

# **Valsts akciju sabiedrības “Privatizācijas aģentūra” darba samaksas sistēmas pamatprincipi**

## **I Vispārīgie noteikumi**

1. Valsts akciju sabiedrības “Privatizācijas aģentūra” (turpmāk – Sabiedrība) darba samaksas sistēmas pamatprincipi tiek noteikti, lai saglabātu, piesaistītu un motivētu darbiniekus, veicinot to lojalitāti Sabiedrībai, tādejādi nodrošinot Sabiedrības Vidēja termiņa darbības stratēģijā noteikto darbības mērķu un uzdevumu izpildi.
2. Darba samaksas sistēmas mērķi ir:
  - 2.1. panākt Sabiedrības darba samaksas līdzsvarotību un konkurētspēju Latvijas darba tirgū;
  - 2.2. nodrošināt salīdzināmu darba samaksu par vienādu darba apjomu, kvalitāti un amatu.
3. Sistēma ir saistoša visiem Sabiedrības darbiniekiem.
4. Sistēma neregulē Sabiedrības valdes locekļu atalgojumu, kuru nosaka Sabiedrības akcionāru sapulce.

## **II Samaksas struktūra**

### **2.1 Darba samaksas nemainīgā daļa**

5. Darba alga konkrētam amatam tiek noteikta atbilstoši veicamā darba saturam (t.i., darba sarežģītība, darba apjoms, kvalifikācijas prasības un atbildības līmenis par darba norisi un rezultātiem), vienlaikus ievērojot amata grupas darba algas nemainīgās daļas robežas.
6. Darba alga vienas amatu grupas robežās var atšķirties, ņemot vērā darbinieka kvalifikāciju, pieredzi, darba ražīgumu, jaunradi un citus ar darba kvalitāti saistītos faktorus.
7. Ar Sabiedrības valdes lēmumu tiek apstiprināts amatu grupu saraksts - darba algas apmēra sadalījums (bruto, euro) norādot darba algas minimālās un maksimālās robežas katrai amatu grupai.
8. Katra darbinieka individuālo darba algu, nepārsniedzot apstiprināto darba samaksas diapazonu, nosaka ar valdes rīkojumu, ņemot vērā, darbinieka kvalifikāciju, darba pieredzi un specifiskās prasmes
9. Atsevišķos gadījumos, ņemot vērā amata pienākumu apjomu, sarežģītību, un specifiskas prasmes, lai piesaistītu vai paturētu Sabiedrībai vērtīgu darbinieku, valde var lemt par individuālas darba algas noteikšanu, ārpus noteiktajiem atalgojuma intervāliem.
10. Sabiedrības valde darba algas minimālās un maksimālās robežas pārskata ne retāk kā reizi divos gados pēc Sabiedrības finanšu situācijas analīzes, statistikas datiem par darba samaksas izmaiņām darba tirgū valstī, plānotā darba apjoma un satura izmaiņām, balstoties uz struktūrvienību vadītāju priekšlikumiem.
11. Darba alga par darbu normāla darba laika ietvaros nevar būt mazāka par valstī noteikto minimālo mēneša darba algu.
12. Darbiniekam, kurš amata (darba) pienākumus pilda nepilnu darba laiku, mēneša darba algu izmaksā proporcionāli šo pienākumu pildīšanas laikam.
13. Darba algas samaksas kārtība noteikta Darba likumā, 1999.gada 7.aprīlī starp Sabiedrības darbiniekiem un darba devēju noslēgtajā Darba koplīgumā (turpmāk – Koplīgums) un konkrētā darbinieka darba līgumā.

## **2.2. Darba samaksas mainīgā daļa**

14. Ar mērķi paaugstināt katra darbinieka, kā arī visa kolektīva atbildību par kvalitatīvu un noteiktajā laikā veiktu pienākumu izpildi, motivēt darbiniekus radošam, augsti profesionālam un kvalitatīvam darbam, Sabiedrības darbiniekiem tiek noteikta darba samaksas mainīgā daļa.
15. Darba samaksas mainīgo daļu veido piemaksas par papildu pienākumu izpildi un prēmijas.
16. Sabiedrības budžeta līdzekļu ietvaros un saskaņā ar Darba likumu un Koplīgumu atbilstoši veicamā darba apjomam, sarežģītībai un apjomam tiek piemērota piemaksu sistēma.
17. Piemaksu par papildu darbu darbiniekam nosaka no viņam noteiktās mēnešalgas, ja papildus tiešajiem amata pienākumiem, darbinieks aizvieto:
  - 17.1. prombūtnē esošu darbinieku (slimības laikā un ikgadējā atvaļinājuma laikā);
  - 17.2. pilda vakanta amata pienākumus;
  - 17.3. pilda citus amata aprakstā neietvertus pienākumus.
18. Piemaksa par vakanta amata pienākumu izpildi nosakāma un papildus darbs uzdodams darbiniekam, kura tiešie amata pienākumi ir funkcionāli līdzīgi vakantā amata pienākumiem vai darbiniekam ir vakantā amata prasībām atbilstoša kvalifikācija un darba pieredze.
19. Darbinieks piemaksu nesaņem, ja pilda prombūtnē esoša padotā darbinieka vai padotībā esoša vakanta amata pienākumus.
20. Ierosinājumu par papildus pienākumu vai darbu uzdošanu un piemaksas noteikšanu izsaka darbinieka dienesta vadītājs.
21. Ja prombūtnē esoša vai vakanta darbinieka amata pienākumus veic divi vai vairāki darbinieki, piemaksas pamatojumā norāda konkrētus uzdevumus, kurus katrs darbinieks papildus pildīs, kā arī norāda piemaksas apmēru katram darbiniekam.
22. Nosakot darbiniekam vairākas piemaksas par papildu darbu, to kopsumma nedrīkst pārsniegt 30 procentus no darbiniekam noteiktās mēnešalgas.
23. Piemaksas par papildus darba veikšanu apmēru katrā konkrētā gadījumā, nosaka ar valdes rīkojumu.
24. Pēc Sabiedrības gada rezultātu izvērtēšanas un darbinieku individuālās darba izpildes novērtēšanas, ņemot vērā katra darbinieka darbības novērtēšanā iegūtos rezultātus, Sabiedrības valde vienu reizi gadā var piešķirt prēmiju darbiniekiem
25. Prēmijas apmēru nosaka ar valdes rīkojumu, pamatojoties uz Darbinieku darbības novērtēšanā iegūto vērtējumu, atbilstoši noteiktā laika periodā sasniegtiem un izmērāmiem darba rezultātiem.
26. Prēmija nevar pārsniegt 100 procentus no darbiniekam noteiktās mēnešalgas.

## **III Sociālās garantijas**

27. Sociālās garantijas tiek nodrošinātas visiem darbiniekiem nediskriminējošā kārtībā.
28. Sociālās garantijas ir - pabalsti, kompensācijas un apmaksātas brīvdienas, kas var tikt piešķirtas darbiniekiem saskaņā ar Darba likumu, Koplīgumu un Sabiedrības iekšējiem normatīviem aktiem un rīkojumiem.
29. Saskaņā ar Koplīgumā noteikto, papildus ikgadējam atvaļinājumam darbiniekiem var piešķirt papildatvaļinājumu līdz 5 darba dienām par nenormēto darba laiku vai darbu paaugstinātas intensitātes apstākļos.
30. Rūpējoties par darbinieku veselību, darba samaksas sistēmā, kā samaksas sastāvdaļa iekļauta Sabiedrības darbinieku veselības apdrošināšana.
31. Apdrošināšanas polise tiek piešķirta Sabiedrības darbiniekiem, ar kuriem noslēgts darba līgums un kuri ir izturējuši noteikto pārbaudes laiku.
32. Apdrošināšanas piešķiršanu un polises apmaksājamo summu izvērtē un nosaka valde katru gadu atsevišķi, ņemot vērā Sabiedrības budžeta iespējas.

## **IV Apmācības**

33. Ņemot vērā Sabiedrības budžeta iespējas, Sabiedrības valde, pamatojoties uz struktūrvienību vadītāju rekomendāciju, var lemt par darbinieku nosūtīšanu kvalifikācijas paaugstināšanai.
34. Mācību vajadzības individuāli katram darbiniekam struktūrvienību vadītāji izvērtē un norāda darbinieku ikgadējā novērtēšanas anketā.