

SIA “Publisko aktīvu pārvaldītājs Possessor”

Atalgojuma politika

I Vispārīgie noteikumi

Atalgojuma politikas mērķis un pamatvērtības

1. SIA “Publisko aktīvu pārvaldītājs Possessor” (turpmāk – Possessor) atalgojuma politikas (turpmāk – Politika) mērķis ir piesaistīt un noturēt profesionālus, kvalificētus, motivētus un atbildīgus darbiniekus, lai ilgtermiņā nodrošinātu Possessor vidējā termiņa darbības stratēģijā (turpmāk – Stratēģija) noteikto stratēģisko mērķu sasniegšanu, deleģēto valsts pārvaldes uzdevumu izpildi un ilgtspēju.
2. Possessor Politikas uzdevums ir izveidot vienotus un taisnīgus atalgojuma pamatprincipus, kas balstīti uz vienotiem, skaidriem un taisnīgiem atalgojuma noteikšanas un pārskatīšanas nosacījumiem, nodrošinot darba tirgum un kapitālsabiedrības finanšu iespējām atbilstošu atalgojumu.
3. Possessor ir orientēta uz attīstību ilgtermiņā, nodrošinot darbiniekiem stabilu darba vidi, vienlīdzīgu attieksmi, finanšu stabilitāti, normatīvajiem aktiem atbilstošu darba un atpūtas laika plānošanu un izmantošanu.
4. Lai veidotu ētisku un atbildīgu korporatīvo vidi, uzņēmums ir izstrādājis Ētikas kodeksu, kas ietver profesionālās ētikas un uzvedības principus, normas un ieteikumus. Šo normu ievērošana veicina pozitīva darba devēja tēla veidošanu un sekmē uzņēmuma mērķu sasniegšanu.
5. Possessor darbinieki tiek nodarbināti, pamatojoties uz profesionalitātes un vienlīdzības principiem. Ētikas kodeksā iekļautie profesionālās ētikas un uzvedības principi, normas un ieteikumi ir saistoši darbiniekiem neatkarīgi no ieņemamā amata un darba tiesisko attiecību ilguma, tajā nodrošināta vienlīdzīgu tiesību ievērošana bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas.
6. Lai veicinātu labbūtību, noskaidrotu darbinieku viedokli par atalgojumu, sekmētu augstāku darbinieku iesaistes līmeni veidojot uz rezultātu orientētu sadarbību un iekšējo kultūru, Possessor var tikt veikta darbinieku iesaistes un apmierinātības pētījums/anketēšana.
7. Sociālo nodrošinājuma sistēmu Possessor darbiniekiem regulē starp Possessor kā darba devēju un darbiniekiem noslēgtais Darba koplīgums (turpmāk – Koplīgums).
8. Politika ir saistoša visiem Possessor darbiniekiem.
9. Politiku nepiemēro Possessor valdes locekļu atalgojuma noteikšanai.
10. Lai detalizētāk reglamentētu Politikā noteiktos jautājumus, Possessor var tikt izstrādātas atbilstošas kārtības, procedūras un citi iekšējie normatīvie akti, kas nav pretrunā ar šo Politiku.

II Atalgojuma sistēmas pamatprincipi

11. Konkurētspējīgas un uz Possessor mērķu sasniegšanu orientētas atalgojuma sistēmas veidošana, līdzsvarojot to ar Possessor finanšu iespējām, ir pamats sekmīgai Possessor ilgtermiņa darbības nodrošināšanai.
12. Atalgojuma sistēma tiek īstenota, ievērojot šādus pamatprincipus:
 - 12.1. iekšējais taisnīgums – paredz vienlīdzīgu darba samaksu par relatīvi vienādas vērtības/līdzvērtīgu darbu atbilstoši amata pienākumu veikšanai nepieciešamai profesionālai kvalifikācijai un pieredzei, amata darba sarežģītībai un atbildības līmenim Possessor struktūrā;
 - 12.2. ārējais taisnīgums – darba tirgum atbilstoša darba samaksa, nosakot darbinieku un nozares speciālistu piesaistīšanai un noturēšanai atbilstošu atalgojumu;
 - 12.3. vienlīdzīga pieeja – vienotu principu piemērošana visiem darbiniekiem;
 - 12.4. individuālais taisnīgums – uz efektivitāti/Possessor mērķu sasniegšanu vērstas darbinieka rīcības veicināšana – darbinieka individuālajam sniegunam un ieguldījumam atbilstoši noteikts atalgojums.

Atalgojuma nemainīgā daļa

13. Atalgojuma nemainīgā daļa ir katram darbiniekam noteiktā mēneša darba alga (bruto).
14. Possessor amati tiek klasificēti amatu vietu sadalījumā piecās amatu grupās, norādot darba algas minimālās un maksimālās robežas (bruto, *euro*) katrai amatu grupai. Amati grupās tiek klasificēti atbilstoši šādiem kritērijiem:
 - 14.1. amatam noteikto pienākumu apjoms, kā arī veicamo darba uzdevumu specifika;
 - 14.2. amata vērtība, kas ietver atbildības līmeni, sarežģītību un lēmumu pieņemšanas tvērumu.
15. Amatu grupas un mēneša darba algas diapazonus apstiprina un pārskata Possessor valde.
16. Darba algas apmēru konkrētam darbiniekam nosaka attiecīgajai amata grupai paredzētā darba algas diapazona ietvaros, ņemot vērā darbinieka iegūto izglītību, zināšanas, kompetences un prasmes, darba pieredzi nozarē un kapitālsabiedrībā, produktivitāti, iniciatīvu, risināmo jautājumu sarežģītību, atbildību un piešķirtos pilnvarojumus.
17. Darba alga vienas amatu grupas robežās var atšķirties, ņemot vērā darbinieka kvalifikāciju, darba pieredzi, darba ražīgumu, iniciatīvu un citus ar darba kvalitāti saistītus faktoros.
18. Amatam, kura pieejamība darba tirgū ir ierobežota vai kurš Possessor darbībai ir stratēģiski nozīmīgs, valde var lemt par individuālas darba algas noteikšanu ārpus noteiktajiem darba samaksas intervāliem.
19. Katra darbinieka individuālo darba algu nosaka ar valdes rīkojumu.
20. Darba algas pārskatīšanas iespēja tiek izvērtēta vienu reizi gadā, ievērojot Possessor budžeta iespējas, inflācijas līmeni valstī, izmaiņas darba tirgū, kā arī ņemot vērā darbinieku darba sniegunu. Ierosinājumu par darba algas pārskatīšanu Possessor valdei iesniedz struktūrvienības vadītājs un/vai vadības direktors.

21. Darba alga par darbu normāla darba laika ietvaros nevar būt mazāka par valstī noteikto minimālo mēneša darba algu.
22. Darbiniekam, kurš amata (darba) pienākumus pilda nepilnu darba laiku, mēneša darba algu izmaksā proporcionāli šo pienākumu pildīšanas laikam.
23. Darba samaksas izmaksa tiek veikta divas reizes mēnesī uz darbinieka norādīto bankas kontu šādā kārtībā:
 - 23.1. darba samaksa par kalendārā mēneša pirmo pusi (avanss) tiek ieskaitīta kontā līdz katra mēneša 15. datumam, ja 15. datums ir brīvdiena vai svētku diena, tad par izmaksas dienu uzskatāma iepriekšējā darba diena;
 - 23.2. darba samaksa par kalendārā mēneša otro pusi tiek ieskaitīta kontā mēneša pēdējā darba dienā.
24. Darbinieks var pieprasīt darba samaksas izmaksu veikt vienu reizi mēnesī.

Atalgojuma mainīgā daļa

25. Atalgojuma mainīgā daļa tiek noteikta papildus atalgojuma nemainīgajai daļai atbilstoši noteiktā laika periodā sasniegtajiem darba rezultātiem. Atalgojuma mainīgā daļa ir līdzeklis, kas palīdz vadīt un atalgot darba sniegumu un darbinieku attieksmi, kas veicina īstermiņa un ilgtermiņa Possessor mērķu sasniegšanu un uzdevumu izpildi.
26. Atalgojuma mainīgā daļa ietver piemaksas un prēmijas, kuras Possessor izmaksā darbiniekiem Darba likumā, Koplīgumā, rīkojumos un citos Possessor iekšējos normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā un apmērā.
27. Līdztekus nolīgtajam pamatdarbam darbiniekam ar rīkojumu var tikt noteikta piemaksa par papildu darba izpildi.
28. Piemaksas apmērs nevar pārsniegt 30 procentus no darbiniekam noteiktās mēneša bruto darba algas.
29. Ierosinājumu valdei par papildu darba uzdošanu un piemaksas apmēra noteikšanu izsaka darbinieka tiešais vadītājs.
30. Darbiniekam piešķiramās prēmijas apmērs ir atkarīgs no Possessor kopējās darbības iepriekšējā kalendāra gada ietvaros, kā arī katras struktūrvienības mērķu sasniegšanas rezultātiem un darbinieku individuālā darba snieguma – sasniegtiem mērķiem un demonstrētiem rezultātiem, attieksmes pret dotajiem uzdevumiem, iniciatīvas un iesaistes.
31. Darbinieka ieguldījums Possessor darbības un struktūrvienības darba rezultātu sasniegšanā tiek vērtēts, īstenojot darbinieka darba snieguma novērtēšanu, kas tiek dokumentēta un dod darbiniekam iespēju skaidri apzināties sava darba rezultātus.
32. Darbinieku darba snieguma novērtēšanas process ir priekšnosacījums Possessor Stratēģijas un ikgadējo mērķu realizācijai.
33. Darba snieguma novērtēšanas mērķis ir:
 - 33.1. veicināt Possessor Stratēģijā noteikto mērķu realizāciju;
 - 33.2. izveidot savstarpēju saikni starp Possessor, struktūrvienību un darbinieku individuālo darba sniegumu;
 - 33.3. veicināt darbinieku izpratni par individuālo mērķu sasaisti ar Possessor Stratēģiju un tās mērķiem;

- 33.4. veicināt darbinieku profesionālo attīstību un izaugsmi;
 - 33.5. veicināt darbinieku un viņu tiešo vadītāju savstarpēju sadarbību, kas balstīta uz atklātu komunikāciju un vienotu darbību Possessor mērķu sasniegšanai;
 - 33.6. identificēt darbiniekus ar augstu darba izpildes sniegumu un zemu darba izpildes sniegumu.
- 34. Prēmijas piešķiršanas metodoloģija ir definēta Possessor iekšējā darbinieku novērtēšanas kārtībā.
 - 35. Atsevišķos gadījumos darbiniekam var tikt piešķirta individuāla prēmija par Possessor svarīgu uzdevumu (mērķu) operatīvu un kvalitatīvu izpildi.
 - 36. Maksimālais darbiniekam piešķiramās prēmijas apmērs var sasniegt 200 procentus no darbiniekam noteiktās mēneša darba algas.

III Sociālās garantijas

- 37. Sociālās garantijas ir - pabalsti, kompensācijas, papildatvaļinājums un apmaksātas brīvdienas, kas var tikt piešķirtas darbiniekiem saskaņā ar Darba likumu, Koplīgumu un Possessor iekšējām kārtībām un rīkojumiem.
- 38. Rūpējoties par darbinieku veselību, darba samaksas sistēmā, kā samaksas sastāvdaļa, iekļauta Possessor darbinieku veselības apdrošināšana.
- 39. Veselības apdrošināšanas polise tiek piešķirta Possessor darbiniekiem, ar kuriem noslēgts darba līgums un kuri ir izturējuši noteikto pārbaudes laiku.
- 40. Lai veicinātu darba un privātās dzīves līdzsvaru Possessor nodrošina darbiniekiem iespēju izmantot elastīgu darba laiku un attālinātā darba iespējas.

IV Profesionālā attīstība

- 41. Profesionālā attīstība ir nepārtraukts process, kas uzlabo darba efektivitāti un produktivitāti, kā arī veicina darbinieku motivāciju un personīgo izaugsmi.
- 42. Lai efektīvi īstenotu Stratēģijā noteiktos mērķus, Possessor attīsta un automatizē iekšējos procesus, piedāvājot risinājumus, vienkāršojot procedūras, un atbalstot inovatīvus risinājumu izmantošanu, jaunāko tehnoloģiju iespēju un metodoloģiju izmantošanu, kas uzlabo datu apstrādes kvalitāti, efektīvai darba izpildei un vēlamā rezultāta sasniegšanai.
- 43. Possessor atbalsta darbinieku profesionālo attīstību, nodrošinot mācību un izaugsmes iespējas, kas veicina darbinieku profesionalitāti un lojalitāti.
- 44. Possessor darbinieku apmācība tiek veikta, lai padziļinātu Possessor darbinieku zināšanas, kompetences un spējas, atbilstoši Possessor Stratēģijai.
- 45. Apmācību priekšmets ir Possessor darbinieku profesionālu darba pienākumu veikšanai nepieciešamās zināšanas un prasmes, kas neietver vispārējo akadēmisko izglītību.
- 46. Atsevišķos gadījumos ar darbinieku var tikt noslēgts līgums par dalību mācībās, kas ietver nosacījumus par apmācību ilgumu, maksu, darba tiesisko attiecību ilgumu pēc mācību pabeigšanas, mācību kavēšanas sekām un citiem nosacījumiem.

VI Atalgojuma politikas ieviešana

47. Politika tiek ieviesta pakāpeniski pēc tās apstiprināšanas. Lai īstenotu Politiku, tiek noteikti šādi prioritārie uzdevumi:
- 47.1. uzturēt amatu vērtēšanas vai klasificēšanas kritērijiem atbilstošu amatu sadalījumu pa amatu grupām;
 - 47.2. noteikt stratēģiski svarīgus un no darba tirgus grūti piesaistāmus amatus Possessor, kā arī noteikt tiem atbilstošu darba samaksu;
 - 47.3. atbilstoši Possessor finanšu iespējām ik gadu izskatīt iespēju veikt darbinieku darba samaksas pārskatīšanu ar mērķi celt Possessor konkurētspēju cilvēkresursu piesaistē un noturēšanā.

Valdes priekšsēdētājs

A.Gādmanis

Dokuments ir parakstīts ar drošu elektronisko parakstu un satur laika zīmogu.