**DARBA UZDEVUMS**

Personāla atlases konsultanta iesaistes apjoms un uzdevumi

**SIA “Rīgas acs” (turpmāk - Sabiedrība)**

**viena valdes locekļa kandidātu atlasei un novērtēšanai**

Valdes locekļu nominēšanas procesu SIA “Rīgas acs” regulē Publiskas personas kapitāla daļu pārvaldības likums, Ministru kabineta 07.01.2020 noteikumi Nr.20 “Valdes un padomes nominēšanas kārtība kapitālsabiedrībās, kurās kapitāla daļas pieder valstij vai atvasinātai publiskai personai” un Rīgas domes 2020.gada 21.augusta iekšējie noteikumi Nr.4 “Rīgas pilsētas pašvaldībai piederošo kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības kārtība” (turpmāk – Pārvaldības kārtība).

Ievērojot Pārvaldības kārtības 6.1.apakšpunktu, RP SIA “Rīgas satiksme” valdei jānodrošina, ka SIA “Rīgas acs” valdes locekļa nominēšana tiek īstenota, ievērojot labas korporatīvās pārvaldības principus.

Veicot valdes locekļa atlasi, nominēšanas procesā piesaistāms personāla atlases konsultants, ar atbilstošu pieredzi personāla piesaistē uz augstākā līmeņa vadītāja amatu – atlases procesā tiek pieaicināti personālvadības speciālisti, kam ir gan teorētiskās zināšanas, gan praktiskā sagatavotība un nozīmīga praktiskā pieredze augstākā līmeņa vadītāju atlasē, kandidātu kompetenču un personību novērtēšanā.

SIA “Rīgas acs” valdes loceklim izvirzāmās prasības un nepieciešamās kompetences un to vērtēšanas kritēriji noteikti atbilstoši Ministru kabineta 2020.gada 7.janvāra noteikumiem Nr.20 “Valdes un padomes locekļu nominēšanas kārtība kapitālsabiedrības, kuras kapitāla daļas pieder valstij vai atvasinātai publiskai personai”.

**Darba uzdevums personāla atlases konsultantam:**

1. Sniegt konsultācijas Nominācijas komisijai (turpmāk Komisija) par valdes loceklim izvirzāmo prasību detalizāciju, atlases procesa organizēšanu un atlases sludinājuma saturu piecu dienu laikā no līguma noslēgšanas dienas.
2. Sadarbībā ar Komisiju izstrādāt kandidātu novērtēšanas kritērijus, pamatojoties uz valdes loceklim nepieciešamo kompetenču un profesionālās pieredzes prasību aprakstu, kas jāvērtē Komisijai gala interviju laikā.
3. Vienas nedēļas laikā pēc Komisijas uzdevuma saņemšanas iegūt atsauksmes par kandidātiem (par pēdējiem 3 gadiem), pārbaudīt, vai kandidātiem ir nevainojama reputācija, un noteikt reputācijas riskus, kā arī iesniegt un prezentēt nominācijas komisijai pārskatu (priekšlikumu) par kandidātu atbilstību izvirzītajai reputācijas prasībai, sniedzot par publiski pieejamo informāciju analīzi, secinājumus un rekomendācijas nominācijas komisijai. Kandidātu reputāciju vērtē par pēdējiem 5 gadiem, pēc iespējas vērtējot šādu informāciju:
4. par kandidātu nav publiski pieejama negatīva rakstura informācija, kas var liecināt par iespējamu saistību ar finanšu līdzekļu un mantas izšķērdēšanu vai citu nesaimniecisku rīcību;
5. kandidāts nav bijis valdes vai padomes loceklis kapitālsabiedrībās, kas atzītas par maksātnespējīgām šī kandidāta amata pienākumu pildīšanas laikā;
6. kandidāts nav bijis valdes vai padomes loceklis kapitālsabiedrībai, kurā notiek vai ir notikusi izmeklēšana krimināllietā saistītā ar kapitālsabiedrības saimniecisko darbību;
7. kandidāts attiecībās ar kapitāla daļu turētāja pārstāvi līdz šim ir rīkojies pārredzami, atklāti un atsaucīgi (piemēram, nav sniedzis maldinošu informāciju);
8. informācija par kandidāta līdzšinējo personisko rīcību vai komercdarbību publiskas personas kapitālsabiedrībās vai valsts vai pašvaldības institūcijās;
9. persona nav iesaistīta komercdarbībā, kura nav caurskatāma un izskaidrojama, tādējādi radot personai reputācijas riskus;
10. citi apstākļi, kas dod iemeslu šaubām par to, ka kandidāts kā valdes vai padomes loceklis kapitālsabiedrībā nav veicis savus pienākumus kā krietns un rūpīgs saimnieks.
11. Vienas nedēļas laikā pēc atsauksmju un reputācijas pārskata prezentēšanas un uzdevuma saņemšanas no Komisijas ne vairāk kā 10 kandidātiem:
12. sazināties ar atlasītajiem kandidātiem, informēt par kompetenču novērtēšanas intervijas un personības novērtēšanas testu norises laiku un vietu;
13. novērtēt kandidātu kompetences, izmantojot intervijas vai citu – atbilstošāku – kompetenču novērtēšanas metodi. Kandidātiem jānovērtē vienādas kompetences, izmantojot vienādas kompetenču novērtēšanas metodes;
14. veikt kandidātu personības novērtēšanas testus;
15. iesniegt nominācijas komisijai pārskatu par kandidātu kompetenču novērtēšanu un pārskatu par kandidātu personības novērtēšanu, sniedzot novērtējumu, kurā iekļautas identificētās stiprās un vājās puses par katru kandidātu, detalizēts katra kandidāta kompetenču apraksts, katra kandidāta novērtējums skalā, kā arī veiktais salīdzinājums par kandidātiem.
16. prezentēt pārskatus Komisijai un sniegt priekšlikumu par kandidātiem, kas izvirzāmi uz nākošo atlases kārtu.

1. Pēc Komisijas uzaicinājuma piedalīties Komisijas sēdēs ar padomdevēja tiesībām un/vai sniegt konsultācijas savas kompetences ietvaros.
2. Informācijas (sarakstu, atskaišu, pārskatu u. c.) iesniegšana Komisijai tiek nodrošināta papīra un/vai ar paroli aizsargātā elektroniskā formātā.
3. Nodrošināt 6 (sešu) mēnešu garantiju atlases procesa rezultātam, nodrošinot iespēju bez papildu samaksas veikt atkārtotu atlasi situācijā, ja ar atlasīto kandidātu tiek pārtraukts pilnvarojuma līgums 6 (sešu) mēnešu laikā pēc šī pilnvarojuma parakstīšanas brīža, ja atlasītais kandidāts nekvalitatīvi veic savus pienākumus vai atstāj amatu pēc paša vēlēšanās.