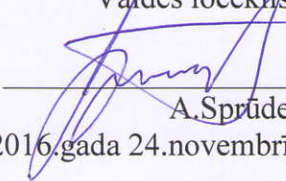


**APSTIPRINU**  
SIA „Aviasabiedrība „Liepāja””  
Valdes loceklis

  
A. Sprūde  
2016. gada 24. novembrī

**Sabiedrības ar ierobežotu atbildību  
“Aviasabiedrība “Liepāja””  
ATALGOJUMA POLITIKAS PRINCIPI**

**I ATALGOJUMA POLITIKA**

1. Atalgojuma politika ir vispārējs rīcības un pasākumu kopums, kas tiek plānots un noteikts sabiedrības ar ierobežotu atbildību “Aviasabiedrība “Liepāja”” (turpmāk tekstā – Sabiedrība) augstākajā vadības līmenī, un kas ietver Sabiedrības apstiprinātus iekšējos normatīvos aktus, kuri ir jāievēro, īstenojot atalgojuma politiku.
2. Atalgojuma politiku piemēro visiem Sabiedrības dalībniekiem. Šo politiku nepiemēro Sabiedrības valdes locekļa atlīdzības noteikšanai.

**II ATALGOJUMA POLITIKAS MĒRĶIS**

3. Nodrošināt caurskatāmu atalgojuma sistēmu, lai sekmētu racionālu un lietderīgu finanšu līdzekļu izlietojumu.
4. Atbilstoši ekonomiskajai situācijai valstī un Sabiedrības finansiālajām iespējām panākt darba tirgum atbilstošu un konkurētspējīgu atalgojumu.
5. Piesaistīt un noturēt ilgtermiņā kvalificētus un profesionālus darbiniekus.
6. Novērtēt darbinieku personisko ieguldījumu un motivēt darbiniekus, lai sasniegtu augstākus Sabiedrības un profesionālos mērķus.

**III ATALGOJUMA POLITIKAS PAMATPRINCIPI**

7. Atalgojuma apmērus un darba apjomu nosaka ar Sabiedrības valdes locekļa lēmumiem vai rīkojumiem atbilstoši Darba likumam un citiem Latvijas Republikas normatīvajiem aktiem.
8. Sabiedrības atalgojuma sistēmu veido divas daļas – pastāvīgā un mainīgā daļa:
  - 8.1. Pastāvīgā daļa ir darbiniekam noteiktā mēnešalga vai stundas tarifa likme, par kuru darbinieks vienojas ar darba devēju un kura ir noteikta pamatojoties uz darba apjomu un atbildības pakāpi.
  - 8.2. Mainīgā daļa ir piemaksas, prēmijas, pabalsti un citas izmaksas, ko nosaka Darba likums un citi normatīvie akti, kuri ir saistīti ar darbinieka darba rezultātiem, personīgo ieguldījumu darba rezultātu uzlabošanā, izmērāmu darba kvantitāti un/vai kvalitāti un tamlīdzīgi. Atalgojuma mainīgā daļa nav garantēta un stabila, bet tas ir papildus labums, ko nosaka normatīvie akti un darba devējs.

9. Atkarībā no darba specifikas un darba organizācijas, darba samaksas pastāvīgā daļa tiek noteikta kā laika alga vai akorda alga:
  - 9.1. Laika alga – darbiniekam darba alga ir noteikta kā amatalga vai stundas tarifa likme un darba samaksa tiek aprēķināta atbilstoši faktiski nostrādātam darba laikam neatkarīgi no paveiktā darba daudzuma.
  - 9.2. Akorda alga - darbiniekam darba alga ir noteikta kā procenti vai summa no darbinieka paveiktā darba daudzuma, neatkarīgi no laika, kādā tas paveikts.
10. Darbinieku amatalgas un stundu tarifu likmes tiek sadalītas grupās, atbilstoši amata pamatfunkcijām, nosakot zemāko iespējamo amatalgas vai stundas tarifa likmi.
11. Darba samaksas mainīgo daļu veido:
  - 11.1. Piemaksas atbilstoši Darba likuma normām:
    - 11.1.1. Piemaksa par papildu darbu – darbiniekam, kas līdztekus nolīgtajam pamatdarbam veic papildu darbu. Piemaksas apmēru nosaka darba līgumā vai ar darba devēja rīkojumu.
    - 11.1.2. Piemaksa par darbu, kas saistīts ar īpašu risku – darbiniekam, kas veic ar īpašu risku saistītu darbu (darbu, kas saskaņā ar darba vides risku novērtējumu saistīts ar paaugstinātu psiholoģisko vai fizisko slodzi vai paaugstinātu risku darbinieku drošībai un veselībai, ko nevar novērst vai samazināt līdz pieļaujamam līmenim ar citiem darba aizsardzības pasākumiem). Piemaksas apmērs tiek noteikts ar Sabiedrības valdes locekļa rīkojumu, balstoties uz darba aizsardzības speciālista veiktā darba vides riska novērtējuma rezultātiem.
    - 11.1.3. Piemaksa par nakts darbu – darbiniekam, kas veic nakts darbu, saņem piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā no noteiktās stundas vai dienas algas likmes.
    - 11.1.4. Piemaksa par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā – darbinieks, kas veic visstundu darbu vai darbu svētku dienā, saņem piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes.
  - 11.2. Prēmijas par labiem darba sasniegumiem, izvērtējot darbinieka, Sabiedrības darbības rezultātus, ievērojot Sabiedrības finansiālās iespējas.
  - 11.3. Sociālās garantijas (pabalsti, kompensācijas un tamlīdzīgi) saskaņā ar Sabiedrības un Latvijas Republikas normatīvajiem aktiem.  
Detalizēta atalgojuma politika aprakstīta Sabiedrības “Nolikumā par darbinieku atlīdzības noteikšanas kārtību” un valdes locekļa rīkojumos.