

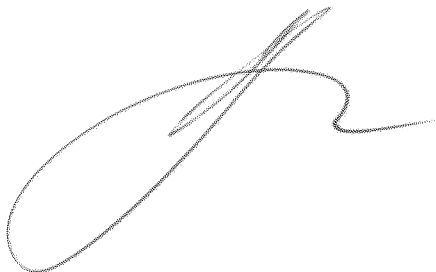
## SIA “DZINTARU KONCERTZĀLE” ATALGOJUMA POLITIKA

1. Sabiedrības ar ierobežotu atbildību “Dzintaru koncertzāle” (turpmāk – Sabiedrība) atalgojuma politikas mērķis ir noteikt Sabiedrības darbinieku atalgojuma pamatprincipus, saglabājot, piesaistot, motivējot un attīstot profesionālus darbiniekus, līdz ar to veicinot Sabiedrības noteikto darbības mērķu, attīstības virzienu un uzdevumu izpildi.
2. Atalgojuma politika ir vērsta uz stabilu, vienmēr laikus izmaksātu un konkurētspējīgu darbinieku darba samaksu ar sociālajām garantijām.
3. Atalgojuma politika ir saistoša visiem Sabiedrības darbiniekiem. Šo politiku nepiemēro Sabiedrības valdes locekļa atlīdzības noteikšanai. Sabiedrības valdes locekļa atlīdzības apmēru nosaka Sabiedrības Dalībnieku sapulce saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem Nr.63 “Noteikumi par publiskas personas kapitālsabiedrību un publiski privāto kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļu skaitu, kā arī valdes un padomes locekļu mēneša atlīdzības maksimālo apmēru” un citiem spēkā esošiem Latvijas Republikas normatīvajiem aktiem.
4. Atalgojuma politikas pamatprincipi:
  - 4.1.nodrošināt Sabiedrības darbiniekiem atalgojuma līmeni, kas ir atbilstošs Latvijas darba tirgus atalgojuma vidējam līmenim konkrētā reģionā, ņemot vērā Centrālās statistikas pārvaldes datu bāzēs publicēto informāciju par darba samaksu strādājošiem pa darbības veidiem, situāciju Latvijas darba tirgū un atbilstoši Sabiedrības finanšu situācijai;
  - 4.2.nodrošināt atalgojuma sistēmas atbilstību sabiedrības ilgtermiņa interesēm un attīstības stratēģijā noteiktajiem mērķiem;
  - 4.3.nodrošināt konsekventus un darbiniekiem saprotamus atalgojuma nosacījumus;
  - 4.4.nodrošināt atalgojuma sasaisti ar Sabiedrības darbības rezultātiem un darbinieka individuāliem sasniegumiem un individuālo ieguldījumu Sabiedrības mērķu sasniegšanā, ņemot vērā ikgadējos darbinieku novērtēšanas rezultātus atsevišķām amatu grupām;
  - 4.5.veicināt darbinieku profesionālās kvalifikācijas, darba pienākumu izpildes kvalitātes un darba rezultātu paaugstināšanu;
  - 4.6.veicināt darbinieku motivāciju.
5. Sabiedrības atalgojuma struktūru veido:
  - 5.1.atalgojuma nemainīgā daļa - mēneša darba alga vai stundas tarifa likme, kuru nosaka, pamatojoties uz amata kategoriju, atbilstoši veicamo amata pienākumu sarežģītībai, darba apjomam, atbildības pakāpei un kvalifikācijas prasībām;
  - 5.2.atalgojuma mainīgā daļa kuru nosaka papildus atalgojuma nemainīgajai daļai atbilstoši noteiktā laika periodā sasniegtajiem darba rezultātiem un darbinieka attieksmei pret pienākumu izpildi saskaņā ar Sabiedrības iekšējiem normatīvajiem aktiem. Atalgojuma sistēmas mainīgo daļu veido:
    - 5.2.1.piemaksas, kuras nosaka, pamatojoties uz Darba likumu un Sabiedrības iekšējiem normatīvajiem aktiem;
    - 5.2.2.novērtējuma prēmijas un naudas balvas, kuras nosaka, pamatojoties uz Sabiedrības iekšējiem normatīvajiem aktiem;

5.2.3.pabalsti, kurus nosaka, pamatojoties uz Darba likumu, Darba Koplīgumu un Sabiedrības iekšējiem normatīvajiem aktiem.

6. Sabiedrība finanšu iespēju robežās veic darbinieku veselības apdrošināšanu un nodrošina citas sociālās garantijas, kā arī nodrošina darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanas pasākumu apmaksu.
7. Atalgojuma politika stājas spēkā 2021. gada 1.aprīlī.

Valdes loceklis



Guntars Ķīrsis