

Rīgas pašvaldības sabiedrība ar ierobežotu atbildību “Rīgas satiksme”
Reģ. Nr.40003619950

APSTIPRINU

RP SIA “Rīgas satiksme”
padomes priekšsēdētājs A.Ozols
/personiskais paraksts/,
pamatojoties uz RP SIA “Rīgas satiksme”
padomes 2021.gada 11.februāra lēmumu (protokols Nr.3)

APSTIPRINU

Rīgas pašvaldības SIA “Rīgas satiksme”
valdes priekšsēdētāja Dž.Innusa
/personiskais paraksts/,
pamatojoties uz Rīgas pašvaldības SIA “Rīgas satiksme”
valdes 2021.gada 10.02. lēmumu (protokols Nr.10)

POLITIKAS DOKUMENTS Nr. INA-POL/2021/2
“Atalgojuma politika”

RĪGĀ
2021.gadā

1. VISPĀRĪGIE JAUTĀJUMI



1. Politikas dokuments “Atalgojuma politika” (turpmāk – Atalgojuma politika) nosaka Rīgas pašvaldības sabiedrības ar ierobežotu atbildību “Rīgas satiksme” (turpmāk – Sabiedrība vai uzņēmums) atalgojuma sistēmas principus, atalgojuma sistēmas struktūru un informācijas publiskošanas nosacījumus.
2. Atalgojuma politika ir izdota, pamatojoties uz Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 107. panta otrās daļas 12.punktu, Rīgas domes 21.08.2020. iekšējo noteikumu Nr.4 “Rīgas pilsētas pašvaldībai piederošo kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības kārtība” 23.5.apakšpunktu, 97.1. un 97.2.apakšpunktu.
3. Atalgojuma politika attiecas uz visiem Sabiedrības darbiniekiem. Atalgojuma politiku nepiemēro valdes un padomes locekļu atlīdzības noteikšanai.
4. Atalgojuma politika ir izveidota un tiek pilnveidota, lai nodrošinātu Sabiedrības mērķu sasniegšanai nepieciešamās kompetences, ilgtermiņā piesaistītu atbilstošas kvalifikācijas darbiniekus un motivētu tos kvalitatīvai darba izpildei un efektivitātes paaugstināšanai, paaugstinātu darbinieku atbildības un iniciatīvas līmeni, kā arī efektīvi un racionāli izmantotu finanšu resursus.
5. Sabiedrībai ir svarīgi nodrošināt atbilstošas kvalifikācijas darbiniekus darba tirgum ar atbilstīgu un konkurētspējīgu atalgojumu, lai izpildītu starp Sabiedrību un Rīgas domi 14.11.2011. noslēgto pasūtījuma līgumu par sabiedriskā transporta pakalpojumu sniegšanu Rīgas pilsētas sabiedriskā transporta maršrutu tīklā un noslēgtos publisko tiesību līgumus (deleģēšanas līgumus).
6. Sabiedrības atalgojuma sistēmas principi ietver šādu atalgojuma sistēmu pārvaldību:
 - 6.1. darba atlīdzības sistēmu Sabiedrības darbiniekiem, kas noteikta Sabiedrības valdes apstiprinātos noteikumos “Par darba atlīdzības sistēmu”;
 - 6.2. sociālā nodrošinājuma sistēmu Sabiedrības darbiniekiem, kas noteikta darba koplīgumā. Sabiedrībā ir spēkā esošs darba koplīgums, kurā noteiktas sociālās garantijas darbiniekiem, kas atbilstoši Darba likumam uzlabo darbinieku tiesisko stāvokli. Darba koplīgums papildu materiālās atlīdzības nosacījumiem ietver arī nemateriālās atlīdzības nosacījumus Sabiedrības darbiniekiem, kam ir morālā novērtējuma raksturs.
7. Sabiedrība izstrādā darbinieku atlīdzības noteikšanas svarīgākos nosacījumus, pabalstu un kompensāciju izmaksas, izdevumu segšanas, prēmēšanas un citādas materiālās stimulēšanas nosacījumus un mēnešalgu (darba algu) maksimālos apmērus, kurus Sabiedrības valde iesniedz padomei un dalībnieku sapulcei piekrišanas saņemšanai.

2. ATALGOJUMA SISTĒMAS PRINCIPI



8. Sabiedrības atalgojuma sistēmas principi ir:

8.1. **Sociālā atbildība.** Sabiedrība īsteno Atalgojuma politiku sociāli atbildīgi pret darbiniekiem, tai skaitā savlaicīgi izmaksājot darba atlīdzību darba koplīgumā noteiktajos termiņos, atbildīgi pret valsti un sabiedrību kopumā.

8.2. **Taisnīgums:**

8.2.1. Sabiedrības darbiniekiem, kuriem ir vienādi vai līdzīgi darba pienākumi un kvalifikācija, tiek noteikta vienlīdzīga darba samaksa par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu;

8.2.2. atalgojuma apakšsistēmas veido pēc vienotiem principiem noteiktām amata grupām, kurām ir vienāda vai līdzīga darba specifika;

8.2.3. atalgojuma noteikšanā tiek piemēroti objektīvi kritēriji un līdzvērtīgi nosacījumi, tai skaitā ņemot vērā personīgos faktorus tādus kā izglītība, pieredze, kompetences, darba stāžs, darba ražīgums vai darba izpildījums un citi faktori.

8.3. **Caurskatāmība un vienota izpratne:**

8.3.1. atalgojuma sistēmu veido tā, lai tā būtu precīza, saprotama un viegli administrējama, pēc iespējas izmantojot informācijas tehnoloģijas;

8.3.2. ikvienam Sabiedrības darbiniekam tiek nodrošināta iespēja iepazīties ar atalgojumu reglamentējošiem iekšējiem normatīvajiem aktiem un elektroniski aplūkot izvērstu ikmēneša darba samaksas aprēķinu.

8.4. **Orientācija uz darbinieku:**

8.4.1. Sabiedrība novērtē darbinieku apmierinātību ar darbu un veic pasākumus darbinieku apmierinātības paaugstināšanai, tai skaitā noskaidro novērtējumu un gaidas par atalgojumu;

8.4.2. Sabiedrība nodrošina darbiniekiem personāla ilgtspējas pasākumus (kolektīva motivēšanas un saliedēšanas pasākumus, veselības uzlabošanas aktivitātes u.c.).

8.5. **Orientācija uz stratēģiskajiem mērķiem un rezultatīvajiem rādītājiem:**

8.5.1. atalgojuma sistēmu attīstība tiek virzīta, lai nodrošinātu atbilstību stratēģiskās plānošanas dokumentos noteiktajiem mērķiem;

8.5.2. atalgojuma sistēmas ietvaros tiek novērtēts darbinieka sniegums, noteiktā pārskata periodā novērtējot darbinieka darba izpildes kvalitāti, savlaicīgumu un darba izpildes rezultātus;

8.5.3. Sabiedrībā ir izstrādāta un tiek pilnveidota uz rezultatīvajiem rādītājiem pamatota darba algas mainīgās daļas sistēma.

8.6. **Konkurētspējas un atbilstības finanšu iespējām līdzsvars:**

8.6.1. Sabiedrība pēta darba tirgus tendences, analizējot vispārpieejamos datus un atalgojuma tirgus pētījumus, un reaģē uz izmaiņām darba tirgū, finansiālo iespēju robežās virzās uz tādu darba atlīdzību, kas atbilst darba tirgus tendencēm, lai nodrošinātu konkurētspēju darba tirgū un piesaistītu kvalificētus darbiniekus Sabiedrībai nepieciešamajā daudzumā;

8.6.2. atalgojuma sistēma tiek sabalansēta izmaksu ziņā, konkurētspējas noturēšanu līdzsvarojošot ar finanšu iespējām.

8.7. **Izcilības un ideju novērtēšana un atbalsts:**

8.7.1. Sabiedrība novērtē personisko darba ieguldījumu, apbalvo un motivē labākos un talantīgākos darbiniekus;

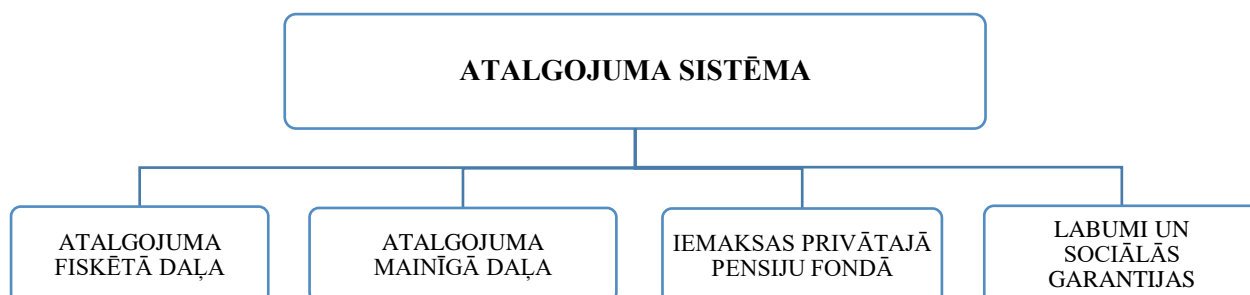
8.7.2. Sabiedrība nodrošina darba tirgum atbilstošu augstāka atalgojuma līmeni tiem darbiniekiem, kuriem ir specifiskas un darba tirgū pieprasītas zināšanas vai darba pieredze, lai nodrošinātu Sabiedrības nepārtrauktu un efektīvu darbību.

3. ATALGOJUMA SISTĒMAS STRUKTŪRA



9. Atalgojums ir personiski maksājumi un labumi darbiniekam, kas piešķirti un izmaksāti tieši no Sabiedrības apmaiņā pret darbinieku sniegtajiem profesionālajiem pakalpojumiem un saistībā ar darba tiesiskajām attiecībām.
10. RP SIA “Rīgas satiksme” atalgojuma sistēma ietver fiksēto un mainīgo atalgojumu, kā arī labumus un sociālās garantijas darbiniekiem. Atalgojuma sistēmas struktūra attēlota 1.attēlā.

1.attēls

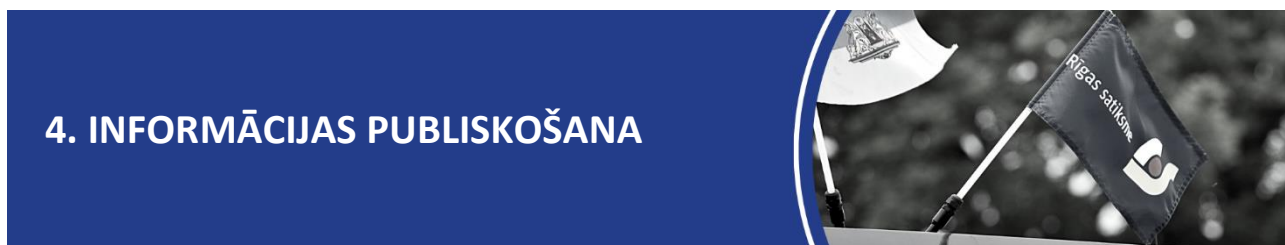


11. Atalgojuma fiksētā daļa ir darbiniekam noteiktā darba alga. Sabiedrība darba algu nosaka atbilstoši noteikumos “Par darba atlīdzības sistēmu” noteiktajai darba algas noteikšanas metodei, klasificējot amatus amata grupās un apakšgrupās, nosakot amatiem un amata kategorijām/līmeņiem darba algas apmēru un nosakot konkrētam darbiniekam individuālo darba algas apmēru.
12. Atalgojuma mainīgo daļu veido viss pārējais atalgojums, kas nav fiksēts.
13. Atalgojuma mainīgā daļa ietver darba algas mainīgo daļu, kas ir atkarīga no darbinieka individuālajiem darbības rezultātiem un balstās uz snieguma vērtēšanas pieeju:
 - 13.1. bāzes darba algas mainīgā daļa atspoguļo darba pienākumu izpildes kvalitātes un savlaicīguma līmeni;
 - 13.2. bonusa darba algas mainīgā daļa atspoguļo rezultatīvo rādītāju izpildes līmeni un darbinieka veikspējas rezultātu novērtējumu individuāli kombinācijā ar darbības rezultātu novērtējumu attiecīgās struktūrvienības līmenī un/vai kombinācijā ar vispārējiem darbības rezultātiem Sabiedrībā. Bonusa darba algas mainīgo daļu nosaka darbiniekiem, kuru profesionālajai darbībai un/vai pieņemtajiem lēmumiem ir ietekme uz Sabiedrības darbības stratēģisko mērķu izpildi.
14. Atalgojuma mainīgā daļa ietver piemaksas, kuras Sabiedrība izmaksā darbiniekiem Darba likumā, citos normatīvos aktos, darba koplīgumā, darba samaksas nolikumos, rīkojumos un citos Sabiedrības iekšējos normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā un apmērā, kā arī ietver prēmijas, naudas balvas un cita veida atlīdzību par darbu atbilstoši noteikumiem “Par darba atlīdzības sistēmu”.
15. Sabiedrības piemaksu veidi¹ norādīti 2.attēlā, kas ietverti piemaksu sistēmā atbilstoši noteikumiem “Par darba atlīdzības sistēmu”.

¹ Rīgas domes 21.08.2020 iekšējo noteikumu Nr.4 “Rīgas pilsētas pašvaldībai piederošo kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības kārtība” 23.5. punkts noteic, ka piemaksu sistēma ir darbība, kam nepieciešama padomes iepriekšēja piekrišana.



- Labumi un sociālās garantijas darbiniekiem ietver pabalstus, kompensācijas, apdrošināšanu, izdevumu segšanu un labumus par punktiem darbinieku motivācijas sistēma “DaMoS” ietvaros.
- Sabiedrība veic iemaksas privātajos pensiju fondos darbiniekiem, lai uzkrātu papildpensijas kapitālu, ko darbiniekiem ir tiesības saņemt, sasniedzot normatīvajos aktos un kolektīvās dalības līgumos noteikto vecumu.



- Sabiedrības tīmekļvietnē www.rigassatiksmelv publisko informāciju par amata vietu skaitu pilna laika ekvivalentos, amatpersonu un darbinieku mēnešalgas apmēru sadalījumā pa amatu grupām un informāciju par piemaksām, prēmijām, naudas balvām, sociālajām garantijām un to noteikšanas kritērijiem (turpmāk – publiskojamā informācija par atalgojumu).
- Sabiedrība publiskojamo informāciju par atalgojumu atjauno divas reizes gadā – uz kārtējā gada 1.februāri par iepriekšējo kalendāro gadu un uz 1.augustu par iepriekšējiem sešiem kalendārajiem mēnešiem.
- Sabiedrība aizsargā un neizpauž katrai individuālai personai noteikto vai piešķirto atalgojumu, izņemot, ja normatīvie akti nenosaka citādi.

Atalgojuma politika stājas spēkā 2021.gada 1.martā.