

SIA "Latvijas Lauku konsultāciju un izglītības centrs" atalgojuma politika

Sabiedrība ar ierobežotu atbildību "Latvijas Lauku konsultāciju un izglītības centrs" (turpmāk - LLKC) ir izstrādājis vienotu atalgojuma politiku. Atalgojuma politikas mērķis ir uzturēt motivējošu, taisnīgu un konkurētspējīgu atalgojumu, vienlaikus racionāli izmantojot uzņēmuma finanšu resursus. LLKC atalgojuma politikas principi ir vērsti uz to, lai uzņēmums piesaistītu un saglabātu kvalificētus, profesionālus un motivētus darbiniekus augstas uzņēmuma darbības efektivitātes sasniegšanai, veicinot darbinieku attīstību un lojalitāti uzņēmumam.

LLKC pastāvīgi meklē risinājumus, kā optimāli nodrošināt saikni starp darbinieka individuālo darba sniegumu un darba samaksu. LLKC ir izstrādāta Darba samaksas noteikšanas kārtība, kurā ir skaidrots par visiem darba samaksas elementiem, to piešķiršanas kritērijiem, piešķiršanas un administrēšanas kārtību, ar nolūku nodrošināt vienādu izpratni un piemērošanu ikvienam uzņēmuma darbiniekam, kā arī LLKC regulāri pārskata un lemj par pamatalgas izmaiņām.

1. Atalgojuma politikas uzdevumi un pamatprincipi

Atalgojuma politikas uzdevumi un pamatprincipi ir vērsti uz to, lai noteiktu vienotu atalgojuma veidošanas sistēmu LLKC, kas paredz:

- 1.1. nodrošināt darbiniekiem atalgojuma līmeni, kas ir atbilstošs Latvijas darba tirgus vidējai atalgojuma amplitūdai;
- 1.2. nodrošināt konsekventus, darbiniekiem saprotamus un caurspīdīgus atalgojuma nosacījumus;
- 1.3. nodrošināt atalgojuma līmeņu savstarpēju saskaņotību;
- 1.4. nodrošināt atalgojuma sasaisti ar LLKC darbības rezultātiem un darbinieka individuālajiem sasniegumiem;

1.5. nodrošināt izmaksu efektivitāti;

1.6. veicināt profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu;

2. LLKC darbinieku atalgojuma struktūra

LLKC darbinieku atalgojuma struktūra tiek dalīta trijās daļās.

- pamatalga jeb atalgojuma nemainīgā daļa;
- īstermiņa un ilgtermiņa atalgojuma mainīgā daļa;
- papildus mainīgie motivēšanas elementi (pabalsti, kompensācijas un citi labumi).

2.1. **Pamatalga jeb atalgojuma nemainīgā daļa** - mēneša darba alga vai stundas tarifa likme, kuru nosaka, pamatojoties uz amatam piešķirto amata grupu (Pielikums Nr.1), atbilstoši veicamo amatu pienākumu sarežģītībai, darba apjomam, atbildības pakāpei un kvalifikācijas prasībām. Katrai amatu grupai, saskaņā ar apstiprināto Darba samaksas noteikšanas kārtību, tiek noteikts, darba algas minimālais apmērs un atalgojuma amplitūdu var ietekmēt (diapazons) šādi kritēriji:

2.1.1. darbinieka profesionālā kvalifikācija un darba pieredze, darba pieredze uzņēmumā un specifiskās prasmes;

2.1.2. veicamā darba saturs, t.i.- darba sarežģītība, sadarbība, vadība, atbildība par darba norisi un rezultātiem, lēmumiem;

2.1.3. atalgojuma apmērs salīdzinājumā ar radniecīgas amatu saimes atalgojumu darba tirgū, ņemot vērā reģionālās īpatnības.

2.2. **Atalgojuma mainīgā daļa** – motivācijas elements, kopējās darba samaksas daļa, kas ir atkarīga no darba rakstura un rezultātiem. To veido:

2.2.1. **īstermiņa mainīgā atalgojuma daļa jeb Piemaksas** – darba algai papildus maksājamā summa, kas tiek noteikta saistībā ar darbiniekam radītu papildus slodzi, darba intensitāti, darbu noteiktos apstākļos, kā arī balstoties uz kvalitatīviem, kvantitatīviem u.c. kritērijiem;

2.2.2. **ilgtermiņa mainīgā atalgojuma daļa** par kopējiem LLKC darbības (gada) rezultātiem - Prēmijas.

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 mainīgas 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 pašreizējai darbu.

2.3. Papildu motivēšanas elementi – pabalsti, kompensācijas, apdrošināšana un citi labumi – LLKC tiek piešķirti saskaņā ar Darba likumu, Darbinieku atalgojuma sistēmu, LLKC Darba kārtības noteikumiem un citiem iekšējiem normatīvajiem dokumentiem.

2.3.1. Pabalsti – to mērķis ir izrādīt rūpes par darbiniekiem sarežģītās dzīves situācijās, godināt darbinieku nozīmīgās dzīves jubilejās, atbalstīt un palīdzēt. Pabalsti, saskaņā ar Darba kārtības noteikumiem, var tikt piešķirti darbinieku ģimenes locekļu nāves gadījumos, dzīves jubilejās, kāzu, kā arī bērna piedzimšanas gadījumos;

2.3.2. Kompensācijas - to mērķis ir segt darbinieka izdevumus, lai nodrošinātu darbaspējas, veselības uzturēšanu, mazinot darba vides risku ietekmi, kā arī, lai atbalstītu un veicinātu darbinieku zināšanu un izglītības līmeņa paaugstināšanu vai pārkvalifikāciju uzņēmuma stratēģisko mērķu īstenošanai;

2.3.3. Veselības apdrošināšana – tās 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 nodrošināta saskaņā ar starp LLKC un apdrošināšanas kompānijas noslēgtā 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.

2.3.4. LLKC esošo iespēju robežās var nodrošināt darbiniekus arī izmantojot un piesaistot cita veida papildus motivēšanas elementus, kas var tikt piemēroti pēc vajadzības.

3. Atalgojuma politikas nodrošināšanas kontrole, uzraudzība un aktualizācija

3.1. Atalgojuma politika tiek pārskatīta un aktualizēta pēc nepieciešamības, bet ne retāk kā reizi 3 (trijos) gados, sadarbībā ar LLKC vadību un Personāla daļu

3.2. Atalgojuma politikas kontroli, uzraudzību un aktualizāciju veic LLKC Personāla daļa.

4. Noslēguma jautājumi

4.2. Atzīt par spēku zaudējušu 2016.gada 12.decembra LLKC “Atalgojuma politikas principi” (valdes sēdes protokols Nr.21).

4.3. SIA “Latvijas Lauku konsultāciju un izglītības centrs” atalgojuma politika stājās spēkā 2023.gada 1.oktobrī.

Valdes priekšsēdētājs



M.Cimermanis