

## ATALGOJUMA POLITIKA

Rīgas pašvaldības sabiedrība ar ierobežotu atbildību "Rīgas satiksme" (turpmāk – Sabiedrība) atalgojuma politika ir noteikta ar 2012.gada 28.jūnija valdes lēmumu apstiprinātos noteikumos Nr.INA-NOT/2012/4 „Par darba atlīdzības sistēmu” (turpmāk – Noteikumi).

Darba atlīdzības sistēmas izveides mērķis ir:

1. atbilstoši Sabiedrības finansiālajām iespējām un ekonomiskajai situācijai valstī panākt darba tirgum atbilstošu un konkurētspējīgu darba atlīdzību darbiniekiem;
2. atbilstoši Sabiedrības finansiālajām iespējām novērtēt darbinieku personisko ieguldījumu;
3. piesaistīt un noturēt profesionāli kvalificētus darbiniekus, pastāvīgi pilnveidot darbinieku kvalifikāciju un ieguldīt Sabiedrības resursus īpaši vērtīgu darbinieku attīstībā;
4. paaugstināt darbinieku atbildību par veicamo darbu un viņu apmierinātības līmeni ar darbu Sabiedrībā;
5. motivēt darbiniekus, lai sasniegtu Sabiedrības un personiskos mērķus;
6. samazināt darbinieku mainību un veicināt darbinieku lojalitāti Sabiedrībai.

Sabiedrības darbinieku mēnešalga sastāv no darba algas un piešķirtās darba algas mainīgās daļas mēnesī. Darbiniekiem mēnešalgas apmēru nosaka tā, lai mēnešalga nepārsniegtu Sabiedrības valdes priekšsēdētājam noteikto mēnešalgu. Sabiedrībā pastāv divas darba algas sistēmas:

1. Laika algas sistēma ar stundas tarifa likmi vai amatalgu, ko nosaka amatiem, kam saimniecisku apsvērumu dēļ centieni panākt lielu izstrādi vai pakalpojumu sniegšanas apjomu nav mērķtiecīgi un kam rūpīgums un augsta darba kvalitāte ir svarīgāka par ātrumu un lielu darba ražīgumu (produktivitāti).
2. Akorda algas sistēma, ko nosaka amatiem (individuālā akorda alga par individuālo gabaldarbu) vai brigādēm (brigādes akorda alga par brigādes gabaldarbu), kam darbs ir tieši saistīts ar darba (veikto operāciju) daudzumu un kurus nepieciešams motivēt darba ražīguma (produktivitātes) palielināšanā, kad iespējams precīzi noteikt darba laika normu (darba (veiktās operācijas) izpildes ilgumu laika vienībā), kā arī organizēt precīzu katra darbinieka padarītā darba (veikto operāciju) uzskaiti un efektīvu kvalitātes kontroli.

Darbinieku amatus, kuriem tiek piešķirta darba algas mainīgā daļa, darba algas mainīgās daļas maksimāli piešķiramo apmēru un piešķiršanas nosacījumus nosaka darba samaksas nolikumā, Sabiedrības rīkojumos un citos iekšējos normatīvajos aktos. Darba algas mainīgā daļa netiek piešķirta vai tiek piešķirta daļēji apmērā no darbiniekam noteiktā maksimālā apmēra, ja darbinieks nav kvalitatīvi pildījis amata pienākumus vai veicis darbu, t.i., ja ir konstatēti šādi pārkāpumi atbilstoši pārkāpuma raksturam:

1. darbinieks ir pārkāpis vai nav ievērojis normatīvajos aktos, darba koplīgumā, darba līgumā, darba kārtības noteikumos, Sabiedrības rīkojumos, amata aprakstā un citos Sabiedrības iekšējos normatīvajos aktos noteikto kārtību, prasības, termiņus un normas un/vai nav izpildījis rezultatīvos rādītājus;
2. darbinieks nav pienācīgi pildījis vai pildījis daļēji vai nekvalitatīvi amata pienākumus vai veicis darbu;
3. darbinieks ir rīkojies prettiesiski un ir vainojams.

Sabiedrība izmaksā darbiniekiem Darba likumā un citos normatīvajos aktos noteiktās piemaksas (piemaksa par nakts darbu, par virsstundu darbu u.c.) normatīvajos aktos, darba koplīgumā, darba līgumā, šajos Noteikumos un citos Sabiedrības iekšējos normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā un apmērā. Sabiedrība darbiniekam, kas veic darbu naktī (laika periodā no pulksten 22 līdz 6), izmaksā piemaksu par darbu naktī Darba likumā vai darba koplīgumā noteiktajā apmērā, sākot no pirmās nakts stundas.

Sabiedrība par noteiktiem darbiniekiem veic iemaksas privātajā pensiju fondā atbilstoši Sabiedrības noteikumiem „Par iemaksām privātajā pensiju fondā”.

Sabiedrība veic šādus ar darba samaksu saistītus pasākumus:

1. Sabiedrība pirms svētku dienām darba dienas ilgumu saīsina par vienu stundu un nosaka saīsināto darba laiku Darba likumā noteiktiem darbiniekiem.
2. Ja darba nedēļas ietvaros viena darba diena iekrīt starp svētku dienu un nedēļas atpūtas laiku, Sabiedrība šo darba dienu var noteikt par brīvdiesu un pārcelt to uz sestdienu tajā pašā nedēļā vai citā nedēļā tā paša mēneša ietvaros saskaņā ar Sabiedrības rīkojumu, ko izdod pēc iespējas ņemot vērā Ministru kabineta rīkojumu par darba dienas pārcelšanu no valsts budžeta finansējamo institūciju darbiniekiem, kuriem noteikta piecu dienu darba nedēļa no pirmdienas līdz piektdienai.
3. Lai darbinieks saņemtu normatīvajos aktos, darba koplīgumā, šajos noteikumos un citos Sabiedrības iekšējos normatīvajos aktos noteikto darba atlīdzību, Sabiedrība summē darba stāžus šajos Noteikumos noteiktajā kārtībā, bet darba stāžu pamatojošo dokumentu dokumentēšanu un dokumentāro nodrošinājumu veic noteikumos „Par personāla dokumentu pārvaldību” noteiktajā kārtībā. Darba stāžs jeb darbinieka darba tiesisko attiecību ilgums (neņemot vērā darba slodzi) Sabiedrībā tiek skaitīts no darba tiesisko attiecību sākuma brīža. Sabiedrībā ir noteikts nepārtrauktais darba stāžs un darba stāžs amatā.

Sabiedrība piešķir atvaļinājumus saskaņā ar Darba likumu, darba koplīgumu, darba kārtības Noteikumiem un šiem noteikumiem. Nosakot atvaļinājumus, Sabiedrība ņem vērā darbinieka nostrādāto darba gadu, kas sākas darba tiesisko attiecību nodibināšanas dienā. Sabiedrība piešķir ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu un izmaksā atvaļinājuma naudu darbiniekiem saskaņā ar Darba likumu. Sabiedrība piešķir ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu un izmaksā atvaļinājuma naudu darbiniekiem saskaņā ar Darba likumu, darba koplīgumu, darba kārtības noteikumiem un šiem Noteikumiem. Ar darbinieku vienojoties, papildatvaļinājumu var piešķirt pa dienām. Ja papildatvaļinājuma piešķiršana darbiniekam pilnā apmērā kārtējā gadā var nelabvēlīgi ietekmēt parasto darba gaitu Sabiedrībā, ir atļauts pārcelt papildatvaļinājuma neizmantotās dienas uz nākamo darba gadu. Sabiedrība piešķir mācību atvaļinājumu darbiniekiem saskaņā ar Darba likumu, darba koplīgumu, darba kārtības noteikumiem un šiem Noteikumiem. Ar darbinieku vienojoties, mācību atvaļinājumu var piešķirt pa dienām.

Attiecībā uz nemateriālo atlīdzību Sabiedrība piešķir darbiniekiem apbalvojumu – „Goda zīme” saskaņā ar darba koplīgumu un Sabiedrības iekšējo normatīvo aktu, kas nosaka šī apbalvojuma dibināšanas un piešķiršanas kārtību. Sabiedrība piešķir darbiniekiem apbalvojumu – goda medaļu un goda nosaukumu “Satiksmes darba veterāns” saskaņā ar darba koplīgumu un Sabiedrības iekšējo normatīvo aktu, kas nosaka goda medaļas dibināšanas kārtību, un iekšējo normatīvo aktu, kas nosaka goda nosaukuma “Satiksmes darba veterāns” piešķiršanas kārtību. Sabiedrība var piešķir darbiniekiem cita veida apbalvojumus (atzinības raksts, goda raksts, pateicības raksts, diploms, medaļa, piemiņas kauss u.c.) saskaņā ar darba koplīgumu, Sabiedrībā noteiktā kārtībā izdotu rīkojumu vai citu dokumentu.