



PERSONĀLA POLITIKA

Dokumenta mērķis

Personāla vadības politikas mērķis ir īstenot vienotu, mūsdienīgu, efektīvu personāla vadību Sabiedrībā, lai nodrošinātu kvalificēta, profesionāla un motivēta personāla piesaisti un noturēšanu, veicinātu personāla attīstību un lojalitāti, nodrošinot Sabiedrības un darbinieku tiesību ievērošanu darba attiecībās.

Termini, saīsinājumi un skaidrojumi

Termins/ saīsinājums	Skaidrojums
Sabiedrība	Valsts akciju sabiedrība "Latvijas autoceļu uzturētājs"
Struktūrvienība	Sabiedrības organizatoriskā vienība, kurai ir noteikti uzdevumi un funkcijas, nodarbinātie darbinieki un vadītājs
Arodbiedrība	Latvijas ceļu darbinieku arodbiedrība
Darba koplīgums	Vienošanās starp Sabiedrības vadību un Arodbiedrību par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu

Galvenie saistošie ārējie normatīvie akti

Politika ir izstrādāta saskaņā ar Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumu, Ministru kabineta 2022.gada 15.marta noteikumiem Nr.175 "Noteikumi par publiskas personas kapitālsabiedrībā un publiski privātā kapitālsabiedrībā piemērojamajiem korporatīvās pārvaldības ieteikumiem un Darba likumu.

Saistītie iekšējie normatīvie akti un integrētās vadības sistēmas dokumenti

Nosaukums
Personāla atlases un darba tiesisko attiecību nodibināšanas metodika
Darba koplīgums
Ētikas politika
Metodikas par VAS Latvijas autoceļu uzturētājs darbinieku attīstības pārrunu organizēšanu
Noteikumu par VAS "Latvijas autoceļu uzturētājs" darbinieku apmācību
Noteikumi par studiju izdevumu apmaksu VAS "Latvijas autoceļu uzturētājs" darbiniekiem

I VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

1. Valsts akciju sabiedrības "Latvijas autoceļu uzturētājs" 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.
2. Personāla politika balstīta uz šādām personāla vadības pamatvērtībām:
 - 2.1. godīgas, taisnīgas un vienlīdzīgas attieksmes un tiesību principu ievērošana darba attiecībās ar Sabiedrības darbiniekiem;
 - 2.2. pēctecība, attīstot darbinieku kompetences, nododot zināšanas, daloties ar pieredzi;

PERSONĀLA POLITIKA			
Spēkā ar: 25.04..2024.	Versija: 3.0	Lappuse 1 no 5	
Dokumenta klasifikācija:	Publiska, pieejama 24x7	PV2P1	

- 2.3. kvalificēti, atbildīgi, pozitīvi motivēti un lojāli darbinieki, ar vēlmi attīstīties un profesionāli pilnveidoties;
- 2.4. Sabiedrības misijas, vērtību un ētikas principi.

II PERSONĀLA POLITIKAS UZDEVUMI

3. Personāla politikas uzdevumi:
 - 3.1. noteikt vienotas vērtības un principus personāla vadībai;
 - 3.2. piesaistīt kompetentus un lojālus darbiniekus;
 - 3.3. īstenot darbinieku darba snieguma vadību un nodrošināt attīstības iespējas, rūpējoties par pēctecību un zināšanu nodošanu;
 - 3.4. atbalstīt darbinieku karjeras izaugsmi;
 - 3.5. nodrošināt darbiniekiem veselīgu un drošu darba vidi.

III PERSONĀLA PLĀNOŠANA

4. Plānojot personāla resursus, sadarbībā ar Struktūrvienību vadītājiem, tiek analizēts cik darbinieku un kādas prasmes un/vai zināšanas būs nepieciešamas Sabiedrības mērķu sasniegšanai, kādi ir pieejamie resursi un kādi pasākumi jāveic esošo resursu pārprofilēšanai/ rotācijai u.c. pasākumiem pieejamo personāla resursu izmantošanai.
5. Sabiedrība sadarbojas ar vispārējās, profesionālās un augstākās izglītības iestādēm, piedaloties šo iestāžu organizētos karjeras izglītības programmās un pasākumos, organizē pieredzes apmaiņas pasākumus (piemēram, ēnu dienas, profesionālās sacensības u.tml.) saviem darbiniekiem Sabiedrības ietvaros, piesaista augstāko un profesionālo izglītības iestāžu audzēkņus, realizējot izglītojamo mācību prakses vietas Sabiedrībā.
6. Personāla piesaistes plānošanā ņem vērā:
 - 6.1. izmaiņas Sabiedrības struktūrā, nepieciešamo darbinieku skaitu un profesionalitātes līmeni Struktūrvienības funkciju realizācijai;
 - 6.2. Sabiedrības valdē apstiprinātos amatu sarakstus;
 - 6.3. ražošanas nepieciešamību pēc noteiktas kategorijas/profesijas fiziskā darba veicējiem.

IV PERSONĀLA ATLASĒS PAMATPRINCIPI

7. Sabiedrībā visām amatu grupām ir definētas nepieciešamās prasmes un kompetences. Galvenie kritēriji atbilstībai darbam Sabiedrībā ir atbilstoša izglītība, kvalifikācija un darba pieredze, amatam nepieciešamās kompetences, pretendenta motivācija darbam Sabiedrībā.
8. Personāla atlasē process tiek veikts ievērojot taisnīguma un objektivitātes principus, darba tiesisko attiecību regulējošo normatīvo aktu prasības un konfidencialitāti par pretendentu sniegto informāciju.
9. Sabiedrībā iespēju robežās vakanto amatu aizpildīšanā orientējas uz iekšējo cilvēkkapitālu, tomēr situācijās, kad nav pieejami darbinieki ar vakantajam amatam atbilstošām kompetencēm vai nepieciešams realizēt pārmaiņas, atlasē procesā tiek izskatīti ārējie kandidāti.
10. Lai noteiktu pretendenta atbilstību amatam, pārbaudes kritēriji tiek definēti saskaņā ar prasībām uz konkrēto vakanto amatu.
11. Personāla atlasē kārtību Sabiedrībā regulē Personāla atlasē un darba tiesisko attiecību nodibināšanas metodika.
12. Personāla atlasē un darba tiesisko attiecību nodrošināšanā personas datu apstrāde tiek veikta atbilstoši ārējos normatīvajos aktos noteiktajiem principiem un kārtībai.

PERSONĀLA POLITIKA		
Spēkā ar: 25.04.2024.	Versija: 3.0	Lappuse 2 no 5
Dokumenta klasifikācija:	Publiska, pieejama 24x7	PV2P1

V PERSONĀLA DARBA KVALITĀTES VADĪBA

13. Sabiedrība seko struktūrvienību un darbinieku darba rezultātiem un attīstībai, lai sekmētu stratēģijai atbilstošu noteikto mērķu sasniegšanu, darba kvalitātes pilnveidi, darbinieku izaugsmi un motivāciju.
14. Darba snieguma vadības pamatā ir sadarbība starp darbiniekiem visos līmeņos – atgriezeniskā saites sniegšana par mērķu un uzdevumu izpildi, par prasmēm un zināšanām, kā arī par attīstības vajadzībām.

VI DARBA SAMAKSA

15. Darbiniekus Sabiedrībā monetāri atalgo un motivē par kvalitatīvu amata pienākumu veikšanu, godprātīgu attieksmi pret darbu, individuālo ieguldījumu Struktūrvienības un Sabiedrības mērķu sasniegšanā.
16. Darba samaksas sistēma ir veidota ievērojot šādus pamatprincipus:
 - 16.1. iekšējais taisnīgums – atbilstoši amata pienākumu veikšanai nepieciešamajai profesionālajai kvalifikācijai un pieredzei, amata darba sarežģītībai un atbildības līmenim taisnīgi un ar citiem amatiem savstarpēji salīdzinoši noteikta darba alga;
 - 16.2. darba tirgum atbilstoša darba samaksa;
 - 16.3. vienlīdzīga pieeja – vienotu principu piemērošana darba samaksas noteikšanā visiem darbiniekiem;
 - 16.4. uz Sabiedrības mērķu sasniegšanu vērsta darbinieka rīcības veicināšana – darbinieka ieguldījumam un rezultātiem atbilstoši noteikta darba samaksa;
 - 16.5. noteiktās darba samaksas apjoma atbilstība Sabiedrības finansiālajām iespējām un Sabiedrības budžetam.
17. Darba samaksas veidošanas principi noteikti Noteikumos par VAS “Latvijas autoceļu uzturētājs” darba samaksas sistēmu, kuri nosaka pastāvīgās darba algas noteikšanas kārtību konkrētam amatam un individuālās pastāvīgās darba algas noteikšanu darbiniekam.
18. Darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver:
 - 18.1. individuālo pastāvīgo darba algu, kura tiek noteikta darba devēja un darba ņēmēja noslēgtajā darba līgumā, ievērojot normatīvajos aktos noteiktos principus;
 - 18.2. fiziskā darba veicējiem – mēneša darba algas mainīgo daļu, kas atkarīga no darba intensitātes, kvalitātes, Sabiedrības Struktūrvienības budžeta un mērķu izpildes, izvērtējot katra darbinieka individuālo ieguldījumu atskaites periodā;
 - 18.3. prēmijas, kuras tiek izmaksātas izvērtējot katra darbinieka darba intensitāti, darbu kvalitāti un individuālo ieguldījumu;
 - 18.4. piemaksas, atbilstoši Darba likumā, Būvniecības nozares ģenerālvienošanās un Sabiedrības iekšējos normatīvajos aktos noteiktajam.

VII SOCIĀLĀ PROGRAMMA

19. Sabiedrības darbinieku sociālās aizsardzības programma ir noteikta Darba koplīgumā, kura galvenais mērķis ir radīt sociālo drošību un sekmēt ilgtermiņa sadarbību.
20. Papildus darba attiecību tiesiskajam regulējumam, ko nosaka ārējie normatīvie akti, darba tiesiskās attiecības Sabiedrībā regulē Darba koplīgums un Darba kārtības noteikumi.
21. Darba koplīgumā atrunāti noteikumi, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, darba samaksas, darba 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.
22. Sabiedrība atbalsta darbiniekus un viņu ģimenes dzīves nozīmīgākajos notikumos (bērnu piedzimšana, tuvinieku zaudējums, darbinieku bērniem uzsākot skolas gaitas u.c.)

PERSONĀLA POLITIKA		
Spēkā ar: 25.04..2024.	Versija: 3.0	Lappuse 3 no 5
Dokumenta klasifikācija:	Publiska, pieejama 24x7	PV2P1

23. Sabiedrībā piešķir papildatvaļinājuma dienas papildus Darba likumā noteiktajam atbilstoši Darba koplīgumā noteiktajam.
24. Sabiedrība veic darbinieku veselības un nelaimes gadījumu apdrošināšanu.

IX DARBA VIDE UN ATTIECĪBAS

25. Sabiedrībā īpaša uzmanība tiek pievērsta kvalitātes prasībām atbilstoši un drošai darba tehnoloģijai, veselībai nekaitīgai un ērtai darba videi.
26. Lai izslēgtu nelaimes gadījumus darbā, tiek identificēti, novērtēti un pēc iespējas novērsti vai samazināti līdz pieļaujamam līmenim darbinieku dzīvībai bīstamie un veselībai kaitīgie darba vides riska faktori.
27. Tiek veicināta darbinieku arodveselība, regulāri organizējot obligātās veselības pārbaudes, ievērojot darba un atpūtas režīmu, ierīkojot un labiekārtojot sadzīves un sanitārās, atpūtas un citas telpas.
28. Darbinieki regulāri tiek izglītoti darba aizsardzībā (tehniskās mācības, apmācība un instruēšana darba aizsardzībā).
29. Tiek veikti darbinieku apmierinātības pētījumi, identificētas vājās un pilnveidojamās puses personāla vadības jomā un Sabiedrībā kopumā, noteiktas veicamās darbības darbinieku piesaistes līmeņa paaugstināšanai.
30. Personāla un darba vides jautājumos Sabiedrības vadība vienmēr ir gatava sarunām un konstruktīvai sadarbībai ar darbiniekiem un Arodbiedrību.

X PROFESIONĀLĀ APMĀCĪBA UN KVALIFIKĀCIJAS CELŠANA

31. Sabiedrībā darbinieku mācību un attīstības procesi tiek saistīti ar darba snieguma vadību un vērsti uz Sabiedrības, struktūrvienību un individuālajiem darba rezultātiem, orientēti uz rezultātu sasniegšanu.
32. Sabiedrība mērķtiecīgi plāno un veicina darbinieku profesionālo prasmju pilnveidošanu, izglītības līmeņa celšanu un personīgo attīstību, finansiāli atbalstot un veidojot vidi, kas atbalsta mācīšanos un attīstību.
33. Sabiedrība nodrošina iespēju piedalītiesursos, mācībās, konferencēs un semināros ārpus Sabiedrības, kas saistīti ar kvalifikācijas paaugstināšanu un darba organizācijas uzlabošanu.
34. Sabiedrība organizē arī iekšējās apmācības, izmantojot savu speciālistu zināšanas, darba drošības, darba aizsardzības, kvalitātes vadības, informācijas tehnoloģiju lietošanas u.c. jautājumos.
35. Sabiedrība atbalsta darbiniekus, kuri iegūst akadēmisko izglītību, par prioritāti izvirzot studijas inženierzinātnēs un izskatot iespējas studiju izdevumu apmaksai.

PERSONĀLA POLITIKA		
Spēkā ar: 25.04.2024.	Versija: 3.0	Lappuse 4 no 5
Dokumenta klasifikācija:	Publiska, pieejama 24x7	PV2P1