



## *SIA „TUKUMA SILTUMS” atalgojuma , personāla atlases politikas pamatprincipi*

Atalgojuma politikas mērķis ir noteikt SIA „TUKUMA SILTUMS” personāla atalgojuma pamatprincipus. Atalgojuma politikas uzdevums ir noteikt atalgojuma veidošanas sistēmu uzņēmumā, kas veicinātu tās attīstību šādos pamatvirzienos:

- Klientu apkalpošanas un pakalpojumu sniegšanas pilnveidošana - klientu apkalpošanas procesa maksimāla tuvināšana patērētājiem, ilgtspējīgu un stabilu siltumapgādes pakalpojumu sniegšana saviem klientiem, kā arī klientus apkalpojošā personāla kvalifikācijas paaugstināšana;
- Ražošanas efektivitātes uzlabošana – inovatīvu tehnoloģiju ieviešana, profesionāla pieeja, lai sasniegtu uzņēmuma izvirzītos mērķus un panāktu drošu nepārtrauktu siltumenerģijas ražošanu;
- Jaunu tehnoloģiju attīstība – esošo ražošanas tehnoloģiju modernizācija, atjaunojamo resursu izmantošanas paplašināšana un efektīvas ražošanas vadības sistēmas ieviešana;
- Infrastruktūras attīstība - siltumapgādes tehnoloģijas modernizācija, lai panāktu drošu un nepārtrauktu siltumenerģijas piegādi.

### SIA „TUKUMA SILTUMS” atalgojuma politikas pamatprincipi:

- Nodrošināt atalgojuma sistēmas atbilstību uzņēmuma ilgtermiņa interesēm un attīstības stratēģijā noteiktajiem mērķiem;
- Nodrošināt darbiniekiem atalgojuma līmeni, kas nav zemāks par Latvijas darba tirgus atalgojuma vidējo līmeni;
- Nodrošināt atalgojuma sasaisti ar uzņēmuma darbības rezultātiem, darbinieka individuālo ieguldījumu; profesionālo pieredzi ;
- Nodrošināt darbiniekiem saprotamus atalgojuma nosacījumus;
- Veicināt darbinieku profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu (jauno tehnoloģiju un darba metožu apgūšanu, papildus kvalifikācijas iegūšanu u.c.);
- Nodrošināt augstāku atalgojuma līmeni tiem darbiniekiem, kuriem ir specifiskas, darba tirgū pieprasītas zināšanas vai darba pieredze, lai piesaistītu tos darbam uzņēmumā;
- Veicināt augstus darbinieku sasniegumus un iniciatīvu.

### SIA „TUKUMA SILTUMS” atalgojuma struktūru veido:

- Atalgojuma pastāvīgā daļa;
- Atalgojuma mainīgā daļa;
- Vienreizējās vai pastāvīgās piemaksas par papildu uzdevumu izpildi.

### Atalgojuma pastāvīgā daļa

Atbilstoši darbinieku ieņemamajam amatam, kvalifikācijai, darba sarežģītības un atbildības pakāpei, pamatalga tiek noteikta kā mēneša darba alga vai stundas tarifa likme.



Sabiedrība ar ierobežotu atbildību

“Tukuma Siltums” LV-49203001267

Konkrētā darbinieka darba algas apmērs tiek noteikts amatu, algu, tarifa likmju sarakstā, ņemot vērā darbinieka atbilstību attiecīgajai profesijai noteiktajai kvalifikācijai, darba pieredzi, izglītības līmeni, profesionālās iemaņas, paredzētos pienākumus, darba apjomu un atbildības pakāpi.

Darba samaksa var tikt paaugstināta sakarā ar būtisku darbinieka: pieredzes, slodzes, atbildības pakāpes palielināšanos vai sakarā ar darbinieka kvalifikācijas līmeņa paaugstināšanos, iegūstot specialitāti vai profesiju, kas saskaņā ar attiecīgajai profesijai noteiktajām kvalifikācijas prasībām ir nepieciešama uzņēmumam, vai otras profesijas apgūšana, kas nepieciešama tiešo pienākumu izpildei.

Darba samaksa var tikt samazināta sakarā ar darbinieka profesionālo iemaņu neatbilstību esošai darba samaksas grupai vai sakarā ar darbinieka slodzes, pienākumu vai atbildības pakāpes samazināšanos.

### Atalgojuma mainīgā daļa

Atalgojuma mainīgo daļu katram darbiniekam var tikt noteikta papildus atalgojuma pastāvīgajai daļai, atbilstoši darba rezultātiem. Atalgojuma mainīgo daļu ietekmē šādi kritēriji:

- augsts profesionālo iemaņu līmenis ieņemamajā amatā, kas sekmē uzņēmuma darbību;
- līdzdalība jaunas darba tehnoloģijas, darba organizācijas vai citu pasākumu ieviešanā;
- kvalifikācijas paaugstināšana, iniciatīva darba pienākumu izpildē un radoša attieksme pret darbu;
- izpildāmā darba apjoms un papildus pienākumu izpilde.

Atalgojuma mainīgo daļu veido arī piemaksas un vienreizējās izmaksas par konkrētu papildu pienākumu izpildi.

SIA “Tukuma siltums”

Valdes loceklis G.Kūla

2025.gads