Sabiedrības ar ierobežotu atbildību "BABĪTES SILTUMS" atalgojuma politikas principi ir izstrādāti publicēšanai saskaņā ar Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 58.panta prasībām.

BABĪTES SILTUMS darba samaksas sistēmu nosaka Darba samaksas nolikums, kas apstiprināts ar sabiedrības 2022.gada 31.maija valdes sēdes Nr.9 lēmumu Nr.3 (protokols Nr.9).

BABĪTES SILTUMS darba samaksas sistēmu veido darba samaksa, sociālās garantijas un atvaļinājumi.

Darba samaksa ir mēnešalga, piemaksas, prēmijas un naudas balvas.

Sociālās garantijas ir pabalsti, kompensācijas un apdrošināšana

Darba samaksas sistēma tiek veidota, lai nodrošinātu:

1. kompetentu, lojālu un motivētu darbinieku nodarbināšanu uzņēmumā,
2. darbinieku atalgošanu atbilstoši kvalifikācijai un veiktā darba apjomam un rezultātiem;
3. salīdzināmu atalgojumu par vienādiem darba rezultātiem, kvalitāti un amatu;
4. personāla motivēšanu kvalitatīvam darbam.

BABĪTES SILTUMS veido savu darba samaksas politiku, balstoties uz aktuālu informāciju par darba tirgu un ņemot vērā BABĪTES SILTUMS finansiālās iespējas, ievērojot Darba likumu un citus normatīvos aktus darba tiesisko attiecību jomā, kas skar BABĪTES SILTUMS darbību.

Amata vietas ar savu lēmumu izveido, pārveido un likvidē sabiedrības valde.

Izveidojot amata vietu, nosaka amatam pienākošos atlīdzības apmēru un tajā ietilpstošos pienākumus, ņemot vērā šādus kritērijus:

1. veicamā darba sarežģītību, kuru raksturo nepieciešamā izglītība, profesionālā pieredze, jaunrade, sadarbība;
2. darba darītāja atbildības pakāpi, kuru nosaka, ņemot vērā darbinieka atbildību par darba norisi un rezultātiem, pieņemtajiem lēmumiem;
3. darba smagumu, kuru darba izpildes laikā raksturo darbinieka psihiskā un nervu piepūle, garīgā (intelektuālā) piepūle, monotonitāte (vienmuļība, vienveidība un tml.), negatīvā psihiskā slodze;
4. citus kritērijus pēc attiecīgas struktūrvienības, kuras vajadzībām nosaka amatu, vadītāja ieteikuma.

Vienreiz gadā tiek veikta ikgadēja darbinieku kompetenču un darba rezultātu novērtēšana (Novērtēšana). Novērtēšana ir personāla vadības sistēmas elements, kura rezultāts tiek izmantots sekojošiem mērķiem:

1. Darbinieka orientēšana uz BABĪTES SILTUMS funkciju un uzdevumu izpildi;
2. izpratnes precizēšana par darba virzību;
3. Darbinieka darba kvalitatīvo un kvantitatīvo rezultātu apkopošana;
4. individuāla pieeja faktoru analīzei, kas nosaka vai ietekmē darbinieka darba procesu un noteikto funkciju un uzdevumu izpildi;
5. komunikācijas uzlabošana starp darbinieku un darba devēju;
6. BABĪTES SILTUMS funkciju un uzdevumu izpildes problēmu izzināšana.

Novērtēšanas rezultātus izmanto:

1. Darbinieka mēnešalgas apmēra paaugstināšanai;
2. Darbinieka kvalifikācijas paaugstināšanas un apmācību vajadzību noteikšanai;
3. lēmuma par darbinieka neatbilstību ieņemamajam amatam pieņemšanai;
4. lēmuma par darbinieka pārcelšanu citā amatā pieņemšanai;
5. lēmuma pieņemšanai par piemaksas, balvas, prēmijas izmaksu, izmaksas uzsākšanu vai apturēšanu, atvaļinājuma pabalsta apmēra noteikšanai.

Darbinieks saņem piemaksu līdz 30% no savas mēnešalgas, ja papildus saviem tiešajiem amata (darba) pienākumiem:

1. pilda vakanta amata pienākumus;
2. aizvieto prombūtnē esošu Darbinieku;
3. papildus amata aprakstā noteiktajiem pienākumiem pilda vēl citus pienākumus.

Nolūkā nodrošināt kompetentāko darbinieku motivēšanu, Darbiniekiem var noteikt piemaksu par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti, kuras apmērs mēnesī nedrīkst pārsniegt 40% no Darbiniekam noteiktās (nepilna laika gadījumā – izmaksātās) mēnešalgas.

Par nakts darbu piešķir piemaksu 50 % apmērā no Darbiniekam noteiktās stundas algas likmes.

Par virsstundu darbu vai darbu svētku dienās 100% apmērā no Darbiniekam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, vai arī kompensē virsstundu darbu, piešķirot Darbiniekam apmaksātu atpūtas laiku atbilstoši nostrādāto virsstundu skaitam citā nedēļas dienā, apmaksātu atpūtu piešķir nākamajā pārskata periodā, bet ne vēlāk kā triju mēnešu laikā.

Ja Darbiniekam ir noteiktas vairākas piemaksas (par papildu darbu un par kvalitāti), to kopsumma nedrīkst pārsniegt 60% no Darbiniekam noteiktās (nepilna laika gadījumā – izmaksātās) mēnešalgas.

Darbiniekam var tikt piešķirtas prēmijas (līdz 75% no mēnešalgas) vai naudas balvas (līdz 100% no mēnešalgas) BABĪTES SILTUMS budžetā pieejamo finanšu līdzekļu ietvaros.

Ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu darbiniekam piešķir katru gadu noteiktā laikā saskaņā ar atvaļinājumu grafiku.

Darba devējs izmaksā Darbiniekam atlaišanas pabalstus Darba likumā noteiktajos gadījumos un apmērā.

BABĪTES SILTUMS apdrošina Darbinieku veselību un apmaksā veselības apdrošināšanas polisi Darbiniekam līdz EUR 200,00 vērtībā, ja darbinieks atbilst visām šādām prasībām:

1. kuram beidzies pārbaudes laiks;
2. kura galvenā (pamata) ienākumu gūšanas vieta ir BABĪTES SILTUMS (ko apliecina VID EDS reģistrētā algas nodokļu grāmatiņa),
3. kuram nav spēkā esošā disciplinārsoda.