

SIA "Latvijas Lauku konsultāciju un izglītības centrs" atalgojuma politikas principi

Sabiedrībā ar ierobežotu atbildību "Latvijas Lauku konsultāciju un izglītības centrs" (LLKC) ir izstrādāta vienota atalgojuma politika.

Atalgojuma politikas principi ir veidoti ar mērķi uzturēt motivējošu, taisnīgu un konkurētspējīgu atalgojumu, vienlaikus racionāli izmantojot finanšu resursus. LLKC vēlas piesaistīt un saglabāt kvalificētus, profesionālus un motivētus darbiniekus augstas uzņēmuma darbības efektivitātes sasniegšanai, veicināt darbinieku attīstību un lojalitāti uzņēmumam.

LLKC darbinieku monetārā atalgojuma struktūru veido šādas komponentes:

1. pamatalga jeb atalgojuma nemainīgā daļa;
2. atalgojuma mainīgā daļa, ko veido īstermiņa un ilgtermiņa monetārā atalgojuma mainīgā daļa;
3. papildu monetārie motivēšanas instrumenti (pabalsti, kompensācijas, citi labumi).

Pamatalga jeb atalgojuma nemainīgā daļa tiek noteikta, ņemot vērā šādus aspektus:

- darbinieka profesionālā kvalifikācija un darba pieredze, specifiskās prasmes;
- veicamā darba saturs, t.i., darba sarežģītība, sadarbība, vadība, un atbildība par darba norisi un rezultātiem, lēmumiem;
- atalgojuma apmērs salīdzinājumā ar radniecīgas amatu saimes atalgojumu darba tirgū, ņemot vērā arī reģionālās īpatnības.

Atalgojuma mainīgo daļu veido:

- īstermiņa monetārā atalgojuma mainīgā daļa – saskaņā ar kvalitatīviem, kvantitatīviem u.c. kritērijiem;
- ilgtermiņa monetārā atalgojuma mainīgā daļa par kopējiem LLKC darbības (gada) rezultātiem.

Nosakot atalgojuma mainīgo daļu, tiek vērtēts darbinieka individuālais darba sniegums, attieksme, iniciatīva, struktūrvienības mērķu sasniegšanas rezultāti, kā arī LLKC darbības rezultāti un mērķu sasniegšanas rezultāti kopumā. Atalgojuma mainīgās

daļas izmaksa var tikt samazināta daļēji vai pilnīgi, ja nav sasniegti LLKC kopējie plānotie darba rezultāti.

Darbiniekiem var tikt piešķirtas individuālas un vienreizējas prēmijas par īpašu ieguldījumu LLKC darba rezultātu sasniegšanā, LLKC reputācijas veicināšanā, par inovatīvu ideju radīšanu, iniciatīvu un pašaizliedzīgu darbu.

Papildu monetārie motivēšanas instrumenti

Papildu monetārās motivēšanas instrumenti – pabalsti, kompensācijas, apdrošināšana un citi labumi – LLKC tiek piešķirti saskaņā ar Darba likumu, Darbinieku atalgojuma sistēmas nolikumu un citiem iekšējiem normatīvajiem dokumentiem.

Pabalstu mērķis ir saglabāt darbinieka dzīves un darba līdzsvaru, kā arī atbalstīt, palīdzēt un izrādīt rūpes par darbiniekiem sarežģītās dzīves situācijās. Pabalsti var tikt piešķirti darbinieku dzīves jubilejās, kāzu, bērna piedzimšanas, slimības un ģimenes locekļu nāves gadījumos.

Kompensācijas mērķis ir segt darbinieka izdevumus, lai nodrošinātu darbaspēju uzturēšanu, veselības uzturēšanu un būtisku vajadzību apmierināšanu, mazinot darba vides risku ietekmi, kā arī, lai atbalstītu un veicinātu darbinieku zināšanu un izglītības līmeņa paaugstināšanu vai pārkvalifikāciju uzņēmuma stratēģisko mērķu īstenošanai.

Apdrošināšanas mērķis ir rūpēties par darbinieku veselību un veicināt ārstniecības pakalpojumu pieejamību, un kompensēt nelaimes gadījuma rezultātā gūto kaitējumu, ņemot vērā darba vides riskus. Apdrošināšana tiek veikta saskaņā ar noslēgtā apdrošināšanas līguma nosacījumiem. Apdrošināšanas segumu nosaka, izvērtējot darba vides novērtējumu, t. sk. tādus darba vides riskus kā piespiedu stāvoklis, fiziska piepūle, troksnis, darbs ārpus biroja telpām, bioloģiskie faktori un citus darba vides riskus.

LLKC var nodrošināt darbinieku dzīvības apdrošināšanu un veikt iemaksas pensiju fondā. Dzīvības apdrošināšanas ar uzkrājumu veidošanu mērķis ir paaugstināt darbinieku motivāciju uzņēmuma ilgtspējīgai attīstībai, radīt stabilu un motivētu darbinieku kolektīvu. Iemaksu pensiju fondā mērķis ir sniegt darbiniekam stabilitāti un finansiālo drošību, veidojot darbinieka labā papildpensijas kapitālu (pensiju trešais līmenis). Iemaksas tiek veiktas saskaņā ar noslēgtā līguma nosacījumiem. Iemaksu apmērs netiek garantēts.

LLKC atalgojuma politika tiek īstenota saskaņā ar Darba atalgojuma sistēmas nolikumu un citiem iekšējiem normatīvajiem dokumentiem.

Valdes priekšsēdētājs

M.Cimermanis