

## **SIA „Rīgas serviss” atalgojuma politika**

SIA “Rīgas serviss” (turpmāk – Sabiedrība) atalgojuma politika (turpmāk – Atalgojuma politika) ir veidota ar mērķi noteikt Sabiedrības darbinieku atalgojuma struktūru un pamatprincipus, lai nodrošinātu Sabiedrības pamatdarbību un tās attīstību.

### **Atalgojuma politikas pamatprincipi:**

- atalgojuma taisnīgums – atbilstoši amata pienākumu veikšanai nepieciešamajai profesionālajai kvalifikācijai un pieredzei, amata darba sarežģītībai un atbildības līmenim taisnīgi un ar citiem amatiem savstarpēji salīdzinoši noteikts atalgojums;
- darba tirgum atbilstošs atalgojums – nodrošināt Sabiedrības darbiniekiem atalgojuma līmeni, kas ir atbilstošs Latvijas darba tirgus vidējam līmenim;
- vienlīdzīga pieeja – nodrošināt konsekventus un darbiniekiem saprotamus atalgojuma nosacījumus ar ilgtermiņa perspektīvu;
- veicināt darbinieku sasniegumus un iniciatīvu.

### **Sabiedrības atalgojuma struktūra:**

- darba alga jeb atalgojuma nemainīgā daļa;
- atalgojuma mainīgā daļa (dežūras, piemaksas);
- cita veida atlīdzība saistībā ar darbu (prēmijas un sociālās garantijas).

### **Darba alga jeb atalgojuma nemainīgā daļa**

Atalgojuma nemainīgā daļa ir mēneša darba alga vai stundas tarifa likme, kuru nosaka, pamatojoties uz amatam piešķirto kvalifikācijas kategoriju un ņemot vērā šādus kritērijus:

- darbinieka profesionālā kvalifikācija un darba pieredze;
- veicamā darba saturs, t.i., darba sarežģītība, sadarbība, vadība, un atbildība par darba norisi un rezultātiem, lēmumiem.

### **Atalgojuma mainīgā daļa**

Atalgojuma mainīgo daļu nosaka papildus atalgojuma nemainīgajai daļai, pamatojoties uz Darba likumu, Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumu, kā arī Sabiedrības iekšējiem normatīvajiem dokumentiem.

### **Cita veida atlīdzība saistībā ar darbu**

Saskaņā ar Darba likumu, Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumu un Sabiedrības iekšējiem normatīvajiem dokumentiem papildus atlīdzību veido:

- sociālās garantijas un labumi, t.i., papildus atmaksātas brīvdienas un atvaļinājumu dienas, pabalsti, veselības apdrošināšana, profesionālas kvalifikācijas paaugstināšanas apmācību apmaksu u.c.);
- prēmijas par Sabiedrības darbības (gada) rezultātiem, kuras piešķirot tiek vērtēts darbinieka individuālais darba sniegums, attieksme, iniciatīva, struktūrvienības mērķu sasniegšanas rezultāti, kā arī Sabiedrības darbības rezultāti un mērķu sasniegšanas rezultāti kopumā.