

Sabiedrības ar ierobežotu atbildību "Valsts aizsardzības korporācija" atalgojuma politika

*Izstrādāta saskaņā ar Publiskas personas kapitāla daļu
un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 58. panta prasībām*

I Vispārīgie noteikumi

1. Sabiedrības ar ierobežotu atbildību "Valsts aizsardzības korporācija" (turpmāk – Sabiedrība) atalgojuma politikas mērķis ir saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt darbiniekus, veicinot Sabiedrības ilgtermiņa un īstermiņa mērķu sasniegšanu.
2. Atalgojuma politika ir saistoša visiem Sabiedrības darbiniekiem. Atalgojuma politiku nepiemēro Sabiedrības valdes locekļa atlīdzības noteikšanai.
3. Sabiedrības valdes atlīdzība tiek noteikta ievērojot Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumā un Ministru kabineta 2020.gada 4.februāra noteikumos Nr.63 "Noteikumi par publiskas personas kapitālsabiedrību un publiski privāto kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļu skaitu, kā arī valdes un padomes locekļu mēneša atlīdzības maksimālo apmēru" noteiktās prasības.

II Atalgojuma politikas uzdevums un pamatprincipi

6. Atalgojuma politikas uzdevums ir noteikt konkurētspējīgu un uz Sabiedrības mērķu sasniegšanu orientētu atalgojuma sistēmu, kas vienlaikus veicina arī darbinieku profesionālo izaugsmi, apmierinātību un veido labvēlīgu darba vidi.
7. Atalgojuma politikas pamatprincipi:
 - 7.1. iekšējais taisnīgums – līdzvērtīgs atalgojums par vienādu darbu vai par līdzvērtīgu darbu;
 - 7.2. ārējais taisnīgums – darba tirgum atbilstošs atalgojums, nosakot darbinieku un nozares speciālistu piesaistīšanai un noturēšanai atbilstošu atalgojumu;
 - 7.3. individuālais taisnīgums – personiskā darba ieguldījuma novērtējums, apbalvojot un motivējot talantīgākos darbiniekus;
 - 7.4. caurskatāmība – atalgojuma sistēma ir precīza, saprotama un viegli administrējama.

III Atalgojuma struktūra un noteikšanas principi

8. Darbinieku atalgojumu viedo atalgojuma nemainīgās daļas un mainīgās daļas (ja tāda paredzēta) kopsumma.
9. Atalgojuma nemainīgā daļa ir darba līgumā noteiktā mēnešalga, kura nav atkarīga no darbības rezultātiem vai darbinieka snieguma, atspoguļo darbinieka profesionālo pieredzi un atbildības līmeni atbilstoši darba līgumā un amata aprakstā noteiktajam.
10. Darbiniekam mēnešalgu nosaka atbilstoši amata līmenim un kvalifikācijas pakāpei saskaņā ar Sabiedrības atalgojuma samaksas noteikumos noteikto. Katra amata vērtība (tajā skaitā atbildības līmenis un sarežģītība) tiek noteikta amata aprakstā. Nosakot darbinieka mēnešalgu ņem vērā arī publiskā un privātā sektora kapitālsabiedrībās līdzīgas atbildības un sarežģītības amatiem noteiktās mēnešalgas.
11. Amatu vērtību nosaka pēc šādiem kritērijiem: atbildības apjoms; darba apjoms un darba sarežģītība; atbildība par darba rezultātiem; izglītība un prasmes, kas

nepieciešamas attiecīgajam amatam; profesionālā pieredze konkrētā jomā; amata konkurētspēja darba tirgū.

12. Atalgojuma nemainīgā daļa var tikt pārskatīta 1 (vienu) reizi gadā, izvērtējot Sabiedrības finanšu iespējas un šādus kritērijus:
 - 12.1. darbinieku darba kvalitāte un darba rezultāti;
 - 12.2. konkrētā amata atalgojuma līmenis darba tirgū;
 - 12.3. darbinieka kompetence un pieredzes atbilstība amatam;
 - 12.4. veicamā darba sarežģītība un atbildība.
13. Atalgojuma sistēmas mainīgo daļu veido:
 - 13.1. piemaksas, kuras nosaka, pamatojoties uz Darba likumu un Sabiedrības iekšējiem normatīvajiem aktiem;
 - 13.2. prēmijas (par Sabiedrības darbības (gada) rezultātiem; individuālās un vienreizējās prēmijas);
 - 13.3. citi finansiālie labumi - veselības apdrošināšana, pabalstu un kompensāciju izmaksa Darba likumā un Sabiedrības iekšējos noteikumos paredzētajos gadījumos.

V Politikas īstenošanai nepieciešamie dokumenti

14. Atalgojuma politikas īstenošanai Sabiedrība izstrādā atalgojuma samaksas noteikumus, kuros nosaka atalgojuma izmaksas kārtību, apmēru un citus nosacījumus.