

CILVĒKRESURSU PĀRVALDĪBAS POLITIKA

Cilvēkresursu pārvaldība AS "Pasažieru vilciens" (turpmāk - Sabiedrība) balstās uz principiem, kas izriet no šādām Sabiedrības vērtībām: atbildība, attīstība, sadarbība.

- **Mērķtiecība darbībā.** Cilvēkresursu pārvaldībā tiek īstenotas pieejas, kas veicinātu un nodrošinātu darbinieku tādu darba rezultātu, rīcību mērķu sasniegšanā un attīstību, kas nodrošinātu Sabiedrības stratēģisko mērķu sasniegšanu un kas vislielākā mērā atspoguļo Sabiedrības vērtību "Atbildība".
- **Virzība uz attīstību.** Darbinieku zināšanas un prasmes ir mūsu panākumu atslēga, kas atbilst Sabiedrības vērtībai "Attīstība", tāpēc Sabiedrībā tiek piesaistīti kvalificēti un kompetenti darbinieki, kas orientēti uz jaunu zināšanu un prasmju apgūšanu. Esošie darbinieki tiek apmācīti un attīstīti, lai darba izpildes rezultāts un rīcība mērķu sasniegšanā nodrošinātu Sabiedrības stratēģisko mērķu sasniegšanu.
- **Darbinieka labklājība.** Lai veicinātu esošo darbinieku noturēšanu un jaunu potenciālu darbinieku piesaisti, kā arī paaugstinātu darbinieku iesaisti, šī Politika tiek īstenota, stiprinot darbinieku labklājību, t.i., cieņpilnas attiecības starp kolēģiem un ar vadītāju, jēgpilns darbs, godīgs atalgojums, sasniegumi un to atzišana, izaugsmes iespējas, pozitīvas emocijas un veselība, u.c. Katrs labklājības jautājums tiek risināts, savstarpēji sadarbojoties darbiniekam un darba devējam, kas atbilst Sabiedrības vērtībai "Sadarbība".

Politikā noteiktā mērķa un prioritāro uzdevumu īstenošana cilvēkresursu pārvaldības virzienos.

1. Personāla plānošana un piesaiste

Personāla piesaistes mērķis ir nodrošināt Sabiedrību ar kvalificētiem un motivētiem darbiniekiem. Personāla piesaiste Sabiedrībā tiek īstenota pēc vienotiem principiem. Pamatkritēriji personāla atlasē ir kvalifikācijas atbilstība, darba izpilde esošajā amatā, motivācija ieņemt vakanto amatu, vēlme attīstīties, kā arī vērtību atbilstība Sabiedrības vērtībām. Uz vakantajām amata vietām tiek piesaistīti atbilstošākie pretendenti, priekšroku dodot Sabiedrības darbiniekiem.

Plānojot Sabiedrības darbību stratēģisko mērķu sasniegšanā, katrai struktūrvienībai tiek noteikti mērķi, kas kaskadēti no stratēģiskajiem Sabiedrības mērķiem. Darbiniekiem atbilstoši ieņemamā amata atbildībām noteikti mērķi vai pamatuzdevumi, kas izriet no struktūrvienības mērķiem un kuru izpilde regulāri tiek uzraudzīta, tādējādi nodrošinot stratēģisko mērķu sasniegšanu.

2. Korporatīvā kultūra

Korporatīvā kultūra izskaidro darbiniekiem Sabiedrības vērtības, uzskatus kā arī sagaidāmās rīcības darbinieku uzvedībā. Vadītājiem tās nosaka vienotu līderības stilu, kas tiek pielietots Sabiedrībā. Noteiktas savstarpējo attiecību normas un vienots līderības stils palīdz darbiniekos veidot vienotu izpratni un veicina sadarbību.

Darba snieguma novērtēšanā, bez darba izpildes rezultāta, tiek vērtēta arī darbinieku rīcības atbilstība Sabiedrības korporatīvajā kultūrā noteiktajai. Darbiniekiem regulāri tiek sniegta atgriezeniskā saite gan par darba izpildes rezultātu, gan darbinieku rīcību.

3. Darba tiesisko attiecību dibināšana, uzturēšana un izbeigšana

Darba tiesiskās attiecības Sabiedrībā tiek dibinātas, uzturētas un izbeigtas godīgi, taisnīgi un ar vienlīdzīgu attieksmi. Tās tiek regulētas atbilstoši normatīvajiem aktiem, darba koplīgumam un iekšējiem darba kārtības noteikumiem. Darba koplīguma mērķis, salīdzinot ar Darba likumu, ir noteikt darbiniekiem labvēlīgākus noteikumus darba samaksas un sociālo garantiju, darba drošības un veselības aizsardzības jautājumos.

4. Darbinieku atalgošana

Sabiedrībā darbinieku atalgošana tiek īstenota ar monetāriem un nemonetāriem atalgošanas elementiem, nodrošinot iekšējo un ārējo taisnīgumu, kā arī vienādu pieeju visiem darbiniekiem.

Darba samaksas sistēma tiek veidota, pamatojoties uz amatu sadali amatu grupās, nosakot katrai amata grupai mērķa algu, kā arī veidojot darba samaksas sistēmu ar nemainīgo un mainīgo daļu, kas tieši atkarīga no darbinieka kvalifikācijas un darba snieguma. Sabiedrībā tiek noteikti vienoti darba samaksas nemainīgās un mainīgās daļas noteikšanas un pārskatīšanas principi.

Sabiedrībā papildus atlīdzībai par darba sniegumu darbiniekiem tiek piešķirti labumi (Sabiedrības līdzdalība maksājumā par veselības apdrošināšanu, nelaimes gadījumu apdrošināšana, dzīvības apdrošināšana u.c. sadarbības partneru labumi.) Lai stiprinātu darbinieku lojalitāti, tiek organizēta darbinieku apbalvošana par izcilu darba sniegumu, par darba stāžu dzelzceļa nozarē, kā arī rīcību Sabiedrības labā. Lai veicinātu sadarbību un kopības sajūtu darbiniekos, Sabiedrībā tiek organizēti darbinieku saliedēšanās pasākumi.

5. Darba izpildes vadība un darbinieku attīstība

Sabiedrībā tiek īstenota darba izpildes un mācīšanās kultūra, kas veicina un atbalsta darbinieku profesionālo attīstību, un ir pamats labiem darba rezultātiem. Darba izpildes vadība tiek īstenota ar mērķi uzlabot darbinieku darba izpildes rezultātu un rīcību tā sasniegšanā.

Darbiniekiem atbilstoši ieņemamā amata atbildībām noteikti mērķi vai pamatuzdevumi, kas izriet no struktūrvienības mērķiem. Darba izpildes vadībā tiek novērtēta mērķu vai no tiem izrietošo apakšmērķu/uzdevumu izpilde Sabiedrības, struktūrvienības un katra darbinieka individuālajā līmenī. Katram darbiniekam tiek novērtēts darba sniegums, t.i., darba izpildes rezultāts, kā arī darbinieku rīcība mērķu sasniegšanā. Atbilstoši novērtējumam darbiniekiem tiek noteikts attīstības plāns, saskaņā ar kuru notiek tālākā darbinieku attīstība.

Papildus darbinieku darba snieguma novērtēšanai tiek identificēti darbinieki, kuriem piemīt Sabiedrības attīstībai nozīmīgs potenciāls un kuri tiek papildus apmācīti, lai nākotnē ieņemtu nozīmīgas amata pozīcijas.

6. Darbinieku izaugsme

Lai veicinātu darbinieku ieinteresētību pilnveidot savu kvalifikāciju un rīcību mērķu sasniegšanā, Sabiedrībā tiek īstenota karjeras plānošana. Sabiedrībā tiek nodrošinātas vienlīdzīgas izaugsmes iespējas darbiniekiem.

Karjeras plānošana tiek veikta, ņemot vērā katra darbinieka darba snieguma novērtējumu esošajā amatā, potenciālu un vēlmi attīstīties.

7. Iekšējā komunikācija

Komunikācija Sabiedrībā ir atvērta, kas tiek panākta, izmantojot dažādus kanālus un komunikācijas veidus, tādējādi panākot vienotu izpratni darbiniekos par Sabiedrībā notiekošajiem procesiem un darbības rezultātiem. Sabiedrībā vienu reizi mēnesī tiek organizēta diena, kad ikviens darbinieks klātienē var izrunāt sev interesējošus jautājumus ar valdes locekļiem.

8. Darba apstākļi

Sabiedrība tiecas uz labu darba apstākļu nodrošināšanu darbiniekiem, pakāpeniski pārejot uz modernām darba telpām, ikdienas darba izpildē izmantojot mūsdienīgu un drošu aprīkojumu, kā arī pielietojot drošas darba metodes, kas ir īpaši svarīgi augsta riska darba apstākļos, kādi ir dzelzceļa nozarē. Bez darba vides risku uzraudzības un novēršanas pasākumiem Sabiedrība tiecas, lai darbs noritētu komfortablos apstākļos, nodrošinot darba vietas ergonomiku, kā arī patīkamu sociālo darba vidi, kas veicina darbinieka vispusīgu attīstību un kas vērsta uz veselības un darbaspēju saglabāšanu visā darba periodā.

