

# BN KOMFORTS

Vanagu iela 4A, Valmieras pagasts, Valmieras novads, LV4219, Tālr. 22025761  
Vienotais reģ.Nr. LV44103002754

---

**APSTIPRINU**

---

SIA "BN KOMFORTS"  
valdes locekle I.Matvejeva

POLITIKAS DOKUMENTS Nr. BNK/2021-1  
**"Atalgojuma politika"**

Valmieras pagastā  
2021.gadā

## 1. VISPĀRĪGIE JAUTĀJUMI

1. Politikas dokuments "Atalgojuma politika" (turpmāk – Atalgojuma politika) nosaka sabiedrības ar ierobežotu atbildību "BN KOMFORTS" (turpmāk – Sabiedrība vai uzņēmums) atalgojuma sistēmas principus, atalgojuma sistēmas struktūru un informācijas publiskošanas nosacījumus.
2. Atalgojuma politika ir izdota, pamatojoties uz Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 107. panta otrās daļas 12.punktu, Valmieras novada pašvaldības 21.08.2020.iekšējo noteikumu Nr.4 "Rīgas pilsētas pašvaldībai piederošo kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības kārtība" 23.5.apakšpunktu, 97.1. un 97.2.apakšpunktu.
3. Atalgojuma politika attiecas uz visiem Sabiedrības darbiniekiem. Atalgojuma politiku nepiemēro valdes locekļu atlīdzības noteikšanai.
4. Atalgojuma politika ir izveidota un tiek pilnveidota, lai nodrošinātu Sabiedrības mērķu sasniegšanai nepieciešamās kompetences, ilgtermiņā piesaistītu atbilstošas kvalifikācijas darbiniekus un motivētu tos kvalitatīvai darba izpildei un efektivitātes paaugstināšanai, paaugstinātu darbinieku atbildības un iniciatīvas līmeni, kā arī efektīvi un racionāli izmantotu finanšu resursus.
5. Sabiedrībai ir svarīgi nodrošināt atbilstošas kvalifikācijas darbiniekus darba tirgum ar atbilstīgu un konkurētspējīgu atalgojumu, lai izpildītu starp Sabiedrību un Burtnieku novada pašvaldību 08.04.2013. noslēgto deleģēšanas līgumu un Vienošanās nr. 1 ar 06.04.2018. par ūdenssaimniecības pakalpojumu sniegšanu Burtnieku novada pašvaldības teritorijā.
6. Sabiedrības atalgojuma sistēmas principi ietver šādu atalgojuma sistēmu pārvaldību:
  - 6.1. amata atalgojuma sistēmu, kas Sabiedrībā noteikta pēc amatu grupām;
  - 6.2. darba atlīdzības sistēmu Sabiedrības darbiniekiem, kas noteikta Sabiedrības valdes apstiprināto "Darbinieku atlīdzības nolikumu".
7. Sabiedrība izstrādā darbinieku atlīdzības noteikšanas svarīgākos nosacījumus, pabalstu un kompensāciju izmaksas, izdevumu segšanas, prēmēšanas un citādas materiālās stimulēšanas nosacījumus un mēnešalgu (darba algu) maksimālos apmērus, kurus Sabiedrības valde iesniedz dalībnieku sapulcei piekrišanas saņemšanai.

## 2. ATALGOJUMA SISTĒMAS PRINCIPI

### 8. Sabiedrības atalgojuma sistēmas principi ir:

8.1. **Sociālā atbildība.** Sabiedrība īsteno Atalgojuma politiku sociāli atbildīgi pret darbiniekiem, tai skaitā savlaicīgi izmaksājot darba atlīdzību darba koplīgumā noteiktajos termiņos, atbildīgi pret valsti un sabiedrību kopumā.

#### 8.2. **Taisnīgums:**

8.2.1. Sabiedrības darbiniekiem, kuriem ir vienādi vai līdzīgi darba pienākumi un kvalifikācija, tiek noteikta vienlīdzīga darba samaksa par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu;

8.2.2. atalgojuma apakšsistēmas veido pēc vienotiem principiem noteiktām amata grupām, kurām ir vienāda vai līdzīga darba specifika;

8.2.3. atalgojuma noteikšanā tiek piemēroti objektīvi kritēriji un līdzvērtīgi nosacījumi, tai skaitā ņemot vērā personīgos faktorus tāds kā izglītība, pieredze, kompetences, darba stāžs, darba ražīgums vai darba izpildījums un citi faktori.

#### 8.3. **Caurskatāmība un vienota izpratne:**

8.3.1. atalgojuma sistēmu veido tā, lai tā būtu precīza, saprotama un viegli administrējama, pēc iespējas izmantojot informācijas tehnoloģijas;

8.3.2. ikvienam Sabiedrības darbiniekam tiek nodrošināta iespēja iepazīties ar atalgojumu reglamentējošiem iekšējiem normatīvajiem aktiem.

#### 8.4. **Orientācija uz darbinieku:**

8.4.1. Sabiedrība novērtē darbinieku apmierinātību ar darbu un veic pasākumus darbinieku apmierinātības paaugstināšanai, tai skaitā noskaidro novērtējumu un gaidas par atalgojumu;

8.4.2. Sabiedrība nodrošina darbiniekiem personāla ilgtspējas pasākumus (kolektīva motivēšanas un saliedēšanas pasākumus, veselības uzlabošanas aktivitātes u.c.).

#### 8.5. **Orientācija uz stratēģiskajiem mērķiem un rezultatīvajiem rādītājiem:**

8.5.1. atalgojuma sistēmu attīstība tiek virzīta, lai nodrošinātu atbilstību stratēģiskās plānošanas dokumentos noteiktajiem mērķiem;

8.5.2. atalgojuma sistēmas ietvaros tiek novērtēts darbinieka sniegums, noteiktā pārskata periodā novērtējot darbinieka darba izpildes kvalitāti, savlaicīgumu un darba izpildes rezultātus;

8.5.3. Sabiedrībā ir izstrādāta un tiek pilnveidota uz rezultatīvajiem rādītājiem pamatota darba algas mainīgās daļas sistēma.

#### 8.6. **Konkurētspējas un atbilstības finanšu iespējām līdzsvars:**

8.6.1. Sabiedrība pēta darba tirgus tendences, analizējot vispārpiejamos datus un atalgojuma tirgus pētījumus, un reaģē uz izmaiņām darba tirgū, finansiālo iespēju robežās virzās uz tādu darba atlīdzību, kas atbilst darba tirgus tendencēm, lai nodrošinātu konkurētspēju darba tirgū un piesaistītu kvalificētus darbiniekus Sabiedrībai nepieciešamajā daudzumā;

8.6.2. atalgojuma sistēma tiek sabalansēta izmaksu ziņā, konkurētspējas noturēšanu līdzsvarojot ar finanšu iespējām.

#### 8.7. **Izcilības un ideju novērtēšana un atbalsts:**

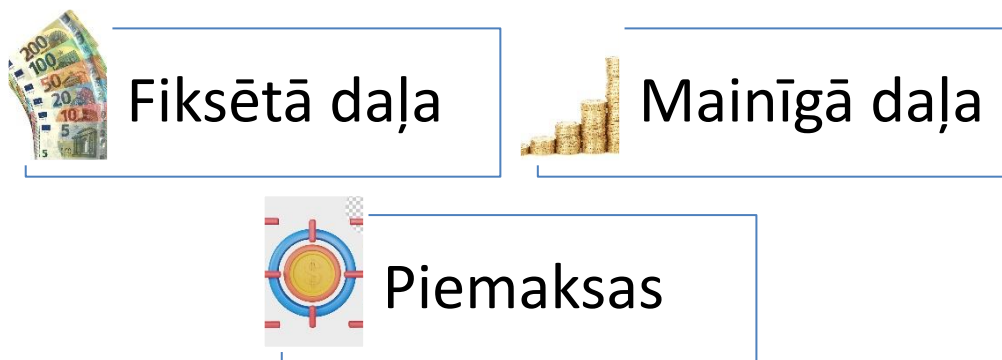
8.7.1. Sabiedrība novērtē personisko darba ieguldījumu un motivē labākos un talantīgākos darbiniekus;

8.7.2. Sabiedrība nodrošina darba tirgum atbilstošu atalgojuma līmeni tiem darbiniekiem, kuriem ir specifiskas un darba tirgū pieprasītas zināšanas vai darba pieredze, lai nodrošinātu Sabiedrības nepārtrauktu un efektīvu darbību.

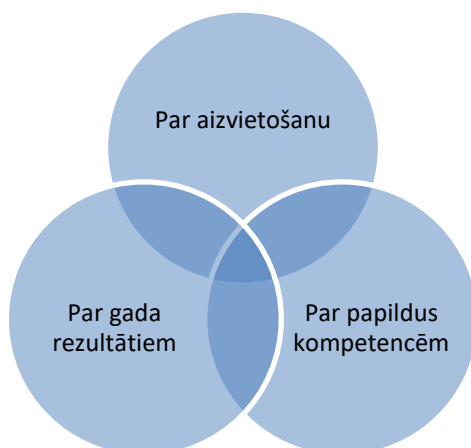
### 3. ATALGOJUMA SISTĒMAS STRUKTŪRA

9. Atalgojums ir personiski maksājumi un labumi darbiniekam, kas piešķirti un izmaksāti tieši no Sabiedrības apmaiņā pret darbinieku sniegtajiem profesionālajiem pakalpojumiem un saistībā ar darba tiesiskajām attiecībām.
10. Sabiedrības atalgojuma sistēma ietver fiksēto un mainīgo atalgojumu, kā arī labumus un sociālās garantijas darbiniekiem. Atalgojuma sistēmas struktūra attēlota 1.attēlā.

1.attēls



11. Atalgojuma fiksētā daļa ir darbiniekam noteiktā darba alga. Sabiedrība darba algu nosaka atbilstoši noteikumos “Par darba atlīdzības sistēmu” noteiktajai darba algas noteikšanas metodei, klasificējot amatus amata grupās un apakšgrupās, nosakot amatiem un amata kategorijām/līmeņiem darba algas apmēru un nosakot konkrētam darbiniekam individuālo darba algas apmēru.
12. Atalgojuma mainīgo daļu veido viss pārējais atalgojums, kas nav fiksēts.
13. Atalgojuma mainīgā daļa ietver darba algas mainīgo daļu, kas ir atkarīga no darbinieka individuālajiem darbības rezultātiem un balstās uz snieguma vērtēšanas pieeju: darba algas mainīgā daļa atspoguļo darba pienākumu izpildes kvalitātes un savlaicīguma līmeni;
14. Atalgojuma mainīgā daļa ietver piemaksas, kuras Sabiedrība izmaksā darbiniekiem Darba likumā, citos normatīvos aktos, darba koplīgumā, darba samaksas nolikumos, rīkojumos un citos Sabiedrības iekšējos normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā un apmērā, kā arī ietver prēmijas, naudas balvas un cita veida atlīdzību par darbu atbilstoši noteikumiem “Par darba atlīdzības sistēmu”.
15. Sabiedrības piemaksu veidi norādīti 2.attēlā, kuru kritēriji tiek noteikti Sabiedrības iekšējos normatīvajos aktos un atbilstoši darba izpildes vērtējumam “DANS”.



16. Labumi un sociālās garantijas darbiniekiem ietver pabalstus, kompensācijas, apdrošināšanu.

#### **4. INFORMĀCIJAS PUBLISKOŠANA**

17. Sabiedrība aizsargā un neizpauž katrai individuālai personai noteikto vai piešķirto atalgojumu, izņemot, ja normatīvie akti nenosaka citādi.