

SIA "Getliņi EKO" mēnešalgu apmēru sadalījums pa amatu grupām uz 15.04.2025.

Amata līmenis	Amata nosaukums	Aizpildīto amata vietu skaits	Mēnešalgas diapazons EUR (bruto)		Vidējā mēnešalga EUR (bruto)
			no	līdz	
1	Vadītāji:				
	Pārvalžu vadītāji, izpilddirektors	4	4 500	6 800	6 448
	Daļu vadītāji*	18	3 300	6 500	4 701
	Nodaļu vadītāji	5	2 500	5 500	4 037
2	Vecākie speciālisti	21	2 100	5 200	3 363
3	Speciālisti	13	1 500	4 700	2 770
4	Kalpotāji	17	1 500	3 000	2 131
5	Pakalpojumu darbinieki	5	1 200	3 100	1 864
6	Kvalificēti darbinieki	21	1 500	2 350	1 990
7	Kvalificēti strādnieki	21	1 200	3 200	2 423
8	Iekārtu un mašīnu operatori, strādnieki	15	1 700	2 800	2 321
9	Vienkāršās profesijas	4	1 000	1 800	1 568

* t.sk. finanšu vadītājs, risku un atbildības vadītājs, iekšējais revidents, ilgtspējas vadītājs, personāla vadības partneris, daļu vadītāju vietnieki, kā arī citi amati, kas atbilst profesiju klasifikatora 1 līmenim vai līdzvērtīgs vadošais amats, kas tieši atskaitās kādam no valdes locekļiem.

**SIA "Getliņi EKO" darbinieku atalgojuma mainīgā daļa, piemaksas un papildu motivēšanas instrumenti
saskaņā ar spēkā esošo "SIA "Getliņi EKO" Darbinieku atalgojuma politiku**

Veids	Apraksts	Pieejamība
1. PRĒMIJAS		
1.1. Prēmija par darbinieka īpašiem sasniegumiem darbā	Līdz 3 (trīs) Darbinieka amatalgām	Ja darba tiesiskās attiecības ilgušas vismaz 3 (trīs) mēnešus
1.2. Prēmija par "Getliņi EKO" darbības rezultātiem	Līdz 2 (divām) Darbinieka amatalgām gadā	Ja darba tiesiskās attiecības ilgušas vismaz 3 (trīs) mēnešus
2. PABALSTI		
2.1. Darbinieka nāves gadījumā	Bēru pabalsts 3 (trīs) valstī noteikto minimālo darba algu apmērā	Izmaksā personai, kura uzrāda miršanas apliecības oriģinālu. Var pieprasīt 1 (viena) gada laikā kopš nāves dienas
2.2. Darbinieka pirmās pakāpes radnieku un laulātā nāves gadījumā	Bēru pabalsts 2 (divu) valstī noteikto minimālo darba algu apmērā	Var pieprasīt 1 (viena) gada laikā kopš nāves dienas
2.3. Darbinieka otrās pakāpes radnieku nāves gadījumā	Bēru pabalsts 1 (vienas) valstī noteiktās minimālās darba algas apmērā	Var pieprasīt 1 (viena) gada laikā kopš nāves dienas
2.4. Darbinieka aiziešana vecuma pensijā	Pabalsts 2 (divu) valstī noteikto minimālo darba algu apmērā	Izmaksā darbiniekam, kurš sasniedzis vecuma pensiju (tai skaitā, priekšlaicīgo) un izbeidz darba tiesiskās attiecības ar darba devēju
2.5. Bērna piedzimšana	Pabalsts 2 (divu) valstī noteikto minimālo darba algu apmērā	Var pieprasīt 1 (viena) gada laikā kopš bērna piedzimšanas
2.6. Darbinieka stāšanās laulībā	Pabalsts 2 (divu) valstī noteikto minimālo darba algu apmērā	Var pieprasīt 1 (viena) gada laikā kopš laulību noslēgšanas dienas
2.7. Pabalsts Darbinieka jubilejā	Pabalsts procentu apmērā no Darbinieka amatalgas. Procentu apmēru nosaka atbilstoši gadu skaitam (piem., 55 gadu jubilejā pabalsts ir 55% no amatalgas)	Darbiniekiem, kuri sasnieguši 50 gadu vecumu, vienu reizi ik pēc 5 (pieciem) gadiem
2.8. Pabalsts Darbinieka smagas saslimšanas gadījumā vai citu pamatotu iemeslu dēļ	Līdz 3 (trīs) Darbinieka amatalgām	Var pieprasīt 1 gada laikā kopš saslimšanas apstiprināšanas vai cita pamatota iemesla iestāšanās
2.9. Atlaišanas vai Atbrīvošanas pabalsts	2.9.1. Atlaišanas pabalsts saskaņā ar Darba likuma un/ vai Darba koplīguma noteikumiem	Saskaņā ar Darba likumu un/ vai Rīkojumu un/ vai Vienošanos par darba tiesisko attiecību izbeigšanu
	2.9.2. Atbrīvošanas pabalsts līdz 3 (trīs) mēnešu vidējās izpeļņas apmēram	
3. PIEMAKSAS		
3.1. Par aizvietošanu paralēli saviem tiešajiem amata pienākumiem	Par aizvietošanu jeb citu amata pienākumu veikšanu paralēli saviem tiešajiem amata pienākumiem piemaksa līdz 25% no aizvietojamā Darbinieka amatalgas vai stundas likmes	Darbiniekam, kurš aizvieto vai veic citus amata pienākumus

Veids	Apraksts	Pieejamība
3.2. Par aizvietošanu papildus saviem tiešajiem amata pienākumiem	Par aizvietošanu jeb citu amata pienākumu veikšanu papildus saviem tiešajiem amata pienākumiem piemaksa līdz 100% no aizvietojamā Darbinieka amatalgas vai stundas likmes	Darbiniekam, kurš aizvieto vai veic citus amata pienākumus
3.3. Darba likumā noteiktās piemaksas par virsstundu darbu, darbu svētku dienā, nakts darbu	Saskaņā ar Darba likuma un/ vai Darba koplīguma noteikumiem	
3.4. Par ēdināšanu	3.4.1. Personalizēts labums, kas pielīdzināts darba samaksai, par dienām, kad darbinieks pilda darba pienākumus	Visiem darbiniekiem, kam darba tiesiskās attiecības tiek nodibinātas uz vismaz 3 (trīs) mēnešiem, bez atsevišķa valdes priekšsēdētāja rīkojuma
	3.4.2. Piemaksa 47,00 EUR/ mēnesī	
3.5. Par papildu pienākumu veikšanu īstermiņā (līdz 3 (trīs) mēnešiem)	Līdz 3 (trīs) Darbinieka amatalgām	Darbiniekam, kurš veic papildu pienākumus
3.6. Par papildus pienākumu veikšanu ilgtermiņā līdztekus saviem tiešajiem amata pienākumiem vai projekta ietvaros	Atbilstoši valdes lēmumā noteiktajam	
3.7. Par jaunā darbinieka apmācību veikšanu	Līdz 25% no darbinieka, kurš apmāca, amatalgas mēnesī	Darbiniekam, kurš apmāca jauno darbinieku, piemaksa tiek piešķirta un izmaksāta ne ilgāk kā 3 (trīs) mēnešus kopš jaunā darbinieka darba tiesisko attiecību uzsākšanas (jaunā darbinieka pārbaudes laiks)
4. PAPILDU MOTIVĒŠANAS INSTRUMENTI		
4.1. Apmācība	4.1.1. Nelaiemes gadījumu apdrošināšana	4.1.1. Tiklīdz nodibinātas darba tiesiskās attiecības
	4.1.2. Veselības apdrošināšana	4.1.2. Pēc Darbiniekam noteiktā pārbaudes laika iztecējuma
	4.1.3. Iemaksas 3. pensiju līmenī (vai līdzvērtīgā ilgtermiņa uzkrājumā)	4.1.3. Ja darba tiesiskās attiecības ilgušas vismaz 6 (sešus) mēnešus. Uzsākot vai pārtraucot darba tiesiskās attiecības, iemaksas tiek veiktas tiem Darbiniekiem, kuri attiecīgajā mēnesī nostrādājuši vairāk kā 15 (piecpadsmit) kalendārās dienas.
4.2. Citi labumi	Teātra, koncertu, citu kultūras pasākumu biļetes, citas dāvanas	Darbiniekiem un viņu bērniem līdz 18 (astoņpadsmit) gadu vecumam, atbilstoši valdes priekšsēdētāja lēmumam
4.3. Naudas balva par realizētu ideju (ideju tāfelē)	500 EUR par gadījumu	Piešķir 1 (vienam) labākās idejas autoram kalendārajā gadā, saskaņā ar Darbinieku balsojumu.

Prēmijas, Pabalsti, Piemaksas, Papildu motivēšanas instrumenti tiek piešķirti par gadījumu, ievērojot Atalgojuma politikas 4.11. punktā noteikto, ja Atalgojuma politikā un/ vai tās pielikumos nav noteiks citādi.