

Sabiedrības ar ierobežotu atbildību “Dzintaru koncertzāle”

ATALGOJUMA POLITIKAS PRINCIPI

I. Vispārīgie jautājumi

1. Sabiedrības ar ierobežotu atbildību “Dzintaru koncertzāle” (turpmāk – DZK) atalgojuma politikas (turpmāk - Politika) principu mērķis ir noteikt DZK darbinieku atalgojuma pamatprincipus, piesaistīt, saglabāt, motivēt un attīstīt profesionālus darbiniekus, nodrošināt caurskatāmu atalgojuma sistēmu, sekmēt racionālu un lietderīgu DZK finanšu līdzekļu izlietojumu.
2. Atalgojumu Politika ir vērsta uz stabilu un konkurētspējīgu darbinieku darba samaksu un sociālajām garantijām.
3. Nosakot kopējo atalgojumu, tiek ņemti vērā DZK darbības rezultāti un pārdomāta risku pārvaldīšana, kapitāla pietiekamība un likviditātes radītāji, DZK darbības stratēģijā noteiktie darbības mērķi un uzdevumi.
4. Politika ir saistoša visiem DZK darbiniekiem. Politiku nepiemēro DZK valdes atlīdzības noteikšanai.
5. DZK valdes locekļa atlīdzības apmēru nosaka DZK Dalībnieku sapulce saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem Nr. 63 “Noteikumi par publiskas personas kapitālsabiedrību un publiski privāto kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļu skaitu, kā arī valdes un padomes locekļu mēneša atlīdzības maksimālo apmēru” un citiem spēkā esošiem Latvijas Republikas normatīvajiem aktiem.
6. Atbilstoši 12.04.2016. Ministru kabineta noteikumiem Nr. 225 “*Kārtība, kādā tiek publicēta informācija par amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām*” DZK publicē informāciju (skatīt pielikumus) par piemaksām, prēmijām, naudas balvām (1. pielikums), sociālajām garantijām un to noteikšanas kritērijiem (2. pielikums), par mēnešalgas apmēru sadalījumā pa amatu grupām (3. pielikums).

II. Atalgojuma Politikas uzdevums un pamatprincipi

7. Politikas uzdevums ir noteikt atalgojuma veidošanas sistēmu DZK, kas nodrošinātu pamatdarbību saskaņā ar statūtos noteiktajiem uzņēmējdarbības veidiem.
8. Politikas pamatprincipi:
 - 8.1. nodrošināt DZK darbiniekiem atalgojuma līmeni, kas ir atbilstošs Latvijas darba tirgus atalgojuma vidējam līmenim, ņemot vērā Centrālās statistikas pārvaldes datu bāzēs publicēto informāciju par darba samaksu strādājošiem pa darbības veidiem un Valsts ieņēmumu dienesta (turpmāk – VID) datu bāzēs publicēto informāciju, kā arī situāciju Latvijas darba tirgū, ievērojot DZK finanšu resursu pieejamību;
 - 8.2. nodrošināt konsekventus un darbiniekiem saprotamus atalgojuma nosacījumus ar ilgtermiņa perspektīvu;
 - 8.3. nodrošināt atalgojuma sasaisti ar DZK darbības rezultātiem un darbinieka individuāliem sasniegumiem;

- 8.4. veicināt profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu (jaunu tehnoloģiju apguvi, jaunu darba organizācijas metožu ieviešanu u.c.);
- 8.5. veicināt darbinieku motivāciju, kā arī darba snieguma novērtējumu;
- 8.6. atsevišķos gadījumos motivēt darbiniekus, kuriem ir specifiskas kompetences, darba tirgū pieprasītas vai retas zināšanas un pieredze un kuri sniedz būtisku ieguldījumu DZK darbības nodrošināšanā.

III. Atalgojuma struktūra

9. Atalgojums (darba samaksa) ietver mēnešalgu, normatīvajos aktos, darba līgumā un koplīgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas, naudas balvas un jebkuru cita veidu atlīdzību saistībā ar darbu (t.i., samaksa par atvaļinājumu un papildatvaļinājumu, piemaksa par papildu darbu, par virsstundu darbu, par darbu naktī, par darbu svētku dienās u.c.).
10. DZK atalgojuma struktūru veido - nemainīgā un mainīgā daļa.
 - 10.1. atalgojuma nemainīgā daļa:
 - 10.1.1. atalgojuma nemainīgā daļa ir mēneša darba alga vai stundas tarifa likme, kuru nosaka, pamatojoties uz veicamo amata pienākumu sarežģītību, darba apjomu, atbildības pakāpi un kvalifikācijas prasībām;
 - 10.1.2. darba algas apmēru konkrētam darbiniekam nosaka, ņemot vērā darbinieka individuālās kompetences (pieredzi nozarē, izglītību, specifiskās prasmes u.c. kritērijus);
 - 10.2. atalgojuma mainīgā daļa:
 - 10.2.1. atalgojuma mainīgo daļu nosaka papildus atalgojuma nemainīgajai daļai atbilstoši noteiktā laika periodā sasniegtajiem darba rezultātiem/veiktajiem papildu pienākumiem;
 - 10.2.2. atalgojuma sistēmas mainīgo daļu veido piemaksas, kuras nosaka, pamatojoties uz Darba likumu un šo Politiku;
 - 10.2.3. naudas balvas un prēmijas, kuru piešķiršanas un izmaksas kritēriji noteikti šajā Politikā un DZK nolikumā "Par darbinieku prēmēšanu un novērtēšanu".

IV. Nobeiguma jautājumi

11. DZK finanšu iespēju robežās veic darbinieku veselības apdrošināšanu un nodrošina citas sociālās garantijas, kā arī nodrošina darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanas pasākumu apmaksu.
12. Politikas principi izstrādāti un publiskoti atbilstoši Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 58. panta prasībām un 12.04.2016. Ministru kabineta 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 to noteikšanas kritērijiem DZK

Nr. p. k.	Piemaksas vai prēmijas veids, naudas balva	Piemaksas, prēmijas vai naudas balvas apmērs (<i>euro</i> vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	Piemaksa par aizvietošanu	20% no darbinieka mēnešalgas	Prombūtnē esoša darbinieka vai vakanta amata pienākumu pildīšana
2	Piemaksa par nakts darbu	50% no noteiktās darbinieka stundas/dienas algas likmes	Saskaņā ar Darba likuma 67. pantu
3	Piemaksa par virsstundu darbu	100% no noteiktās darbinieka stundas/dienas algas likmes	Saskaņā ar Darba likuma 68. pantu
4	Piemaksa par darbu svētku dienās	100% no noteiktās darbinieka stundas/dienas algas likmes	Saskaņā ar Darba likuma 68. pantu
5	Piemaksa par individuālo darba ieguldījumu un darba kvalitāti	Līdz 50% no darbinieka mēnešalgas	Tiek izmaksāta saskaņā ar tiešā vadītāja pamatotu ierosinājumu
6	Piemaksa par papildu darbu	Atbilstoši vienošanās dokumentā noteiktajam	Saskaņā ar Darba likuma 65. pantu un vienošanos pie darba līguma
7	Prēmija	Vienu reizi gadā ar darba devēja rīkojumu	Var tikt izmaksāta visiem darbiniekiem atbilstoši darba rezultātu novērtējumam saskaņā ar DZK nolikumu "Par darbinieku prēmēšanu un novērtēšanu"
8	Naudas balva	Vienu reizi gadā ne vairāk, kā vienas minimālās algas apmērā saskaņā ar Koplīgumu	Var tikt izmaksāt darbiniekiem sakarā ar DZK svarīgu sasniegumu, notikumu

Informācija par sociālajām garantijām

Nr. p. k.	Sociālās garantijas veids	Sociālās garantijas apmērs (euro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	Atlaišanas pabalsts	Apmēru nosaka saskaņā ar spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem	Atbilstoši normatīvo aktu regulējumam un koplīgumam
2	Atvaļinājuma pabalsts	No 25% -175% no mēnešalgas vai vidējās izpeļņas atbilstoši nostrādātajam laikam saskaņā ar Koplīgumu	Atbilstoši normatīvo aktu regulējumam un koplīgumam
3	Veselības apdrošināšana	Atbilstoši noslēgtajam līgumam ar apdrošināšanas kompāniju	Visiem DZK darbiniekiem pēc darba līgumā noteiktā pārbaudes laika
4	Pabalsts tuvinieka vai apgādājamā nāves gadījumā	Apmēru nosaka saskaņā ar spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem	Atbilstoši normatīvo aktu regulējumam un koplīgumam. Ja DZK strādā divi vai vairāki darbinieki, kuriem visiem mirusī persona ir tuvs radnieks, pabalstu izmaksā tikai vienam no darbiniekiem.
5	Pabalsts darbinieka nāves gadījumā	500.00 EUR saskaņā ar Koplīgumu	Atbilstoši normatīvo aktu regulējumam un koplīgumam.
6	Pabalsts sakarā ar bērna piedzimšanu	No 50% -100% no mēnešalgas vai vidējās izpeļņas atbilstoši nostrādātajam laikam saskaņā ar Koplīgumu	Atbilstoši normatīvo aktu regulējumam un koplīgumam
7	Materiālais pabalsts	Līdz 300.00 EUR saskaņā ar Koplīgumu	Atbilstoši normatīvo aktu regulējumam un koplīgumam
8	Pabalsts sakarā ar nozīmīgu dzīves jubileju	75.00 EUR saskaņā ar Koplīgumu	Atbilstoši normatīvo aktu regulējumam un koplīgumam
9	Pabalsts par ilggadēju darbu, pārtraucot darba attiecības	No 75% -100% no mēnešalgas vai vidējās izpeļņas atbilstoši nostrādātajam laikam saskaņā ar Koplīgumu	Atbilstoši normatīvo aktu regulējumam un koplīgumam
10	Caurlaides pabalsts iebraukšanai Jūrmalā	45.00 EUR saskaņā ar Koplīgumu	Atbilstoši normatīvo aktu regulējumam un koplīgumam
11	Briļļu iegādes izmaksu kompensēšana	Līdz 115.00 EUR saskaņā ar Koplīgumu	Atbilstoši normatīvo aktu regulējumam un koplīgumam.

Amatu iedalījums amatu grupās un informācija par amatpersonu un darbinieku mēnešalgas apmēru

(bruto, *euro*)

Nr. p. k.	Amata pamatfunkcija	Amata vietu skaits	Mēnešalgas diapazons (no–līdz)	Vidējā mēnešalga
1	2	3	4	5
1.	Administratīvā funkcija (valde)	1	4125	4125
2.	Grāmatvedības un finanšu funkcija	3	1200-1750	1383
3.	Iekšējais audits	-	-	-
4.	Informācijas tehnoloģiju funkcija	-	-	-
5.	Juridiskā funkcija	1	1500	1500
6.	Komunikācija un sabiedriskās attiecības	3	1350-2309	1808
7.	Lietvedības funkcija	2	1150-1235	1192
8.	Pamatdarbības funkcija	11	224*-1500	937
9.	Personālvadības funkcija	-	-	-
10.	Saimnieciskā funkcija	-	-	-
11.	Sekretariāta funkcija	-	-	-
12.	Pamatdarbības tehniskais nodrošinājums	18	624*-1310	810
13.	Apsardzes un drošības funkcija	-	-	-
14.	Biznesa attīstības funkcija	1	1500	1500
15.	Kvalitātes vadības funkcija	-	-	-
Kopā		40	X	X

*Nepilns darba laiks