

APSTIPRINĀTS
ar akciju sabiedrības „Pasažieru vilciens” padomes
2026.gada 11.jūnija
lēmumu Nr.10 (protokols Nr.6)

Atalgojuma politika

I. Vispārīgie noteikumi

1. Atalgojuma politikas mērķis ir noteikt akciju sabiedrības “Pasažieru vilciens” darbinieku atalgošanas pamatprincipus, kas balstīti uz Sabiedrības Personāla vadības politikā noteikto, ka Sabiedrības atalgojuma sistēma ir saprotama, iekšēji un ārēji taisnīga un motivējoša.
2. Izmantotie termini un saīsinājumi:
 - 2.1. Amata grupa – amata vērtēšanā, kurā amati tiek vērtēti pēc vienotiem kritērijiem (izglītība, profesionālā pieredze, sadarbība un vadība, darba sarežģītība, atbildība, darba apstākļi), katrs amats iegūst relatīvo amata lielumu jeb punktu skaitu. Amatu grupās tiek apvienoti amati ar līdzīgu punktu skaitu, t.i., funkcionāli līdzīgi amati.
 - 2.2. Darba samaksa - ir atlīdzība, kuru darbinieks saņem par padarīto darbu un kas ir tieši saistīta ar darbinieka kvalifikāciju, risināmo jautājumu sarežģītību, atbildību un piešķirtajām pilnvarām, darba izpildes rezultātu un rīcību tā sasniegšanā.
 - 2.3. Mērķa alga – katrai amata grupai, t.i., amata grupā iekļautajiem amatiem, noteiktās mēneša darba samaksas apjoms, kurā iekļauta darba alga un darba algas mainīgā daļa.
 - 2.4. Mērķa algas diapazons – mērķa algai noteiktais diapazons, kādā tā var svārstīties.
 - 2.5. Monetārais atalgojums - ietver atalgojuma sistēmas elementus, kas izteikti finanšu izteiksmē un ar kuriem darba devējs atalgo darbiniekus par paveikto darbu, t.i., darba samaksas elementus - darba algu, mainīgo daļu, piemaksas, prēmijas, pabalsti, virsstundu apmaksu, apmaksātu atvaļinājumu u.c.
 - 2.6. Nemonetārais atalgojums - ietver atalgojuma sistēmas elementus, ar kuriem darba devējs atalgo darbiniekus par paveikto darbu, un kas nav izteikti tieši finansiālā izteiksmē un ar kuriem darba devējs paaugstina darbinieka dzīves kvalitāti un veicina lojalitāti Sabiedrībai.
 - 2.7. Politika – Atalgojuma politika.
 - 2.8. Sabiedrība – akciju sabiedrība “Pasažieru vilciens”.
 - 2.9. Vispārējā tirgus mediānas līmenis - Sabiedrībā noteiktais darba samaksas konkurētspējas līmenis, t.i., mediāna, kas ir vispārējā tirgus darba samaksas vidējā vērtība.
3. Sabiedrībā darbinieki par padarīto darbu tiek atalgoti ar monetārā un nemonetārā atalgojuma elementiem.
4. Īstenojot Politikā noteiktās pieejas darbinieku atalgošanā, Sabiedrība spēs piesaistīt un noturēt profesionālus un motivētus darbiniekus, kas sekmētu augstu Sabiedrības darbības efektivitāti un stratēģisko mērķu sasniegšanu.
5. Sabiedrības darbinieku atalgošanas pieejas un pamatprincipi balstīti uz Darba likuma normām, Sabiedrības Darba koplīgumu, Dzelzceļa nozares ģenerālvienošanos, kā arī uz labas prakses piemēriem, veidojot motivējošu un uz darba sniegumu balstītu darbinieku atalgošanu.

II. Darba samaksas elementi

6. Darba samaksa Sabiedrībā ietver šādus darba samaksas elementus:
 - 6.1. Darba alga – tiek noteikta darba līgumā kā laika alga, kas tiek izmaksāta ik mēnesi. Darba alga tiek noteikta atbilstoši amatu grupai un amatam noteiktajai darba samaksas sistēmai;
 - 6.2. Darba algas mainīgā daļa - tiek noteikta konduktoriem kontrolieriem un kasieriem, un ir atkarīga no paveiktā darba apjoma;
 - 6.3. Piemaksas – tiek noteiktas un aprēķinātas saskaņā ar Darba likumu, Darba koplīgumu un Dzelzceļa nozares ģenerālvienošanos;
 - 6.4. Pabalsti - tiek piešķirti saskaņā ar normatīvajiem aktiem un Darba koplīgumu;

- 6.5. Prēmijas – tiek piešķirtas ar mērķi motivēt darbiniekus sasniegt augstākus darba rezultātus gan individuāli, gan struktūrvienībā, kas veicinātu Sabiedrībai noteikto mērķu sasniegšanu un budžeta izpildi, kā arī par darbinieku īpašu ieguldījumu Sabiedrības mērķu sasniegšanā:
- 6.5.1. Gada prēmija - tiek piešķirta reizi gadā par Sabiedrības mērķu sasniegšanu un budžeta izpildi;
 - 6.5.2. Vienreizējā prēmija - tiek piešķirta par īpašu ieguldījumu Sabiedrības mērķu sasniegšanā.
7. Sabiedrībā, salīdzinot darba samaksu vai to pārskatot, tiek izmantota darba alga un darba algas mainīgā daļa. Gada kopējā darba samaksā iekļauj visus darba samaksas elementus (darba algu, mainīgo daļu, piemaksas, prēmijas, pabalstus, virsstundu apmaksu, apmaksātu atvaļinājumu u.c.).

III. Amatu grupas un mērķa alga

- 8. Amati Sabiedrībā pēc to klasificēšanas vai vērtēšanas pēc vienotiem kritērijiem tiek apvienoti amatu grupās. Katrai amatu grupai tiek noteikta mēneša kopējās darba samaksas mērķa alga.
- 9. Par Sabiedrības darba samaksas konkurētspējas līmeni vispārējā tirgū tiek noteikta tirgus mediāna.
- 10. Katras amatu grupas mērķa algai Sabiedrībā tiek noteikts diapazons no - 20% līdz + 20%.
- 11. Amatam, kura pieejamība darba tirgū ir ierobežota vai kurš Sabiedrībā ir stratēģiski nozīmīgs, mērķa algas diapazona augstākā robeža var tik noteikta līdz 35%. Dzelzceļa nozares specifisko amatu mērķa alga tiek noteikta līdzīga nozares citos uzņēmumos noteiktajai darba algai, ja dati ir pieejami. Pārējo amatu grupu mērķa alga tiek noteikta atbilstoši vispārējā darba tirgus datiem.
- 12. Lai noteiktu amata grupu mērķu algas, ne retāk kā reizi divos gados Sabiedrības darba samaksas dati tiek salīdzināti ar darba tirgus un nozares datiem, piedaloties pieejamos nozares vai vispārējā atalgojuma pētījumos.

IV. Darba algas noteikšana un pārskatīšana

- 13. Darba algas pārskatīšanas iespēja Sabiedrībā tiek izvērtēta vienu reizi gadā, atbilstoši noteiktajai amatu grupu mērķa algai, finanslājām iespējām un darba tirgus situācijai.
- 14. Darba algas mainīgās daļas noteikšanas kritēriji un kārtība ir noteikta Darba samaksas nolikumā.

V. Piemaksas

- 15. Piemaksas Sabiedrībā tiek noteiktas saskaņā ar Darba likumu, Darba koplīgumu un Dzelzceļa nozares ģenerālvienošanos: piemaksas par virsstundu darbu, par darbu nakts laikā, par darbu svētku dienās, par aizvietošanu, lojalitātes piemaksa (piemaksa pie atvaļinājuma) u.c.

VI. Pabalsti

- 16. Pabalsti Sabiedrības darbiniekiem tiek piešķirti saskaņā ar normatīvajiem aktiem un Darba koplīgumu.

VII. Prēmijas

- 17. Prēmēšanas kritēriji Sabiedrībā tiek noteikti Darbinieku prēmēšanas nolikumā.

VIII. Nemonetārie atalgošanas elementi

- 18. Lai piesaistītu potenciālos un noturētu esošos Sabiedrības darbiniekus, papildus darba samaksai Sabiedrībā tiek veidoti un darbiniekiem piedāvāti nemonetārie atalgošanas elementi, kas ietver sporta spēļu un citu pasākumu organizēšanu darbinieku saliedēšanai, dāvanas darbinieku bērniem Ziemassvētkos, veselības apdrošināšanas darba devēja maksājuma daļu, nelaimes gadījumu apdrošināšanu, dzīvības apdrošināšanu, labāko darbinieku apsveikšanu, tiešā vadītāja regulāru atgriezeniskās saites sniegšanu par darbinieka darba sniegumu un attīstības nodrošināšanu atbilstoši tam, izglītojošo pasākumu apmeklēšanu, kas nav tieši saistīta ar amata pienākumu izpildi, karjeras veidošanu Sabiedrībā u.c.

19. Nemonetārie darbinieku atalgošanas elementi tiek organizēti/nodrošināti un ik gadu pārskatīti atbilstoši Sabiedrības finanšu iespējām.

IX. Atalgojuma politikas īstenošana

20. Lai politiku īstenotu, ir nepieciešams veikt šādus uzdevumus:
- 20.1. ne retāk kā reizi divos gados pārskatīt Sabiedrības amatu vērtējumus;
 - 20.2. noteikt un pārskatīt amata grupu mērķu algas un diapazonus ne retāk kā reizi divos gados virzībā uz vispārējā tirgus mediānas līmeni, kas Sabiedrībā noteikts par konkurētspējas līmeni;
 - 20.3. noteikt stratēģiski svarīgos un no darba tirgus grūti piesaistāmos amatus Sabiedrībā, kā arī tiem noteikt atbilstošu darba samaksu;
 - 20.4. uzturēt amata vērtēšanas vai klasificēšanas kritērijiem atbilstošu amatu sadali pa amatu grupām;
 - 20.5. atbilstoši Sabiedrības finanšu iespējām ik gadu izskatīt iespēju veikt darbinieku darba samaksas pārskatīšanu ar mērķi celt Sabiedrības konkurētspēju cilvēkresursu piesaistē un noturēšanā.
21. Politikā noteiktie principi un pieejas tiek ietvertas Darba samaksas vadlīnijās, kuras tiek apstiprinātas pēc Sabiedrības padomes un akcionāru sapulce piekrišanas saņemšanas. Uz Darba samaksas vadlīniju pamata izstrādātie iekšējie normatīvie akti precizē principu un pieeju īstenošanu profesiju grupām, un tos apstiprina Sabiedrības valde.

X. Citi noteikumi

22. Politika ir paziņota darbiniekiem un publiskajā tīmekļa vietnē pieejama visām ieinteresētajām pusēm.
23. Politiku pārskata pēc nepieciešamības, bet ne retāk kā reizi 3 (trīs) gados.