

APSTIPRINĀTS  
SIA "Rīgas ūdens" padomes  
2022.gada 08.jūnija sēdē  
prot. Nr.2.4.5/2022/10



## PERSONĀLA POLITIKA

Rīga, 2022

Versija 2.0

# SATURA RĀDĪTĀJS

<b>I. VISPĀRĪGIE JAUTĀJUMI .....</b>	<b>3</b>
<b>II. POLITIKAS PAMATPRINCIPI.....</b>	<b>4</b>
<b>III. PERSONĀLA PLĀNOŠANA, PIESAISTE UN ATLASE .....</b>	<b>4</b>
PERSONĀLA PLĀNOŠANA UN PIESAISTE .....	4
PERSONĀLA ATLASE .....	5
<b>IV. PERSONĀLA ATTĪSTĪBA UN IZAUGSME.....</b>	<b>5</b>
JAUNO UN DARBINIEKU IEVADĪŠANA DARBĀ.....	5
DARBINIEKU IZAUGSME .....	5
<b>V. DARBA ORGANIZĀCIJA.....</b>	<b>6</b>
DARBA VIDE.....	6
NOVĒRTĒŠANA .....	6
DARBA ĒTIKA .....	7
KULTŪRA .....	7
DARBA DEVĒJA TĒLS .....	7
DARBINIEKU APMIERINĀTĪBA AR DARBU.....	7
IEKŠĒJĀ KOMUNIKĀCIJA .....	7
KORUPCIJAS RISKI.....	8
TRAUKSMES CELŠANA .....	8
<b>VI. ATALGOJUMA SISTĒMA .....</b>	<b>8</b>
<b>VII. DARBA TIESISKĀS ATTIECĪBAS.....</b>	<b>8</b>
<b>VIII. NOSLĒGUMA JAUTĀJUMI .....</b>	<b>9</b>

## I. VISPĀRĪGIE JAUTĀJUMI

1. SIA "Rīgas ūdens" (turpmāk – **Kapitālsabiedrība**) Personāla politika (turpmāk – **Politika**) ir politikas plānošanas dokuments, kurā noteikta cilvēkresursu vadības politika Kapitālsabiedrībā, lai nodrošinātu efektīvu cilvēkresursu pārvaldības sistēmu, kas balstās uz vienotiem un labākās prakses personālvadības procesiem-personāla plānošanas, atlases, novērtēšanas, attīstības un atalgojuma sistēmas un, kas nodrošina labas pārvaldības principu ieviešanu Kapitālsabiedrībā.
2. Politikas mērķi ir:
  - 2.1. īstenot vienotu, mūsdienīgu un efektīvu personāla vadību Kapitālsabiedrībā, lai nodrošinātu tās darbības efektivitātes sasniegšanu, kas vērsta uz darba organizācijas pilnveidošanu;
  - 2.2. nodrošināt drošu, stabilu un inovatīvu darba vidi, kas palīdz Darbiniekiem atklāt savus talantus, spējas, dotības un iedrošina viņus jauniem sasniegumiem un izaicinājumiem;
  - 2.3. noteikt vienotus un taisnīgus principus Kapitālsabiedrībā, kas ļauj piesaistīt, attīstīt un saglabāt (noturēt) profesionālus, motivētus un lojālus Darbiniekus.
3. Vienotu darba kārtību Kapitālsabiedrībā nodrošina Darba kārtības noteikumi, kas atspoguļo darba laika organizācijas pamatprincipus, atvaļinājumu piešķiršanas vispārējo kārtību u.c. nozīmīgus kārtības noteikumus.
4. Politika ir saistoša visiem Kapitālsabiedrības Darbiniekiem, tajā skaitā Valdei, un Padomei.
5. Politikā lietotie termini:
  - 5.1. *korupcijas risks* – varbūtība, ka kāds Kapitālsabiedrības darbinieks ar nodomu vai bez nodoma rīkosies savu vai citas personas materiālo interešu labā, gūstot sev vai nodrošinot citiem nepienākošos labumu un nodarot kaitējumu vai zaudējumus Kapitālsabiedrībai;
  - 5.2. *pretkorupcijas pasākumu sistēma* – pasākumu kopums, ko Kapitālsabiedrība realizē iekšējās kontroles sistēmas interešu konflikta novēršanai un korupcijas riska novēršanai izveidei, pilnveidošanai un uzturēšanai;
  - 5.3. *LEAN* – taupīgas komercdarbības ilgtermiņa veikspējas filozofija, nepārtraukti uzlabojot procesus, pievienojot vērtību pakalpojumiem un sasniedzot augstākus darba ražīguma rādītājus;
  - 5.4. *trauksmes celšana* – pasākumu kopums, lai radītu iespēju Kapitālsabiedrības darbiniekiem ziņot par Trauksmes celšanas likumā noteiktiem iespējamiem pārkāpumiem Kapitālsabiedrībā, lai veicinātu likumīgu, godprātīgu, atklātu un pārredzamu Kapitālsabiedrības darbību.

## II. POLITIKAS PAMATPRINCIPI

6. Politika ir balstīta uz Ētikas kodeksā atspoguļotajām Kapitālsabiedrības pamatvērtībām un ētikas pamatprincipiem.
7. Kapitālsabiedrība uztur ciešu komunikāciju ar Darbinieku arodorganizāciju, uz klausot Darbinieku vēlmes, ierosinājumus un to problēmas. Kapitālsabiedrība kā darba devējs un darbinieku arodorganizācija Darba koplīgumā vienojas par darba tiesisko attiecību saturu, lai paredzētu Darbiniekiem labākus darba un sociālās aizsardzības atvieglojumus papildus Darba likumā noteiktajam.
8. Kapitālsabiedrības Darbinieki, Padome un Valde veido vienotu komandu ar izpratni par Kapitālsabiedrības misiju, mērķiem, vērtībām, ētikas principiem un kultūru. Tāpēc Politikā noteiktie darbības virzieni un principi ir izteikti lietojot formu "MĒS".

## III. PERSONĀLA PLĀNOŠANA, PIESAISTE UN ATLASE

### Personāla plānošana un piesaiste

9. Personāla sastāva plānošana (noteikšana) ir primāri svarīgs personāla vadības uzdevums un tā īstenošana balstās uz:
  - 9.1. Kapitālsabiedrības stratēģiju;
  - 9.2. pārskata periodu plāniem un aktuālās vajadzības pēc personāla resursiem;
  - 9.3. nepārtrauktu iekšējo cilvēkresursu un noteikto pienākumu lietderības izpēti.
10. MĒS īstenojam sistemātisku pārmaiņu vadību, lai spētu sekmīgi darboties un pielāgoties darba tirgus nepārtrauktām izmaiņām, tajā skaitā, nodrošinātu Darbinieku pēctecības plānošanas procesu, tādējādi saglabājot Kapitālsabiedrības darbības stabilitāti un zināšanu, pieredzes un prasmju pārmantojamību.
11. MĒS piedalāmies profesionālās orientācijas projektos, kā piemēram, „Uzņēmuma atvērto durvju nedēļa” un „Ēnu diena”, lai jauniešiem no vispārējās izglītības mācību iestādēm radītu priekšstatu par nākotnes darba iespējām Kapitālsabiedrībā.
12. MĒS sadarbojamies ar augstākās un profesionālās izglītības iestādēm, piesaistot studentus un mācību iestāžu audzēkņus mācību prakses vietām, atbalstot ar stipendijām talantīgākos studentus, kuri apgūst ar Kapitālsabiedrības pamatdarbību saistītu profesiju, lai nodrošinātu profesionālu darbaspēku ilgtermiņā, kā arī iespēju robežās dodam darba iespējas ar individuāli pieskaņotu darba laiku darba līgumā, lai students varētu apvienot studijas ar darbu Kapitālsabiedrībā.

### Personāla atlase

13. Personāla atlases pamatprincipi, personāla atlases veidi un metodes tiek noteiktas Kapitālsabiedrības Personāla atalgojuma un atlases politikā.

## IV. PERSONĀLA ATTĪSTĪBA UN IZAUGSME

14. MĒS apņemamies attīstīt daudzveidīgu darba vidi, kurā pret visiem izturas taisnīgi un ar cieņu, kā arī ikvienam ir iespēja realizēt savu potenciālu, tādējādi veicinot panākumus ikdienā. Tas nozīmē, lietderīgi izmantot Darbinieku unikālās prasmes un pieredzi, kas piemīt katram no mums.

### Jauno darbinieku ievadīšana darbā

15. MĒS īstenojam personāla adaptācijas procesu, kura ietvaros MĒS palīdzam Darbiniekiem ātrāk integrēties un sagatavoties noteiktu pienākumu veikšanai, piesaistot tam mentoru, tādējādi integrācijas procesa laikā nodrošinot profesionālu un cilvēcisku atbalstu.
16. Darbinieku atbalstam MĒS īstenojam vairāku pasākumu kopumu, kas sastāv no:
  - 16.1. pieredzējuša darbinieka – mentora nozīmēšanas, kurš dalās ar savām zināšanām, prasmēm un pieredzi, kā arī sniedz atbalstu Darbiniekam darba procesā;
  - 16.2. pārrunu veikšanas ar Darbiniekiem, lai izzinātu darbinieka viedokli par darba organizāciju jaunajā amata vietā, atziņas izmantojot efektivitātes uzlabošanai nākotnē;
  - 16.3. apmācību organizēšanas par jautājumiem, kas tieši saistīti ar amata pienākumu izpildi.

### Darbinieku izaugsme

17. MĒS rūpējamies par Darbinieku karjeras izaugsmi un profesionālo attīstību, sekmējot profesionālo prasmju pilnveidošanu, personības attīstību un izglītības līmeņa celšanu, vienlaikus finansiāli atbalstot darbinieku studijas augstākās izglītības iestādēs speciālo zināšanu, prasmju un iemaņu apgūvē, kas būs noderīgas Kapitālsabiedrībai stratēģisko mērķu un uzdevumu sasniegšanā, par prioritāti izvirzot studijas inženierzinātnēs.
18. MĒS veicinām iekšējo apmācību norisi, lai dalītos ar Kapitālsabiedrībā strādājošo profesionāļu zināšanām, pieredzi un sasniegumiem Kapitālsabiedrības darbības nodrošināšanā un uzlabošanā.
19. Katrai apmācībai ir noteikti un skaidri definēti mērķi – ko Kapitālsabiedrība vēlas sasniegt, īstenojot konkrēto mācību programmu. Mācību plānošana izriet no normatīvo aktu prasību izmaiņām, struktūrvienību vadītāju priekšlikumiem,

mentoru aptaujām, pārrunām ar Darbiniekiem, Darbinieku izpildes novērtējumiem un attīstības plāniem, kā arī zināšanu pārbaudes rezultātiem.

20. MĒS veidojam un īstenojam apmācības Darbiniekiem pieņemamā veidā un formātā, lai sasniegtu vēlamu apmācību rezultātu. Apmācības tiek īstenotas e-vidē, klātienē apmācību veidā, nodrošinot saistošu mācību literatūru, “ēnojot” citus darbiniekus, pieredzes apmaiņas veidā (t.sk. ar citiem uzņēmumiem), rotācijas ietvaros, ar koučinga palīdzību u.c.

## V. DARBA ORGANIZĀCIJA

21. MĒS tiecamies uz saimnieciski pamatotu jeb uz LEAN principiem balstītu darbu veikšanu, ievērojot trīs pamatnosacījums – droša darba vide, kvalitatīva darba izpilde un maksimāla efektivitāte.
22. MĒS rūpējamies par darba laika sabalansēšanu starp Darbinieka un Kapitālsabiedrības vēlmēm, lai nodrošinātu darba izpildes nepārtrauktību un mērķu īstenošanu. Tāpēc MĒS piedāvājam arī elastīgu darba laiku un darbu attālināti tām Darbinieku grupām vai darbiniekiem, kuriem šāda iespējas pastāv.
23. MĒS rūpējamies un uzraugam, ka Darbinieki darba pienākumi izpildi veic ar atbilstošu tehnisko nodrošinājumu.
24. MĒS nodrošinām Darba likumā noteikto darba laika pilnvērtīgu uzskaiti, kā arī nodrošinām un uzturam skaidri izstrādātu darba laika plānošanas sistēmu, īstenojot resursu lietderīgu un optimālu izmantošanu.

### Darba vide

25. MĒS īpašu uzmanību pievēršam kvalitātes prasībām, atbilstošai un drošai darba tehnoloģijai, veselībai nekaitīgai un ērtai darba videi. 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.
26. MĒS veicinām Darbinieku arodveselību, organizējot obligātās veselības pārbaudes, ievērojot darba un atpūtas režīmu, ierīkojot un labiekārtojot sadzīves, sanitārās, atpūtas un citas telpas. Darba vides pilnveidošanas jautājumos Kapitālsabiedrība vienmēr ir gatava sarunām un konstruktīvai sadarbībai ar Darbiniekiem un Darbinieku arodorganizāciju.

### Novērtēšana

27. MĒS veicam sistemātisku un regulāru Darbinieku darba izpildes novērtēšanu, kas dod Darbiniekam iespēju skaidri apzināties savas rīcības trūkumus un veiksmes, kā arī novērtēt savu piemērotību darbam.

28. MĒS atbalstam darba izpildi un rezultātu sasniegšanu veicinošu Darbinieku iesaistīšanu Kapitālsabiedrības procesu veidošanā.

#### **Darba ētika**

29. MĒS rūpējamies par Kapitālsabiedrības Ētikas kodeksa ievērošanu, kas nosaka profesionālās ētikas un uzvedības pamatprincipus, kas Darbiniekiem jāievēro, pildot savus darba pienākumus, savstarpējā saskarsmē ar kolēģiem, kā arī attiecībās ar klientiem, sadarbības partneriem un citām trešajām personām.

#### **Kultūra**

30. MĒS mērķtiecīgi veidojam Kapitālsabiedrības iekšējo kultūru, uzlabojot mikroklimatu un atmosfēru, kura veicina Darbinieku pašmotivāciju un lojalitāti Kapitālsabiedrībai ilgtermiņā.
31. Kultūras veidošanā izmanto pieredzes apmaiņu, apmācības, kopējos korporatīvos pasākumus, kas virzīti uz kopējās piederības sajūtas veidošanu Darbiniekiem, lojalitātes un uzticamības radīšanu un nostiprināšanu.
32. Kapitālsabiedrība veicina un komunicē par tiešā vadītāja lomu atzinības paušanā, pozitīvas atmosfēras uzturēšanā un cieņpilnas attieksmes nodrošināšanā.

#### **Darba devēja tēls**

33. MĒS veidojam pozitīvu darba devēja tēlu, paaugstinot Darbinieku apmierinātību ar darbu un ļaujot vieglāk piesaistīt labākos kandidātus uz izsludinātajiem amatiem.

#### **Darbinieku apmierinātība ar darbu**

34. Kapitālsabiedrība regulāri īsteno Darbinieku piesaistes un apmierinātības pētījumu, kuru gaitā tiek noskaidrots darbinieku viedoklis dažādos ar darbu saistītos jautājumos. Izvērtējot pētījuma rezultātus, MĒS meklējam risinājumus vājo pušu novēršanai un fokusējam uzmanību uz pamatotām aktivitātēm Darbinieku apmierinātības uzlabošanai.
35. Kapitālsabiedrībā katra Darbinieka viedoklim ir nozīme, lai veidotu spēcīgu un vienotu komandu. Vienlaikus Kapitālsabiedrība nodrošina papildu iespēju anonīmi iesniegt sūdzības vai idejas uzlabojumiem.

#### **Iekšējā komunikācija**

36. Efektīvai informācijas apritei starp Darbiniekiem, MĒS nodrošinām sistemātisku un regulāru komunikāciju par notiekošo Kapitālsabiedrībā un informāciju par jautājumiem, kas tiešā veidā nepieciešama darba pienākumu izpildei.

### Korupcijas riski

37. Kapitālsabiedrībā ir izveidota un tiek uzturēta Pretkorupcijas pasākumu vadības sistēma ar mērķi mazināt un nepieļaut korupcijas riska rašanās iespējamību.
38. MĒS īstenojam tādu personāla vadību un darba organizāciju, lai Darbiniekam nerastos iespējas un vajadzības veikt koruptīvas darbības, Darbiniekam neveidotos interešu konflikta situācijas.

### Trauksmes celšana

39. MĒS iestājamies par likumīgu, godprātīgu, atklātu un pārredzamu darbību, nodrošinot Darbiniekiem tiesības brīvi paust savu viedokli vai aizdomas par nelikumīgām vai neētiskām darbībām un aizsargājam viņu tiesības tādēļ neciest.

## VI. ATALGOJUMA SISTĒMA

40. MĒS nodrošinām atalgojuma sistēmu, kas paredz vienlīdzīgu atalgojumu par vienādas nozīmes darbu gan sievietēm, gan vīriešiem neatkarīgi no vecuma.
41. MĒS veidojam konkurētspējīgu un uz Kapitālsabiedrības mērķu sasniegšanu orientētu atalgojumu sistēmu, līdzsvarojot to ar Kapitālsabiedrības finanšu iespējām, kas vienlaikus kalpo gan Kapitālsabiedrības ilgtermiņa interesēm (pielāgojama darba tirgus pārmaiņu gadījumā), gan nodrošina nepieciešamās zināšanas, pieredzes un kompetenču īpatsvaru Kapitālsabiedrībai.
42. Atalgojuma sistēmas veidošanas un pilnveidošanas pamatprincipi tiek noteikti Kapitālsabiedrības Personāla atalgojuma un atlases politikā.
43. MĒS rūpējamies par konkurētspējīga atalgojuma mērķa līmeņa noteikšanu, izmantojot kvalitatīvus datus par atalgojumu darba tirgū – atalgojuma pētījumus, apkopojumu par kandidātu atalgojuma prasībām no atlases intervijām, informāciju no citu uzņēmumu darba sludinājumiem u.c.
44. MĒS veidojam un pilnveidojam Kapitālsabiedrības darba samaksas reglamentējošos iekšējos normatīvos aktus tā, lai sniegtu skaidrus un saprotamus skaidrojumus par visiem darba samaksas elementiem, kā arī par to piešķiršanas un administrēšanas kārtību.

## VII. DARBA TIESISKĀS ATTIECĪBAS

45. Kapitālsabiedrība darba tiesiskajās attiecībās nodrošina normatīvo tiesību aktu ievērošanu, godīgu, taisnīgu un vienlīdzīgu attieksmi pret visiem Darbiniekiem.
46. MĒS atbalstām Darbiniekus viņu darba un dzīves nozīmīgākajos notikumos (darba jubilejas, bērnu piedzimšana, laulības, tuvinieku zaudējums, darbinieku bērniem



uzsākot skolas gaitas u.c.), piešķiram papildus atvaļinājuma dienas, organizējam pasākumus, kas veicina komandas saliedētību.

47. MĒS rūpējamies par Darbinieku veselību. Tāpēc nodrošinām Darbinieku veselības apdrošināšanu.
48. MĒS veicam aiziešanas pārrunas ar mērķi identificēt un analizēt faktorus, kas ietekmē Darbinieka vēlmi pārtraukt darba attiecības, lai veiktu nepieciešamos pasākumus Darbinieku mainības samazināšanai.

## VIII. NOSLĒGUMA JAUTĀJUMI

49. Lai nodrošinātu efektīvu politiku piemērošanu, Kapitālsabiedrības Valde un Padome regulāri veic Kapitālsabiedrības politiku ieviešanas uzraudzību. Valde pēc nepieciešamības, bet ne retāk kā vienu reizi gadā pārskata Politikas un vajadzības gadījumā iniciē attiecīgu izmaiņu veikšanu.
50. Kapitālsabiedrība nodrošina Darbinieku iepazīstināšanu ar Politiku Kapitālsabiedrībā noteiktajā kārtībā. Politika ir pieejama Kapitālsabiedrības Vadības informācijas sistēmā un tīmekļa vietnē.