

„Latvijas dzelzceļš” koncerna atalgojuma politika

1. Vispārējie noteikumi

- 1.1. Latvijas dzelzceļš” koncerna atalgojuma politika ir izstrādāta ar mērķi noteikt vienotus atalgojuma un motivācijas pārvaldības pamatprincipus „Latvijas dzelzceļš” koncernā, savstarpējās „Latvijas dzelzceļš” koncerna sabiedrību sadarbības vadlīnijas un funkciju sadali, darba samaksas sistēmas struktūru un mērķa līmeni darba tirgū. Tās pamatuzdevums ir sekmēt darbinieku motivāciju sasniegt „Latvijas dzelzceļš” koncerna mērķus, kā arī veicināt ikviena darbinieka iesaistīšanos darba izpildes kvalitātes uzlabošanā.
- 1.2. Politikā lietotie termini:
 - 1.2.1. Valdošais uzņēmums, arī LDz – valsts akciju sabiedrība “Latvijas dzelzceļš”.
 - 1.2.2. Atkarīgā sabiedrība – sabiedrība ar ierobežotu atbildību, kurā Valdošajam uzņēmumam ir tieša vai netieša izšķiroša ietekme.
 - 1.2.3. Koncerna sabiedrības – Valdošais uzņēmums un Atkarīgās sabiedrības.
 - 1.2.4. Koncerns – Valdošā uzņēmuma un Atkarīgo sabiedrību kopums.
 - 1.2.5. Atalgojuma politika vai Politika – šī “Latvijas dzelzceļš” koncerna atalgojuma politika.
 - 1.2.6. Darbinieks – jebkuras Koncerna sabiedrības darbinieks, šajā Politikā noteiktajos gadījumos - arī Koncerna sabiedrības valdes un/vai padomes loceklis.
 - 1.2.7. Darba samaksa (atalgojums) - darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu un normatīvajos aktos, Darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu; attiecībā uz Koncerna sabiedrību valdes un padomes locekļiem - mēneša atlīdzība atbilstoši piemērojamiem ierobežojumiem.
 - 1.2.8. Darba alga - amatam noteikta tarifa likme vai mēneša samaksas apmērs par pilnu, normālam darba laikam atbilstošu, nostrādātu mēnesi, kas ir kopējās darba samaksas daļa.
 - 1.2.9. Darba samaksas mainīgā daļa – motivācijas sistēmas elements, kopējās darba samaksas daļa, kas ir atkarīga no darba rakstura un rezultātiem; attiecībā uz Koncerna sabiedrību valdes un padomes locekļiem - atbilstoši piemērojamiem ierobežojumiem.
 - 1.2.10. Motivācija — iekšējas intereses, vēlmes, nostājas, kas izraisa cilvēka aktivitāti un virza viņa rīcību, faktori, kas liek darbiniekam izturēties ar īpašu attieksmi pret darbu. Šie faktori ietver atbildību, darbības brīvību, iespēju izmantot un uzlabot prasmes un iemaņas, interesantu darbu un izaugsmes iespējas.
 - 1.2.11. Darba tirgus mērķa līmenis - darba samaksas noteikšanai salīdzinājumam izmanto darba samaksas tendences darba tirgū, Koncerna stratēģiskos mērķus, kā arī finanšu iespējas, lai nodrošinātu Koncerna sabiedrību darbinieku darba samaksas sistēmas konkurētspēju ilgtermiņā.

2. Atalgojuma politikas mērķi un īstenošanas pamatprincipi

- 2.1. Atalgojuma politikas pamatmērķis ir nodrošināt Koncerna sabiedrību darbiniekiem adekvātu un konkurētspējīgu darba samaksu par viņu ieguldījumu attiecīgās Koncerna sabiedrības mērķu

sasniegšanā, stimulēt nozīmīgu kompetenču attīstību, kas sekmētu tālāku attiecīgās Koncerna sabiedrības izaugsmi, paaugstinātu darbības efektivitāti un nodrošinātu Koncerna sabiedrības ieņēmumu pieaugumu, kā arī:

- 2.1.1. veicināt izpratni par darba samaksas sistēmas elementiem, to piešķiršanas kritērijiem un administrēšanas kārtību;
- 2.1.2. noteikt konkurētspējīgu un taisnīgu finansiālo darba samaksu un motivācijas elementus - nefinansiālo atzinību, darbinieku profesionālās pilnveides atbalstu, kas atbilst darbinieka individuālajam ieguldījumam attiecīgās Koncerna sabiedrības mērķu sasniegšanā, kā arī veicina darba efektivitātes un produktivitātes uzlabošanu ilgtermiņā;
- 2.1.3. Valdošā uzņēmuma un Atkarīgo sabiedrību personāla efektīva pārvaldība: vienotu darba samaksas normatīvo aktu un aprēķina principu piemērošana, nozīmīgāko personāla darba samaksas un motivācijas procesu integritāte ar komercdarbības stratēģiju;
- 2.1.4. profesionālu un lojālu darbinieku (ir godprātīgi, rūpējas par attiecīgās Koncerna sabiedrības mērķu sasniegšanu un izvirzīto uzdevumu izpildi, ir atvērti pārmaiņām un jauniem risinājumiem, ieinteresēti profesionalitātes un kompetenču pilnveidē) piesaiste ilgtermiņā.

2.2. Koncerna sabiedrībās atalgojuma un motivācijas sistēmu veido un uztur pamatojoties uz šādiem pamatprincipiem:

2.2.1. taisnīgums:

2.2.1.1. tiek noteikta vienlīdzīga darba samaksa par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu gan vienas Koncerna sabiedrības ietvaros, gan arī Koncernā kopumā, nepieļaujot nekāda veida diskrimināciju;

2.2.1.2. darba samaksas sistēma ir vienota un veidota, ievērojot noteiktus kompetences kritērijus visiem Koncerna sabiedrību amatniekiem - darbinieku darba samaksa tiek noteikta atkarībā no veicamajiem amata pienākumiem, amatam atbilstošās izglītības, darba pieredzes šajā jomā, individuālajām spējām, kvalifikācijas, prasmēm un darba izpildes rezultātiem (atdeves Koncerna sabiedrību mērķu sasniegšanā);

2.2.1.3. tiek noteikti un pielietoti objektīvi kritēriji, uz kuru pamata nosaka stimulēšanas apjomu;

2.2.2. caurskatāmība - darba samaksas sistēmas uzbūve ir pamatota, saprotama un viegli administrējama;

2.2.3. konkurētspēja un atbilstība finanšu iespējām:

2.2.3.1. darba samaksas sistēma nodrošina iespēju piesaistīt un noturēt darbiniekus ar nepieciešamo kvalifikāciju un prasmēm, un atbilst darba samaksas tendencēm darba tirgū;

2.2.3.2. darba samaksas sistēma ir efektīva izmaksu ziņā - konkurētspējas noturēšana tiek līdzsvarota ar finanšu iespējām, plānojot darba samaksas sistēmas attīstību līdztekus Koncerna sabiedrību izaugsmei un attīstībai;

2.2.3.3. elastība un dinamiskums - darba samaksas sistēma ir pielāgojama pārmaiņām darba tirgū un Koncerna sabiedrību attīstības tendencēm;

2.2.4. mērķtiecība:

2.2.4.1. darba samaksas sistēmas veidošanas un uzturēšanas galvenais mērķis ir veicināt Valdošā uzņēmuma un Atkarīgo sabiedrību mērķu sasniegšanu, un visi lēmumi par darba samaksas sistēmas un motivācijas elementu piemērošanu tiek pieņemti balstoties uz šo izpratni;

2.2.4.2. darba samaksas sistēma balstīta uz darbinieka darba izpildes rezultātu Koncerna sabiedrību kopējo mērķu sasniegšanā.

2.2.5. atbilstība ārējiem tiesību aktiem attiecībā uz valdes un padomes locekļu atlīdzību:

2.2.5.1. atlīdzības noteikšanas principu, atlīdzības elementu un noteikto ierobežojumu ievērošana;

2.2.5.2. lēmumu pieņemšana atbilstoši noteiktajai kompetencei un ievērojot interešu konflikta novēršanas regulējumu.

3. Politikas darbības joma, pienākumu sadale un atbildības jomas

3.1. Atalgojuma politika attiecas uz Valdošo uzņēmumu un Atkarīgajām sabiedrībām, un tā jāievēro visām Koncerna sabiedrībām darbā ar personālu attiecībā uz personāla vadības procesiem: atalgojumu un motivāciju.

3.2. Pienākumu sadale un sadarbība starp Valdošo uzņēmumu un Atkarīgajām sabiedrībām:

3.2.1. Valdošais uzņēmums:

- 3.2.1.1. organizē vienotu darba samaksas, sociālo garantiju un motivācijas jautājumu vadību Koncernā;
- 3.2.1.2. izstrādā un īsteno Valdošajā uzņēmumā „Latvijas dzelzceļš” koncerna atalgojuma politiku, citus Koncerna darba samaksas un motivācijas, darbinieku kompetenču vērtēšanas normatīvos dokumentus;
- 3.2.1.3. izstrādā un uztur Koncerna amatu katalogu, un atbilstoši tam, veic amatu klasificēšanu un novērtēšanu amatu saimēs un līmeņos;
- 3.2.1.4. konsultē Atkarīgās sabiedrības atalgojuma un motivācijas jautājumos.

3.2.2. Atkarīgās sabiedrības:

- 3.2.2.1. īsteno darba samaksas un motivācijas politiku, atbild par savas darbības un izstrādāto dokumentu atbilstību ārējo normatīvo aktu prasībām un Koncerna atalgojuma un motivācijas normatīvo aktu prasībām;
- 3.2.2.2. balstoties uz Valdošā uzņēmuma izstrādātajiem dokumentiem, izstrādā savus darba samaksas un motivācijas, kā arī darbinieku kompetenču vērtēšanas normatīvos dokumentus atbilstoši konkrētās Koncerna sabiedrības darbības specifikai un apstiprina un piemēro tos tikai pēc saskaņošanas Koncerna personāla vadības komitejā;
- 3.2.2.3. pirms izmaiņu ieviešanas veic atbilstošus aprēķinus, novērtē atalgojuma un motivācijas sistēmas ietekmi uz attiecīgās Atkarīgās sabiedrības biznesa virzienu pakalpojumu ienesīgumu (ieņēmumu un izmaksu, pakalpojumu cenu un pašizmaksas analīze), kā arī nosaka atalgojuma un motivācijas sistēmas (t.sk., izmaiņu) atbilstību attiecīgās Atkarīgās sabiedrības budžetam un biznesa plāniem;

3.3. Atbildības jomas:

3.3.1. Valdošā uzņēmuma Personāla direkcija:

- 3.3.1.1. izstrādā Koncerna un Valdošā uzņēmuma atbilstošus atalgojuma un motivācijas sistēmas dokumentus kā arī atbilstoši “Latvijas dzelzceļš” koncerna personāla politikai un Personāla direkcijas nolikumam risina citus ar darba samaksu un motivāciju saistītus jautājumus Valdošajā uzņēmumā;
- 3.3.1.2. uztur un uzrauga Koncerna sabiedrību uzņēmumu resursu pārvaldības sistēmas SAP HR moduli,
- 3.3.1.3. atbild par Valdošā uzņēmuma darba samaksas sistēmas ieviešanu, to aktualizēšanu un uzturēšanu, izstrādā Valdošā uzņēmuma atalgojuma un motivācijas sistēmas reglamentējošos dokumentus, t.sk., darba algas mainīgās daļas nolikumus, kvalifikācijas kategoriju noteikumus, kārtības un tml. dokumentus;

3.3.2. Valdošā uzņēmuma Finanšu direkcija:

- 3.3.2.1. sadarbībā ar Valdošā uzņēmuma struktūrvienībām, pirms izmaiņu ieviešanas veic atbilstošus aprēķinus, novērtē atalgojuma un motivācijas sistēmas ietekmi uz Valdošā uzņēmuma sabiedrību biznesa virzienu pakalpojumu ienesīgumu (ieņēmumu un izmaksu, pakalpojumu cenu un pašizmaksas analīze), kā arī nosaka atalgojuma un motivācijas sistēmas (t.sk., izmaiņu) atbilstību Valdošā uzņēmuma biznesa plāniem;
- 3.3.2.2. pēc budžeta (to grozījumu) apstiprināšanas nekavējoties informē Valdoša uzņēmuma Personāla direkciju par budžetā paredzētajiem līdzekļiem Atalgojuma politikas īstenošanai (t.sk., sadalījumā pa samaksas veidiem un periodiem);
- 3.3.2.3. nodrošina pārskatu sagatavošanu par vidējo darba samaksu, to sadalījumu pa periodiem, profesijām, amatu grupām, kā arī vidējās darba samaksas dinamiku;

3.3.3. Valdošā uzņēmuma Juridisko un administratīvo lietu direkcija sniedz ieteikumus par Valdošā uzņēmuma normatīvo dokumentu atalgojuma jautājumos atbilstību ārējiem normatīvajiem aktiem.

4. Atalgojuma sistēmas struktūra (sastāvdaļas)

4.1. Darba samaksas kopumu veido šādas sastāvdaļas:

- 4.1.1. atlīdzība padomes locekļiem/ valdes locekļiem;
- 4.1.2. darba alga;
- 4.1.3. piemaksas;
- 4.1.4. prēmijas;

4.1.5. labumi, atvieglojumi un citas sociālās garantijas saskaņā ar Darba koplīgumu un citiem ārējiem un iekšējiem normatīvajiem aktiem.

4.2. Atlīdzība padomes/valdes locekļiem

4.2.1. Koncerna sabiedrību padomes un valdes locekļu atlīdzība (veidi, apmērs) tiek noteikta saskaņā ar ārējiem tiesību aktiem, t.sk. Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumu, ievērojot tajā un uz tā pamata izdotos Ministru kabineta noteikumus un Pārresoru koordinācijas centra izdotās vadlīnijās iekļautos ieteikumus.

4.2.2. Valdošais uzņēmums nosaka vienotu kārtību (vadlīnijas) Atkarīgo sabiedrību padomes un valdes locekļu atlīdzības noteikšanai.

4.2.3. Koncerna sabiedrībās valdes locekļu mēneša atlīdzības noteikšanai netiek piemēroti vienotās mēneša atlīdzības nosacījumi.

4.3. Darba alga

4.3.1. **Darba alga** nosaka atbilstoši amata sarežģītībai un atbildībai.

4.3.2. Darba algas apmērs ir atkarīgs no amata "vērtības", kas izteikta punktos atbilstoši darba tirgus pētījumu datiem par atalgojumu un pielāgota attiecīgās Koncerna sabiedrības vajadzībām un amatu „iekšējai vērtībai”. Katram amatam ir noteikts izvērtējums punktos, un atkarībā no amata piederības noteiktai amatu saimei punktiem ir arī atšķirīga vērtība.

4.4. Piemaksa

4.4.1. **Piemaksa** ir darba algai papildus maksājama summa, kas saistīta ar darbiniekam radītu papildus slodzi, darbu noteiktos apstākļos, prasmēm un iemaņām.

4.4.2. Piemaksa tiek noteikta, ja tiek objektīvi pamatota tās nepieciešamība un ir rakstiski apliecināti pamatojuma fakti (papildus darba apjoms, apstākļi un tml).

4.5. Prēmija

4.5.1. **Prēmija** ir darba samaksas mainīgā daļa, kas tiek maksāta par darba rezultātiem, prēmija ir atkarīga no Koncerna, attiecīgās Koncerna sabiedrības, darbinieku grupas, individuālajiem darba rezultātiem.

4.5.2. Nosakot prēmiju shēmas mērķa grupu, tiek lemts par to, uz kādu amatu grupu un līmeņu darbiniekiem konkrētā prēmiju shēma attieksies.

4.5.3. Prēmiju izmaksas sadalītas noteiktā laika periodā un atspoguļo sniegumu darbības cikla laikā – mēnesī, ceturksnī, gadā.

4.5.4. Koncerna atalgojuma un motivācijas sistēma tiek integrēta darba izpildes novērtēšanā - prēmijas apmēra aprēķināšanai katram shēmas dalībniekam atbilstoši periodiem izstrādāti vērtēšanas kritēriji darbinieka ieguldījuma noteikšanai, līdz ar to prēmiju piešķiršanā tiek veicināts taisnīguma princips - tiek izvērtēti ne tikai kopējie darba rezultāti, bet arī katra darbinieka sasniegtais rezultāts. Prēmijas apmērs tiek noteikts atbilstoši darbinieka izpildāmo pienākumu tiešajai ietekmei uz attiecīgās Koncerna sabiedrības darbības rezultātiem, amata biznesa specifiku un darbinieka iespējai ar savu individuālo darbu ietekmēt plānoto rezultātu.

4.6. Atvieglojumi, labumi un citas sociālās garantijas

4.6.1. Koncerna sabiedrībās tiek uzturēta atvieglojumu un labumu sistēma, lai radītu darbiniekiem patīkamu un drošu darba vidi, kā arī, lai atbalstītu darbiniekus ikdienā un īpašos gadījumos. Atbilstoši Koncerna finanšu un budžeta iespējām, darbiniekiem ir piedāvātā labumu groza individuālās izvēles iespējas.

4.6.2. **Labumi** ir finansiāli un nefinansiāli stimuli, ko darbinieks tieši vai netieši gūst no darba devēja, t.sk., sociālās garantijas. Labumi tiek piešķirti nolūkā veicināt darbinieku lojalitāti Koncernam, attiecīgajai Koncerna sabiedrībai, atbalstīt darbiniekus un palīdzēt sarežģītās situācijās, nozīmīgos individuālos vai ar ģimenes apstākļiem saistītos notikumus.

4.6.3. **Atvieglojumi** ir finansiāli un nefinansiāli stimuli, kas spēj atvieglot (nodrošināt efektīvāku) darba uzdevumu izpildi un paaugstināt darbinieku apmierinātību ar darbu.

4.6.4. Koncerna sabiedrību darbiniekiem tiek nodrošinātas Darba koplīgumā un citos ārējos un iekšējos normatīvajos aktos paredzētās sociālās garantijas (pabalsti, kompensācijas u.tml.).

5. Motivācijas elementi

5.1. Katra Koncerna sabiedrība veido, pārdomāti attīstīta kopējās darba samaksas piedāvājumu darbiniekiem vai darbinieku grupām, lai piesaistītu, noturētu un motivētu nepieciešamos

darbiniekus, īpašu uzmanību pievēršot darbinieku motivācijai un šādu motivēšanas virzienu attīstībai.

6. Politikas īstenošanai nepieciešamie dokumenti

6.1. Atbilstoši LDz statūtiem LDz valde ar akcionāru sapulci saskaņo valdes izstrādātos Sabiedrības darbinieku atlīdzības noteikšanas svarīgākos nosacījumus, pabalstu un kompensāciju izmaksas, izdevumu segšanas, prēmēšanas un citādas materiālās stimulēšanas, mēnešalgu (darba algu) maksimālo apmēru, kā arī citus nosacījumus. Uz šī dokumenta pamata LDz īsteno Atalgojuma politiku VAS "Latvijas dzelzceļš".

6.2. LDz padome apstiprina "VAS „Latvijas dzelzceļš” valdes locekļu atlīdzības un motivācijas vadlīnijas”;

6.3. Valdošā uzņēmuma valde (kā Dalībnieks) apstiprina dokumentus, ko iepriekš akceptē Koncerna personāla vadības komiteja, uz kuru pamata īsteno Atalgojuma politiku Atkarīgajās sabiedrībās:

6.3.1. "Latvijas dzelzceļš" koncerna atkarīgo sabiedrību padomes un valdes locekļu atlīdzības vadlīnijas;

6.3.2. "Latvijas dzelzceļš" koncerna atkarīgo sabiedrību darba samaksas noteikšanas vadlīnijas.

7. Politikas nodrošināšanas kontroles mehānisms

7.1. Politika tiek aktualizēta pēc nepieciešamības, bet ne retāk kā reizi 3 gados.

7.2. Valdošā uzņēmuma Personāla direkcija kontrolē Atalgojuma politikas un uz tās pamata izstrādāto dokumentu prasību ievērošanu Koncernā, nepieciešamības gadījumā veicot pārbaudes, kā arī ierosinot un virzot apstiprināšanai grozījumus.

7.3. Par Politikas prasību ievērošanu Atkarīgajās sabiedrībās atbildīgas ir Atkarīgo sabiedrību valdes.

7.4. Valdošā uzņēmuma Personāla direktors reizi gadā iesniedz LDz padomē ziņojumu par Atalgojuma politikas izpildi.

Personāla direktore

L.Smiltņiece