrošināt izmaksu efektivitāti;
- veicināt profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu (jaunu tehnoloģiju apguvi, jaunu darba organizācijas metožu ieviešanu, vairāku amatu apguvi (optimizāciju);
- veicināt darbinieku motivāciju, apbalvot labu darba sniegumu.

#### **Atalgojuma struktūra**

Sabiedrības atalgojuma struktūru veido:

- Atalgojuma nemainīgā daļa;
- Atalgojuma mainīgā daļa.

### Atalgojuma nemainīgā daļa

Atalgojuma 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 noteiktajām amatu grupām ir noteikts mēnešalgas vai stundas tarifa likmes minimālais un maksimālais līmenis (diapazons). Stundas tarifa likmes tiek noteiktas sešās kategorijās atbilstoši amatu grupai noteiktā diapazona ietvaros.

Mēnešalgas apmēru konkrētam darbiniekam nosaka attiecīgajai amata grupai paredzētās mēnešalgas diapazona ietvaros, ņemot vērā darbinieka individuālās kompetences (pieredzi nozarē un darba stāžu Sabiedrībā, izglītību, specifiskās prasmes u.c. kritērijus).

Stundas tarifa likmes kategoriju konkrētam darbiniekam nosaka, ņemot vērā darbinieka individuālās kompetences (pieredzi nozarē un darba stāžu Sabiedrībā, izglītību, specifiskās prasmes u.c. kritērijus).

### 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, kuru piešķiršanas un izmaksas kritēriji noteikti Sabiedrības iekšējos normatīvajos aktos.