

ATALGOJUMA POLITIKA

I. Vispārīgie noteikumi

1. Atalgojuma politikas (turpmāk - Politika) mērķis ir noteikt akciju sabiedrības "Pasažieru vilciens" (turpmāk – Sabiedrība) darbinieku atalgošanas pamatprincipus, kas balstīti uz Sabiedrības Cilvēkresursu pārvaldības politikā noteikto, ka darbinieki tiek atalgoti savstarpēji taisnīgi, konkurētspējīgi, pēc vienādiem principiem, kā arī atbilstoši darba sniegumam.
2. Sabiedrībā darbinieki par padarīto darbu tiek atalgoti ar monetārā un nemonetārā atalgojuma elementiem.
3. 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.
4. 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.
5. Politikā lietoto terminu skaidrojums:
 - 5.1. 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.
 - 5.2. 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.
 - 5.3. 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.
 - 5.4. 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.
 - 5.5. Mērķa alga – katrai amata grupai, t.i., amata grupā iekļautajiem amatiem, noteiktās mēneša darba samaksas, kurā iekļauta darba alga un mainīgā daļa, apjoms.
 - 5.6. Mērķa algas diapazons – mērķa algai noteiktais diapazons, kādā tā var svārstīties.
 - 5.7. Vispārējā tirgus mediānas līmenis - Sabiedrībā noteiktais darba samaksas konkurētspējas līmenis, t.i., mediāna, kas ir vispārējā tirgus darba samaksas vidējā vērtība.

II. Darba samaksas elementi

6. Darba samaksa Sabiedrībā ietver šādus darba samaksas elementus:
 - 6.1. Darba alga – tiek noteikta darba līgumā kā laika alga vai akorda alga, kas tiek izmaksāta ik mēnesi. Darba alga tiek noteikta atbilstoši amatu grupai un amatam noteiktajai darba samaksas sistēmai;
 - 6.2. Mainīgā daļa - tiek noteikta, novērtējot darbinieka darba izpildes rezultātu un rīcību tā sasniegšanā (turpmāk – darba sniegums), ik mēnesi vai ik ceturksni, tādejādi katram darbiniekam nodrošinot darba samaksas atbilstību darba sniegumam;

- 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 noteikta 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 mainīgā daļa. Amatiem, kuriem noteikta ceturkšņa mainīgā daļa, tā tiek reducēta līdz mēnesim. Gada kopējā darba samaksā iekļauj visus darba samaksas elementus (darba algu, mainīgo daļu, piemaksas, prēmijas, pabalsti, 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. Atsevišķiem vienas amatu grupas amatiem var tikt noteikti atšķirīgi mērķa algas līmeņi, kas pamatoti ar amata vērtējumā noteiktām nelielām atšķirībām.
12. Amatam, kura pieejamība darba tirgū ir ierobežota vai kurš Sabiedrībā ir stratēģiski nozīmīgs, mērķa algas diapazons 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.
13. Amatu grupas tiek precizētas ne retāk kā reizi divos gados.
14. 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

15. Darbiniekiem, kuru darba samaksas sistēmā iekļauta mainīgā daļa, visiem vienādas atbildības amata veicējiem, tiek noteikta vienāda darba alga. Darba snieguma atšķirības tiek novērtētas mainīgajā daļā.
16. Uzsākot darbu, darbiniekiem, kuriem darba samaksas sistēmā iekļauta mainīgā daļa, tiek noteikta vienāda darba alga ar pārējiem vienādas atbildības amata veicējiem.
17. Politikas ieviešanas periodā darba algas tiek pārskatītas pakāpeniski, paredzot lielāku darba algas pieaugumu darbiniekiem, kuri gada periodā uzrāda labāku darba sniegumu.
18. Darba algas pārskatīšanas iespēja Sabiedrībā tiek izvērtēta vienu reizi gadā, atbilstoši noteiktajai amatu grupu mērķa algai, finansiālajām iespējām un darba tirgus situācijai.

V. Mainīgā daļa un tās noteikšanas principi

19. Darba samaksas mainīgā daļa darbiniekiem tiek noteikta par darba izpildes sniegumu. Katram darbiniekam tiek noteikti mērķi vai uzdevumi, kas izriet no struktūrvienībai noteiktajiem mērķiem, kuri izriet no Sabiedrībai noteiktajiem mērķiem. Mērķu vai uzdevumu izpilde un rīcība to sasniegšanā, atkarībā no darba izpildes snieguma novērtēšanas perioda, tiek vērtēta atšķirīgos periodos un noteikta atšķirīgā apjomā.
20. Mainīgās daļas noteikšanas kritēriji un kārtība tiek noteikta darba samaksas nolikumos.

VI. Piemaksas

21. 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

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

VII. Prēmijas

23. Prēmēšanas kritēriji Sabiedrībā tiek noteikti Darbinieku prēmēšanas nolikumā.

VIII. Nemonetārie atalgošanas elementi

24. 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.
25. Nemonetārie darbinieku atalgošanas elementi tiek organizēti/nodrošināti un ik gadu pārskatīti atbilstoši Sabiedrības finanšu iespējām.

IX. Atalgojuma politikas ieviešana

26. Politika tiek ieviesta pakāpeniski pēc tās apstiprināšanas. No 2021. līdz 2025. gadam darbinieku atalgošanā, lai īstenotu Politiku, tiek noteikti šādi prioritārie uzdevumi:
 - 26.1. veikt Sabiedrības darbinieku amatu vērtēšanu un precizēt amata grupas;
 - 26.2. 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;
 - 26.3. noteikt stratēģiski svarīgos un no darba tirgus grūti piesaistāmos amatus Sabiedrībā, kā arī tiem noteikt atbilstošu darba samaksu;

26.4. uzturēt amata vērtēšanas vai klasificēšanas kritērijiem atbilstošu amatu sadali pa amatu grupām;

26.5. atbilstoši Sabiedrības finanšu iespējām ik gadu izskatīt iespēju veikt darbinieku darba samaksas pārskatīšanu ar mērķi celt Sabiedrības konkurētspēju cilvēkresursu piesaistē un noturēšanā.

X. Atalgojuma politikas īstenošana

27. 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 darba samaksas nolikumi precizē principu un pieeju īstenošanu profesiju grupām, un tos apstiprina Sabiedrības valde.