

# SIA „LIEPĀJAS LATVIEŠU BIEDRĪBAS NAMS”

Reģ. Nr. 42103027783

Rožu laukums 5/6, Liepāja, LV – 3401, tel. 63424995

e-pasts: info@biedribasnams.lv



PSTIPRINU  
Baldes/loceklis

V. Hartmane

2024.gada 4.

Izstrādāts pamatojoties uz 16.10.2014. likuma „Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums”

12.04.2016.MK noteikumiem Nr.225 „Kārtība, kādā tiek publiskota informācija par amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām”

## NOLIKUMS

### SIA „Liepājas latviešu biedrības nams” atalgojuma politikas principi

#### 1. Vispārīgie jautājumi

1. SIA „Liepājas latviešu biedrības nams” (turpmāk - LLBN) atalgojuma politikas mērķis ir noteikt darbinieku atalgojuma pamatprincipus, saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt profesionālus darbiniekus, veicinot LLBN vidēja termiņa darbības stratēģijā noteiktos darbības mērķus un uzdevumus.
2. Nodrošināt caurskatāmu atalgojuma sistēmu, lai sekmētu racionālu un lietderīgu LLBN finanšu līdzekļu izlietojumu. Atalgojuma politikas mērķis ir saistošs visiem LLBN darbiniekiem. Pielikumā par amatu grupām un to atalgojuma apmēru attēlots tabulā Nr.3. Šī politika netiek piemērota valdes locekļa atlīdzības noteikšanai.
3. Noteikt metodiku un administrācijas atalgojuma aprēķināšanas kārtību, kādā tiek noteikts proporcionālais sadalījums administrācijas atalgojumam, ņemot vērā, ka administrācija piedalās visu trīs apsaimniekošanā esošo nekustāmo īpašumu pārvaldīšanā:
  - Liepājas Latviešu biedrības nams, Rožu laukums 5/6, Liepāja,
  - Kungu ielas 24 ēku komplekss, Kungu iela 24, Liepāja,
  - Koncertdārzs „Pūt, vējiņi!”, Miķeļa Valtera iela 7, Liepāja.
4. Atbilstoši likumdošanai LLBN publisko informāciju par piemaksām, prēmijām, naudas balvām (tabula Nr.1).

## 2. Atalgojuma politikas uzdevums un pamatprincipi

### 2.1. LLBN atalgojuma politikas pamatprincipi:

#### 2.1.1. Taisnīgums:

- tiek noteikta vienlīdzīga darba samaksa,
- darba samaksas sistēma ir vienota un veidota, ievērojot noteiktus kompetences kritērijus visiem amatiem – darbinieku darba samaksa tiek noteikta atkarībā no veicamajiem amata pienākumiem: izglītības, darba pieredzes šajā jomā, individuālajām spējām, kvalifikācijas, prasmēm un darba izpildes rezultātiem.

#### 2.1.2. Caurskatāmība:

- darba samaksas sistēmu veido tā, lai tās uzbūve būtu pamatota, saprotama un viegli administrējama.

### 2.2. LLBN atalgojuma politikas uzdevumi:

2.2.1. uzdevums ir noteikt atalgojuma veidošanas sistēmu, kas nodrošinātu pamatdarbību tās galvenajos virzienos saskaņā ar LLBN atalgojuma politikas principiem, un to *mērķis* ir nodrošināt caurskatāmu atalgojuma sistēmu, lai sekmētu lietderīgu uzņēmuma budžeta līdzekļu un saimniecisko finanšu līdzekļu izlietojumu, kā arī piesaistīt, saglabāt un motivēt darbiniekus, veicot LLBN attīstības stratēģijā noteikto darbības mērķu un uzdevumu izpildi.

2.2.2. LLBN ir sociāli atbildīgs darba devējs, ievērojot normatīvo aktu nosacījumus darba tiesību un aizsardzības jomā. Darba samaksas uzskaitē kapitālsabiedrībā tiek veikta saskaņā ar nolikumu „Par darba samaksas uzskaiti”, kas izstrādāts saskaņā ar LR likumu „Darba likums”, likums „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli”, likums „Par valsts sociālo apdrošināšanu” un citiem normatīviem dokumentiem. LLBN darbiniekiem nodrošina arī papildus sociālās garantijas (tabula Nr.2).

2.2.3. LLBN darba samaksas līmenis tiek noteikts atbilstoši darbinieka ieņemamajam amatam un amata pienākumiem, ekonomiskajai situācijai un vidējam atalgojumam valstī, noteiktajai minimālajai algai valstī un LLBN apstiprinātajam budžetam.

2.2.4. LLBN administrācijas atalgojums tiek noteikts pēc objektīva un izvērtēta proporcijas principa starp LLBN pārvaldībā pašvaldības nodotajiem objektiem un to apsaimniekošanai piešķirtajām mērķdotācijām. Tā kā intelektuālā darba apjomu un ieguldījumu nav iespējams aprēķināt matemātiski, tad atalgojuma proporciju vienu reizi kalendārajā gadā valdes loceklis nosaka ar lēmumu, kurā izvērtē administrācijas darbietilpību, izlietoto finanšu līdzekļu apjomu un intelektuālā darba ieguldījumu, sadarbību ar pakalpojuma sniedzējiem pa objektiem.

2.2.5. Atkarībā no darba specifikas un darba organizācijas, darbiniekam tiek noteikta mēnešalga vai stundas tarifa likme. Uzņēmumā amati, atbilstoši specifikai, tiek klasificēti trīs kategorijās – tehniskie darbinieki, speciālisti un valde - nosakot zemāko un augstāko mēnešalgas vai stundas tarifa likmes apmēru (tabula Nr.3).

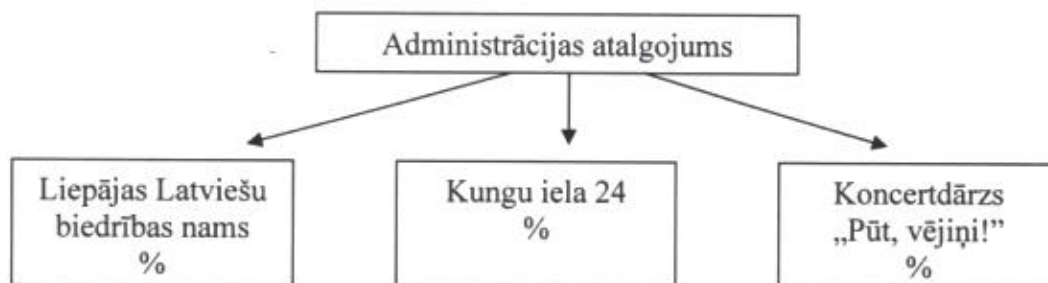
### 3. Atalgojuma struktūra

3. LLBN atalgojuma sistēmu veido divas daļas – pastāvīgā un mainīgā daļa.

3.1. Pastāvīgā daļa – darbiniekam noteiktā mēnešalga vai samaksa par faktiski nostrādātām stundām atbilstoši stundas tarifa likmei. (tabula Nr.3).

3.2. Mainīgā daļa – piemaksas, prēmijas, pabalsti, kompensācijas un citas izmaksas, ko nosaka Darba likums, kā arī iekšējie un ārējie normatīvie akti, un kuras ir saistītas ar darbinieka darba rezultātiem, personīgo ieguldījumu darba rezultātu uzlabošanā, darba kvantitāti un kvalitāti u.c. (tabula Nr.1; 2).

3.3. Administrācijas darbinieku atalgojuma struktūru nosaka pēc proporcijas principa, kas tiek noteikts ar valdes lēmumu, kāda daļa atalgojuma tiek aprēķināta no bāzes budžeta LLBN un kāda daļa no pašvaldības piešķirtajām dotācijām par objektu apsaimniekošanu (attēls Nr.1).



Izstrādāja:  
Biroja administratore

 – A. Filipova



**Informācija par piemaksām, prēmijām, naudas balvām, sociālajām garantijām un to noteikšanas kritērijiem SIA „Liepājas latviešu biedrības nams”**

Tabula Nr.1

**Informācija par piemaksām, prēmijām un naudas balvām\***

Nr. p. k.	Piemaksas vai prēmijas veids, naudas balvas	Piemaksas, prēmijas vai naudas balvas apmērs (euro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1.	Piemaksa par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā	100% no darbiniekam noteiktās stundas vai dienas algas likmes	Atbilstoši Darba likumam nosaka SIA „Liepājas latviešu biedrības nams” nolikums „Par darba apmaksu, materiālo stimulēšanu un pabalstiem” .
2.	Piemaksa par nakts darbu	50% no darbiniekam noteiktās stundas vai dienas algas likmes	Atbilstoši Darba likumam nosaka SIA „Liepājas latviešu biedrības nams” nolikums „Par darba apmaksu, materiālo stimulēšanu un pabalstiem” .
3.	Piemaksa par papildus darbu, ko darbinieks veic papildus saviem tiešajiem amata pienākumiem	Līdz 50% no darbinieka mēnešalgas	Nosaka SIA „Liepājas latviešu biedrības nams” nolikums „Par darba apmaksu, materiālo stimulēšanu un pabalstiem” un atbilstoši vienošanās starp darba devēju un darbinieku.
4.	Prēmija	Reizi gadā (darbiniekiem) -līdz 100% no darbinieka mēnešalgas  Reizi gadā (valdes loceklim) -līdz 200% no mēneša atlīdzības	Nosaka SIA „Liepājas latviešu biedrības nams” nolikums „Par darba apmaksu, materiālo stimulēšanu un pabalstiem.”  Nosaka Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrība pārvaldības likums.

\*informācija sagatavota atbilstoši Ministru kabineta 2016.gada 12.aprīļa noteikumu Nr.225 „Kārtība, kādā tiek publiskota informācija par amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām 3.pielikums.

## 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	Apmēru nosaka saskaņā ar spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem
2.	Atvaļinājuma kompensācija	Apmēru nosaka saskaņā ar spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem	Apmēru nosaka saskaņā ar spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem
3.	Veselības apdrošināšana	Apdrošinājuma summas noteiktas noslēgtajā līgumā ar apdrošināšanas kompāniju	Visiem pilna laika darbiniekiem, kuriem SIA „Liepājas latviešu biedrības nams” ir pamata darba vieta un ar kuriem noslēgts darba līgums uz nenoteiktu laiku un kuri nostrādājuši ne mazāk, kā vienu gadu
4.	Pabalsts sakarā ar ģimenes locekļa nāvi	250	SIA „Liepājas latviešu biedrības nams” nolikums „Par darba apmaksu, materiālo stimulēšanu un pabalstiem”
5.	Izdevumu segšana brillu iegādei	85	SIA „Liepājas latviešu biedrības nams” nolikums „Kārtība, kādā uzņēmums kompensē darbiniekiem optisko redzes korekcijas līdzekļu iegādi”

\*informācija sagatavota atbilstoši Ministru kabineta 2016.gada 12.aprīļa noteikumu Nr.225 „Kārtība, kādā tiek publiskota informācija par amatpersonu (darbinieku) atbildības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām 3.pielikums.

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

Tabula Nr.3

<b>N.p.k.</b>	<b>Amata pamatfunkcija</b>	<b>Amata vietu skaits</b>	<b>Mēnešalgas diapazons (no līdz)</b>	<b>Vidējā mēnešalga</b>
1.	2.	3.	4.	5.
1.	Administratīvā funkcija	1	2500	2500
2.	Grāmatvedības un finanšu funkcija	1	1590	1590
3.	Iekšējais audits	-	-	-
4.	Informācijas tehnoloģiju funkcija	-	-	-
5.	Juridiskā funkcija	-	-	-
6.	Komunikācija un sabiedriskās attiecības	1	1200	1200
7.	Lietvedības funkcija	-	-	-
8.	Pamatdarbības funkcija	5	1200-1590	1180
9.	Personālvadības funkcija	-	-	-
10.	Saimnieciskā funkcija	8	700-1000	695
11.	Sekretariāta funkcija	1	1200	1200
12.	Pamatdarbības tehniskais nodrošinājums	2	860-950	905
13.	Apsardze un drošības funkcija	-	-	-
14.	Biznesa attīstības funkcija	-	-	-
15.	Kvalitātes vadības funkcija	-	-	-

*\*informācija sagatavota atbilstoši Ministru kabineta 2016.gada 12.aprīļa noteikumu Nr.225 „Kārība, kādā tiek publicēta informācija par amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām” 4.pielikums.*