

**APSTIPRINĀTA JAUNĀ REDKACIJĀ  
(31.08.2017. Personāla politika)  
VAS „Latvijas Loto”  
21.02.2019. Valdes sēdē  
Protokols Nr.08 lēmums Nr.2.1.**

**Valsts akciju sabiedrības „Latvijas Loto”  
Personāla politika.**

**Mērķis** – Dokumenta mērķis ir noteikt un paskaidrot vispārīgas pamatnostādnes attiecībā uz VAS „Latvijas Loto” (turpmāk – *Latvijas Loto*) personāla politiku.

**Lietošanas sfēra** – Personāla politika ir saistoša visiem *Latvijas Loto* darbiniekiem, neatkarīgi no viņu pakļautības un iedalījuma *Latvijas Loto* struktūrvienībās.

- 1. Personāla vadības mērķis un vērtības.** *Latvijas Loto* personāla vadības mērķis ir nodrošināt tādu darbinieku piesaisti, kas sekmē uzņēmuma darbības efektivitāti un veicina stratēģisko mērķu sasniegšanu, vienlaicīgi ievērojot godīgumu, taisnīgumu, vienlīdzīgu attieksmi un tiesību principus gan darbinieku atlasē, gan turpmākajā nodarbināšanas procesā. Lai sekmētu profesionālu un kompetentu darbinieku piesaisti un noturēšanu, *Latvijas Loto* nepārtraukti pilnveido darbinieku atlases, novērtēšanas un motivācijas sistēmu, nodrošina darbinieku kompetenci izpildes efektivitātes paaugstināšanai, veicina profesionālās izaugsmes iespējas un nodrošina pēc iespējas drošus, labvēlīgus, veselīgus un mūsdienīgus darba vides apstākļus. Augsti kvalificēti, profesionāli, atbildīgi, motivēti, ar gatavību strādāt komandā un radošu iniciatīvu, lojalitāti un vēlmi attīstīties darbinieki ir uzņēmuma galvenā vērtība.
- 2. Darba kārtības noteikumi un biznesa ētikas pamatprincipi.** *Latvijas Loto* un tās darbinieku darba tiesiskās attiecības regulē LR Darba Likums, Darba līgumi un amatam atbilstošie darba pienākumi, *Darba kārtības noteikumi*, *Interēšu konflikta un viesmīlības politikas vadlīnijas*. Galvenais augstākminēto dokumentu mērķis ir radīt darbiniekam darbam piemērotus, drošus, veselībai nekaitīgus, labvēlīgus apstākļus:
  - 2.1. Darba kārtības noteikumi** detalizēti nosaka darbinieku pieņemšanas un atlaišanas kārtību, darbinieku un *Latvijas Loto* pamata tiesības un pienākumus, darbinieku darba un atpūtas laiku, darba ētikas pamatprincipus un citus noteikumus;
  - 2.2. Interēšu konflikta un viesmīlības politikas vadlīnijas** nosaka darbinieku ētiskās uzvedības vadlīnijas *Latvijas Loto*.
- 3. Vienlīdzīgu tiesību princips.** *Latvijas Loto* un tās darbinieku vienlīdzības principus nosaka LR *Darba Likums*, *Darba kārtības noteikumi*, *Atalgojuma politikas principi*, *Darba samaksas sistēmas vadlīnijas* un ar darbiniekiem noslēgtais *Darba koplīgums*, kas vienlīdzīgi attiecināmi uz visiem darbiniekiem neatkarīgi no to dzimuma, rases, vecuma vai citiem apstākļiem. *Latvijas Loto* kategoriski iestājas pret darbinieku diskrimināciju (tiešo, netiešo, personas aizskaršanas veidā vai norādījumu par personu diskriminēšanu veidā, tai skaitā seksuāla rakstura rīcība, ja šādas rīcības mērķis vai rezultāts ir personas cieņas

aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, pazemojošas, degradējošas vai aizskarošas vides radīšana), atšķirīgu attieksmi pret tiem jebkurā tās izpausmē (rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai cita pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citi apstākļi, kas var būt par pamatu diskriminācijai) gan darbinieku atlases, gan nodarbināšanas, gan uzteikšanas laikā. Lai to nodrošinātu, *Latvijas Loto*, papildus jau augstāk minētajam, ievēro sekojošus vienlīdzības principus:

- 3.1. darba sludinājumā un darbinieku atlasē nenorāda atšķirīgas attieksmes ierobežojumus (vecuma, dzimuma, rases u.tml.);
  - 3.2. vienlīdzīgas darba samaksas nodrošināšana;
  - 3.3. vienlīdzīgas tiesības darbiniekiem, nosakot tiem darba apstākļus, profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu vai paaugstinot amatā.
4. **Darba novērtējums.** Darba kvalitātes novērtējuma mērķis ir nodrošināt darbinieku darba izpildes novērtēšanu konkrētā laika periodā, plānot darbinieku izaugsmes iespējas un motivēt darbiniekus. Individuālā darba izpilde darbiniekiem tiek vērtēta ne retāk kā reizi gadā, izmantojot vienoto darba kvalitātes novērtējuma metodiku. Novērtēšanas rezultāti tiek izmantoti mācību vajadzību noteikšanai, darbinieka karjeras attīstības plānošanai, iespējamai materiālai un nemateriālai motivēšanai un atalgojuma pārskatīšanai.
  5. **Darba samaksas sistēma.** Darba alga tiek noteikta saskaņā ar darba devēja un darba ņēmēja noslēgto līgumu. Darba algas samaksas līmeni regulē saistošie normatīvie akti, *Latvijas Loto Atalgojuma politikas principi*, *Darba samaksas sistēmas vadlīnijas* un darba tirgus prasības un tendences. *Latvijas Loto* darba samaksas sistēmas vadlīnijas nosaka darbiniekiem izmaksājamas darba algas līmeni, izmaksājamos pabalstus un citu materiālo stimulēšanu.
  6. **Darba koplīgums.** Papildus darba attiecību regulējumam, ko nosaka valsts likumi, darba tiesiskās attiecības uzņēmumā nosaka arī *Darba koplīgums* un *Darba kārtības noteikumi*. Galvenais *Darba koplīguma* mērķis ir radīt darbiniekam labvēlīgākus noteikumus, salīdzinot ar tiem, kas fiksēti *Darba likumā* un citos darba attiecības regulējošajos normatīvajos aktos. *Darba koplīgumā* noteikti darbinieku nodarbinātības garantiju, darba samaksas, sociālo garantiju, darba drošības un veselības aizsardzības organizācijas jautājumi.
  7. **Apbalvojumi.** Par darba pienākumu priekšzīmīgu izpildīšanu, *Latvijas Loto* nozīmīgo projektu īstenošanu, augstiem darba rezultātiem – plānotā apgrozījuma sasniegšanu un pārsniegšanu, ilggadējo un nevainojamo darbu un citiem sasniegumiem atbilstoši darba ieguldījumiem, var tikt piemēroti sekojoši apbalvojumi un pamudinājumi: mutiska pateicības izteikšana, atzinības raksta piešķiršana, goda raksta piešķiršana, pateicības raksta piešķiršana, piemiņas zīmes piešķiršana, kā arī materiāla rakstura piemaksas / prēmijas.
  8. **Apmācības un kvalifikācijas celšana.** Visiem *Latvijas Loto* darbiniekiem tiek nodrošināta izglītošanās, kas nepieciešama amata kompetenču pilnveidei, lai veicinātu darbinieku un uzņēmuma konkurētspēju un attīstību. *Latvijas Loto* attīstības koncepcijas stratēģija paredz regulāru uz mācību vajadzībām balstītu darbinieku (augstākā, vidējā un zemākā līmeņa) iekšējo un ārējo apmācību, kas tiek iekļauta ikgadējā darbības plānā. Apmācības rezultāti tiek pārrunāti ar

darbiniekiem, kas apmeklējuši apmācības un iekļauti ikgadējā darbības plāna izpildē un ziņojumā Valdei par darbinieku apmācību, kvalifikācijas celšanu, darba likumdošanas ievērošanu un darbinieku motivēšanu.

9. **Kvalitāte, drošība, korporatīvā sociālā atbildība un ilgtspēja.** *Latvijas Loto* darbība tiek regulēta ar augstām prasībām un noteiktiem standartiem. *Latvijas Loto* darbība tiek organizēta saskaņā ar integrēto kvalitātes, drošības un korporatīvās sociālās atbildības vadības sistēmu. *Latvijas Loto* pārvaldības sistēma ir sertificēta atbilstoši starptautiskajam vadības sistēmas ISO 9001, ISO 27001, WLA/SCS, EL/RGS standartu prasībām un iniciatīvas *Ilgspējas indekss* labās prakses piemēriem. *Latvijas Loto* mērķis, kvalitātes, drošības un korporatīvās sociālās atbildības prasības, darbības turpināšanas pamatnostādnes, iekšēja komunikācija, vides aizsardzības vadlīnijas ir paskaidrotas *Latvijas Loto Kvalitātes rokasgrāmatā, Drošības politikā, Darbības turpināšanas plānā, IS Drošības noteikumos. Latvijas Loto* atbalsta studentus, iespēju robežās piedāvājot prakses vietas uzņēmumā.
10. **Sabiedriskās aktivitātes.** *Latvijas Loto* kopā ar darbiniekiem regulāri organizē ārpus darba aktivitātes. Par tradīciju kļuvuši izbraukuma semināri, kolektīva saliedēšanas pasākumi (sporta spēles, futbola un basketbola sacensības starp loteriju uzņēmumu pārstāvjiem un Ziemassvētku balle u.c.), darbinieku iesaistes, darba vides, motivācijas un labsajūtas uzlabošanas kampaņas (Projekts - *Vitamīns*, darbinieku labdarības akcijas u.c.).
11. Ar šīs *Personāla politikas* apstiprināšanu spēku zaudē ar 31.08.2017. Valdes sēdes protokola Nr.32 lēmumu Nr.3.1. apstiprinātā redakcija.