

APSTIPRINĀTA  
Latvijas Valsts koksnes ķīmijas institūta  
Direktore  
2024.gada 20. februārī  
K.Orlova



## Atvasināta publiska persona “Latvijas Valsts koksnes ķīmijas institūts”

### PERSONĀLA POLITIKA

#### 1. Vispārējie noteikumi

APP “Latvijas Valsts koksnes ķīmijas institūts” (turpmāk – Institūts) ir Izglītības un zinātnes ministra pārraudzībā esošs valsts zinātniskais institūts, kurš darbojas saskaņā ar Zinātniskās darbības likumu un Institūta nolikumu.

Personāla politika (turpmāk – Politika) ir saistoša visiem Institūta darbiniekiem, un ir izstrādāta atbilstoši Institūta Ētikas kodeksā noteiktajiem profesionālās ētikas un savstarpējo attiecību un uzvedības pamatprincipiem kā arī Institūta iekšējiem nolikumiem.

#### 2. Politikas mērķis un uzdevumi

Politikas mērķis ir sekmēt Institūta stratēģisko mērķu sasniegšanu, ņemot vērā institūta darbības ārējo vidi, to ietekmējošos faktorus un mērķauditoriju, kā arī līdzšinējo darbību un administratīvo spēju, uzdevumu izpildi, nodrošinot Institūtu ar profesionāliem, motivētiem, uz rezultātu orientētiem un lojāliem darbiniekiem.

Institūts īsteno Politiku atbilstoši Institūta vērtībām - profesionalitāte ikdienas darbā un attieksmē pret veicamajiem uzdevumiem, sadarbības partneriem, uzticamība, laba reputācija, drošība, atbildība, efektivitāte un atvērtība, daloties savos sasniegumos un pieredzē gan Institūtā, gan ārpus tā.

Politikas uzdevums ir veicināt Institūta un zinātnes nozares attīstību, efektivitāti un inovācijas, noturot un piesaistot atbilstoši kvalificētus speciālistus, atbalstot karjeras izaugsmes iespējas un panākumus veicinošu darba vidi, t.sk. sekmējot ilgtspējīgu personības, komandas un Institūta izaugsmi, labbūtību un produktivitāti. Nodrošināt darbiniekiem attīstības iespējas, nodrošināt darbiniekiem veselīgu un drošu darba vidi.

#### 3. Personāla vadības pamatvērtības

Politika balstīta un šādām personāla vadības pamatvērtībām:

- Godīgas, taisnīgas un vienlīdzīgas attieksmes un tiesību principu ievērošana darba attiecībās ar Institūta darbiniekiem;
- Pēctecība, attīstot darbinieku kompetences, nododot zināšanas, daloties ar pieredzi;

- Kvalificēti, atbildīgi, pozitīvi motivēti un lojāli darbinieki, ar vēlmi attīstīties un profesionāli pilnveidoties;
- Institūta misijas, vīzijas, vērtību un ētikas principi.

#### **4. Politikas pamatprincipi**

Dibinot darba tiesiskās attiecības, kā arī darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, it īpaši paaugstinot darbinieku amatā, nosakot darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību, vai kvalifikācijas paaugstināšanu, Institūts ievēro atšķirīgas attieksmes un diskriminācijas aizliegumu atkarībā no darbinieka dzimuma, darbinieka rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, ņemot vērā Latvijas Republikas Satversmes likumu, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

Politika ir vērsta uz darba vides uzlabošanu un drošu darba apstākļu nodrošināšanu, tā nodrošina iekļaujošu un darba aizsardzības un epidemioloģiskās drošības prasībām atbilstošu darba vidi un vērsta uz pasākumiem, kas veicina darbinieku fizisko un mentālo veselību.

Institūts rūpējas par darbinieku labbūtību un uzlabo darba vidi, darba apstākļus un mikroklimatu. Tiek veicināts optimāls darba un privātās dzīves līdzsvars.

Institūtā ir izstrādāts Dzimumu līdztiesības plāns. Plāna mērķis ir nostiprināt dzimumu līdztiesību Institūta dažādos aspektos – darbā pieņemšanas kārtībā, atalgojuma piešķiršanā, darba kultūrā, lēmumu pieņemšanas procesos.

Institūtā ir izstrādātas vadlīnijas iekšējās trauksmes celšanas sistēmai. Šīs sistēmas mērķis ir veicināt, lai sabiedrības interesēs tiek celta trauksme par pārkāpumiem, un nodrošināt trauksmes celšanas mehānismu izveidi un darbību, kā arī trauksmes cēlēju pienācīgu aizsardzību. Tas nozīmē, ka ikviens iestādē nodarbinātais var informēt par kādu iespējamu, sabiedrībai būtiskas intereses skarošu pārkāpumu šīs iestādes darbībā, lai to laikus novērstu, pirms apdraudēta iestādes reputācija, tai radušies zaudējumi vai tiek iesaistītas kompetentās valsts institūcijas. Tieši darbiniekiem ir iespēja pamanīt iespējamus pārkāpumus un, pateicoties savām profesionālajām zināšanām un pieredzei, novērtēt to bīstamību.

Institūts sadarbojas ar vispārējās, profesionālās un augstākās izglītības iestādēm, piedaloties šo iestāžu organizētos karjeras izglītības programmās un pasākumos, organizē pieredzes apmaiņas pasākumus (piemēram, "Ēnu dienas", "Zinātnieku nakts"), piesaista augstāko un profesionālo izglītības iestāžu audzēkņus, realizējot izglītojamo mācību prakses vietas Institūtā.

#### **5. Darbinieku piesaiste un noturēšana**

Institūta personāla atlases process ir atklāts, taisnīgs un dod vienlīdzīgas iespējas pieteikties izsludinātajai vakancei atbilstoši noteiktajām profesionālajām prasībām.

Personāla piesaisti Institūts organizē, lai pārliecinātos par pretendenta zināšanu, iegūtās darba pieredzes atbilstību konkrētam amatam, izpratni par pretendenta vērtībām un spēju strādāt

komandā. Savukārt attieksmi pret darba pienākumiem un amatam nepieciešamās personīgās īpašības Institūts vērtē pārbaudes laikā, kas ir būtisks jaunā darbinieka novērtēšanas periods.

Institūts veicina darbinieku iesaisti ikdienas un stratēģiskajos procesos, regulāri izzinot darbinieku viedokli un sniedzot atgriezenisko saiti, kā arī atbalstot darbinieku idejas un iniciatīvas.

Institūts analizē darbinieku noturēšanas aspektus un rūpējas par brīvprātīgās rotācijas samazināšanos.

Institūts atbalsta pasākumus, lai nodrošinātu dzimumu līdzsvaru noteiktās darbinieku kategorijās.

## **6. Personāla atlases pamatprincipi**

Institūtā visām amatu grupām Institūta vadība definējusi nepieciešamās prasmes un kompetences. Galvenie kritēriji atbilstībai darbam Institūtā ir atbilstoša izglītība, kvalifikācija un darba pieredze, amatam nepieciešamās kompetences, pretendenta motivācija darbam Institūtā.

Personāla atlases process tiek veikts ievērojot taisnīguma un objektivitātes principus, darba tiesisko attiecību regulējošo normatīvo aktu prasības un konfidencialitāti par pretendentu sniegto informāciju.

Lai noteiktu pretendenta atbilstību amatam, pārbaudes kritēriji tiek definēti saskaņā ar prasībām uz konkrēto vakanto amatu. Akadēmiskos amatos (vadošais pētnieks, pētnieks un zinātniskais asistents) pretendenti tiek ievēlēti saskaņā ar Institūta nolikumu par vēlēšanām akadēmiskajos amatos (Institūta nolikums par vēlēšanām akadēmiskajos amatos). Ierosinājumu izsludināt akadēmisko amatu Zinātniskajai padomei izsaka zinātniskās programmas, programmas sadaļas vai projekta vadītājs, informējot padomi par iespēju iesaistīt amatā ievēlēto personu zinātnisko programmu un projektu izpildē. Zinātniskā padome lemj par akadēmiskā amata konkursa izsludināšanu, nosakot zinātņu nozari, apakšnozari un zinātniskās darbības virzienu, kurā tiek izsludināts konkurss. Zinātniskā padome lemj, vai ievēlēšana attiecīgajā akadēmiskajā amatā notiks, uzaicinot akadēmiskā amatu pretendētus piedalīties Zinātniskās padomes sēdē un uzklautot pretendentu īsus ziņojumus, vai arī ievēlēšana notiks bez pretendentu uzaicināšanas un uzklautīšanas, iepazīstoties tikai ar iesniegtajiem dokumentiem.

Zinātniskās padomes lēmums ir pamats, lai ievēlētā persona un Personāla daļa uzsāktu darba līguma noslēgšanu. Ievēlēto pretendentu konkursam iesniegtie dokumenti tiek nodoti Personāla daļā. Personāla atlasē un darba tiesisko attiecību nodrošināšanā personas datu apstrāde tiek veikta atbilstoši normatīvajos aktos noteiktajiem principiem un kārtībai.

## **7. Darba samaksa**

Darbiniekus Institūtā monetāri atalgo un motivē par kvalitatīvu amata pienākumu veikšanu, godprātīgu attieksmi pret darbu, individuālo ieguldījumu Institūta mērķu sasniegšanā, ievērojot Institūta Darba samaksas noteikšanas kārtības noteikumus.

Darba samaksas noteikšanas kārtība ir veidota ievērojot pamatprincipus:

- 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;
- darba tirgum atbilstoša darba samaksa;
- vienlīdzīga pieeja – vienotu principu piemērošana darba samaksas noteikšanā visiem darbiniekiem;
- noteiktās darba samaksas apjoma atbilstība Institūta finansiālajām iespējām un Institūta budžetam;
- uz Institūta mērķu sasniegšanu vērstas darbinieka rīcības veicināšana – darbinieka ieguldījumam un rezultātiem atbilstoši noteikta darba samaksa.

Darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver:

- darba algu, kura tiek noteikta darba devēja un darba ņēmēja noslēgtajā darba līgumā, ievērojot normatīvajos aktos noteiktos principus;
- piemaksas, atbilstoši Darba likumā un Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā noteiktajām prasībām;
- virsstundas, atbilstoši Darba likumā noteiktajām prasībām;
- prēmijas un naudas balvas, atbilstoši Darba likumā un Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā noteiktajām prasībām.

Darba samaksu attiecīgās amata kategorijās nosaka Darba samaksas kārtība un Zinātniskās padomes apstiprināts štatu saraksts.

## **8. Sociālā programma**

Institūta darbinieku sociālās aizsardzības programma ir noteikta Darba koplīgumā, (Darba koplīgumu tiesiskais regulējums ietverts Latvijas Republikas Satversmē un Darba likumā.

Arodbiedrība slēdz darba koplīgumu ar KĶI vadību, kas ir darba devēja un darbinieku rakstiska vienošanās par labvēlīgākiem noteikumiem darbiniekiem, nekā noteikts Darba likumā, darba līgumā un citos normatīvajos dokumentos. Darba koplīguma būtība ir sabalansēt darbinieku vajadzības un vēlmes ar darba devēja iespējām, kas realizējas abpusējā ieguvumā. Koplīguma noteikumi nedrīkst pasliktināt darbinieku tiesisko stāvokli. Koplīgums arī neaizstāj darbinieka noslēgto darba līgumu ar darba devēju.) kura galvenais mērķis ir radīt sociālo drošību un sekmēt ilgtermiņa sadarbību.

Papildus darba attiecību tiesiskajam regulējumam, ko nosaka ārējie normatīvie akti, darba tiesiskās attiecības Institūtā regulē Darba koplīgums un Iekšējās darba kārtības noteikumi. Darba koplīgumā atrunāti noteikumi, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, darba samaksas, darba aizsardzības organizāciju, kā arī darba kārtības, darbinieku sociālās aizsardzības un citus ar darba tiesiskajām attiecībām saistītus jautājumus, kā arī noteiktas savstarpējās tiesības un pienākumi.

Institūts piešķir papildus brīvdienas darbiniekiem viņu dzīves nozīmīgākajos notikumos (stāšanās laulībā, tuvinieku zaudējums, darbinieku bērniem uzsākot skolas gaitas, u.c.), vadoties pēc Institūta Koplīguma un Darba likumā noteiktajam.

Institūtā piešķir papildatvaļinājuma dienas Darba likumā noteiktajam un atbilstoši Darba koplīgumā noteiktajam (mācību atvaļinājums, u.c.). Institūts veic darbinieku veselības un nelaimes gadījumu apdrošināšanu, atbilstoši Institūta Darba samaksas noteikšanas kārtības noteikumiem.

### **9. Profesionālā apmācība un kvalifikācijas celšana**

Institūts plāno un veicina darbinieku profesionālo prasmju pilnveidošanu, izglītības līmeņa celšanu un personīgo attīstību, iespēju robežās finansiāli atbalstot un veidojot vidi, kas atbalsta mācīšanos un attīstību, ņemot vērā darbinieka profesionālo kompetenci, atbildību. Ikvienam darbiniekam ir iespējas veidot savu profesionālo karjeru.

Institūts nodrošina iespēju piedalītiesursos, mācībās, konferencēs un semināros ārpus Institūta, kas saistīti ar kvalifikācijas paaugstināšanu un darba organizācijas uzlabošanu.

Institūts organizē arī iekšējās apmācības, izmantojot speciālistu zināšanas, darba drošības, darba aizsardzības, datu aizsardzības, informācijas tehnoloģiju u.c. jautājumos.

Profesionālās izaugsmes iespējas Institūtā veicina iesaiste starptautiskos projektos.

Darbinieku atbalsts profesionālās apmācības un kvalifikācijas celšanas jomās notiek saskaņā ar Institūta finansiālajām iespējām un budžetu. Atbalstāma ir tāda profesionālās kvalifikācijas celšana, kas saistīta ar darbinieka tiešajiem darba pienākumiem.

### **10. Darba vide un attiecības**

Institūtā uzmanība tiek pievērsta kvalitātes prasībām atbilstoši 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.

Tiek veicināta darbinieku arodveselība, regulāri organizējot obligātās veselības pārbaudes, ievērojot darba un atpūtas režīmu, ierīkojot/labiekārtojot sadzīves un sanitārās, atpūtas un citas telpas.

Darbinieki regulāri tiek izglītoti darba aizsardzībā (tehniskās mācības, apmācība un instruēšana darba aizsardzībā). Tiek veikti darbinieku apmierinātības pētījumi, identificētas vājās un pilnveidojamās puses personāla vadības jomā un Institūtā kopumā. Personāla un darba vides jautājumos Institūta vadība vienmēr ir gatava sarunām un konstruktīvai sadarbībai ar darbiniekiem un Arodbiedrību.