



LATVIJAS AUTOCEĻU UZTURĒTĀJS



Personāla politika

Valsts akciju sabiedrības “Latvijas autoceļu uzturētājs”

PERSONĀLA POLITIKA

1. Personāla vadības mērķis un vērtības

Valsts akciju sabiedrības “Latvijas autoceļu uzturētājs” (turpmāk arī – “Sabiedrība”) galvenās pamatvērtības ir profesionalitāte ikdienas darbā un attieksmē pret veicamajiem uzdevumiem, sadarbības partneriem un klientiem, uzticamība, sniedzot kvalitatīvus pakalpojumus, atbilstoši mūsu klientu vēlmēm un prasībām, ņemot vērā sabiedrības un vides intereses, laba reputācija kā uzņēmumam, uz kuru var paļauties, veidojot ilgtermiņā savstarpēji izdevīgu sadarbību. Sabiedrība augstu vērtē mūsu darbinieku godīgu un patiesu attieksmi gan attiecībā ar saviem kolēģiem, gan ar mūsu klientu un sadarbības partneru pārstāvjiem.

Valsts akciju sabiedrības “Latvijas autoceļu uzturētājs” personāla vadības mērķis ir nodrošināt tādu darbinieku piesaisti, kas sekmētu Sabiedrības darba efektivitāti, stratēģisko mērķu īstenošanu vienlaikus nodrošinot darbiniekiem darba un attīstības iespējas, kā arī motivāciju.

Sabiedrības personāla politikas pamatvērtības ir godīgas, taisnīgas un vienlīdzīgas attieksmes un tiesību principu ievērošana darba attiecībās ar Sabiedrības darbiniekiem.

Lai veicinātu Sabiedrības pamatvērtībām atbilstošu darbinieku piesaisti, Sabiedrībā ir ieviesta konkurētspējīga atalgojuma un piemaksu sistēma, radīti droši un mūsdienīgi darba apstākļi, nodrošināta darbinieku sociālā aizsardzība.

2. Personāla atlases pamatprincipi

Personāla plānošana notiek, ievērojot ražošanas nepieciešamību (apjomus) un saskaņā ar Sabiedrības valdē apstiprinātiem amatu sarakstiem. Sabiedrībā visām amatu grupām ir definētas

nepieciešamās kompetences. Galvenie kritēriji atbilstībai darbam Sabiedrībā ir atbilstoša izglītība, kvalifikācija un darba pieredze, amatam nepieciešamās kompetences, pretendenta motivācija darbam Sabiedrībā. Personāla atlasē tiek ievērotas darba tiesisko attiecību regulējošo normatīvo aktu prasības un konfidencialitāte par pretendentu sniegto informāciju. Sabiedrībā tiek ievērota personāla iekšējās atlases prioritāte pret ārējo. Lai noteiktu pretendenta atbilstību amatam, pārbaudes kritēriji tiek definēti saskaņā ar prasībām uz konkrēto vakanto amatu.

3. Darba kvalitāte

Sabiedrības darbība tiek regulēta ar augstām prasībām un noteiktiem standartiem. Sabiedrības darbība tiek organizēta saskaņā ar integrēto kvalitātes vadības sistēmu. Sabiedrības pārvaldības sistēma ir sertificēta atbilstoši starptautiskajam vadības sistēmas LVS EN ISO 9001:2009 un darba drošības un profesionālās veselības sistēmas LVS OHSAS 18001:2007 standartu prasībām.

4. Darba samaksa

Darba samaksu veido darba algas pastāvīgā daļa un mainīgā daļa. Darba algas pastāvīgā daļa tiek noteikta saskaņā ar darba devēja un darba ņēmēja noslēgto darba līgumu. Saskaņā ar iekšējiem normatīvajiem aktiem darbiniekiem tiek noteikta darba algas mainīgā daļa, kas atkarīga no Sabiedrības vai tās struktūrvienības darba rezultātiem, darba intensitātes, kvalitātes, sezonalitātes u.c.

5. Sociālā programma

Sabiedrības darbinieku sociālās aizsardzības programma ir noteikta Darba koplīgumā. Papildus darba attiecību tiesiskajam regulējumam, ko nosaka ārējie normatīvie akti, darba tiesiskās attiecības Sabiedrībā regulē Darba koplīgums un Darba kārtības noteikumi. Galvenais Darba koplīguma mērķis ir radīt sociālo drošību un sekmēt ilgtermiņa

sadarbību. Darba koplīgumā atrunāti noteikumi, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, darba samaksas, darba un veselības aizsardzības organizāciju, darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu, darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī darba kārtības, darbinieku sociālās aizsardzības un citus ar darba tiesiskajām attiecībām saistītus jautājumus, kā arī noteiktas savstarpējās tiesības un pienākumi.

Sabiedrība atbalsta darbiniekus viņu darba un dzīves nozīmīgākajos notikumos (darba jubilejas, bērnu piedzimšana, laulības, tuvinieku zaudējums, darbinieku bērniem uzsākot skolas gaitas u.c.), piešķir papildus atvaļinājuma dienas par darba stāžu sabiedrībā, atbalsta darbinieku interesēs organizētos pasākumus, kas veicina komandas saliedētību.

6. Veselības un nelaimes gadījumu apdrošināšana

Sabiedrība veic darbinieku veselības un nelaimes gadījumu apdrošināšanu.

7. Profesionālā apmācība un kvalifikācijas celšana

Sabiedrības mērķis ir rūpēties par darbinieku profesionālo attīstību, sekmējot profesionālo prasmju pilnveidošanu, personības attīstību un izglītības līmeņa celšanu, finansiāli atbalstot darbinieku apmācību un attīstību. Sabiedrība nodrošina iespēju piedalītiesursos, mācībās, konferencēs un semināros ārpus Sabiedrības, kas saistīti ar kvalifikācijas paaugstināšanu un darba organizācijas uzlabošanu. Sabiedrība organizē arī ikgadējās iekšējās apmācības darba drošības, darba aizsardzības, kvalitātes vadības u.c. jautājumos. Sabiedrība izskata iespēju atbalstīt darbiniekus, kuri iegūst akadēmisko izglītību, par prioritāti izvirzot studijas inženierzinātnēs.

8. Darba vide un attiecības

Sabiedrībā īpaša uzmanība tiek pievērsta kvalitātes prasībām atbilstoši un drošai darba tehnoloģijai, veselībai nekaitīgai un ērtai

darba videi. Lai izslēgtu nelaiemes gadījumus darbā tiek identificēti, novērtēti un pēc iespējas novērsti vai samazināti līdz pieļaujamam līmenim darbinieku dzīvībai bīstamie un veselībai kaitīgie darba vides riska faktori. Tiek veicināta darbinieku arodveselība, organizējot obligātās veselības pārbaudes, ievērojot darba un atpūtas režīmu, ierīkojot un labiekārtojot sadzīves un sanitārās, atpūtas un citas telpas. Darbinieki regulāri tiek izglītoti darba aizsardzībā (tehniskās mācības, apmācība un instruēšana darba aizsardzībā). Personāla un darba vides jautājumos Sabiedrības vadība vienmēr ir gatava sarunām un konstruktīvai sadarbībai ar darbiniekiem un darbinieku arodbiedrību.