



PAULA STRADIŅA
KLĪNISKĀ UNIVERSITĀTES
SLIMNĪCA

NEFINANŠU PAZIŅOJUMS par 2024. gadu

Rīga, 2025



Saturs

IEVADS UN JURIDISKĀ BĀZE	3
ATTĪSTĪBA, DARBĪBAS REZULTĀTI UN FINANSIĀLAIS STĀVOKLIS	4
Slimnīcas darbības un rezultātu raksturojums	4
Izglītība un pētnieciskais darbs.....	5
Slimnīcas attīstības pasākumi	7
Finansiālais stāvoklis.....	7
DARBINIEKI UN DARBA VIDE	8
Nodarbinātība, darbinieku raksturojums	8
Cilvēktiesību ievērošana	8
Arodbiedrība	9
Diskriminācijas novēršana	10
Darbinieku apmācības.....	11
Darba aizsardzība	12
IENTEKME UZ VIDĪ	13
Racionāla dabas resursu izmantošana, vides aizsardzība	13
Slimnīcas infrastruktūras energoefektivitātes uzlabošana	15
Negatīvas ietekmes uz vidi nepārtraukta uzraudzība, ietekmi mazinošu pasākumu īstenošana	15
Videi draudzīgu tehnoloģiju izmantošana vai nozīmīgākās vides aizsardzības iniciatīvas ...	16
SOCIĀLIE ASPEKTI	16
Atbildība pret pacientiem un viņu tuviniekiem.....	16
Sabiedrības izglītošana un skaidrojošais darbs	17
Vēsture, kultūra un kultūrvēsturiskais mantojums	18
PRETKORUPCIJAS UN KUKUĻOŠANAS NOVĒRŠANAS PASĀKUMI	18
POLITIKAS UN PROCEDŪRAS, KAS ATTIECAS UZ KORPORATĪVO SOCIĀLO ATBILDĪBU	20
RISKU PĀRVALDĪBA SOCIĀLĀS ATBILDĪBAS JOMĀ	21

IEVADS UN JURIDISKĀ BĀZE

Valsts sabiedrības ar ierobežotu atbildību “Paula Stradiņa klīniskā universitātes slimnīca” (turpmāk – Slimnīca) korporatīvas sociālās atbildības ziņojums jeb nefinanšu paziņojums (turpmāk – nefinanšu paziņojums) sagatavots, ievērojot Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 58.² pantā noteikto.

Nefinanšu paziņojums ir sagatavots par 2024. gada divpadsmit mēnešiem un tā mērķis ir sniegt visām Slimnīcas ietekmes pusēm¹ un sabiedrībai kopumā vienkopus informāciju par to, kā korporatīvās sociālās atbildības un ilgtspējas jautājumi ietekmē Slimnīcas darbību, attīstību, cilvēkus un vidi, kā arī, kādi pasākumi tiek īstenoti korporatīvās sociālās atbildības nodrošināšanai un kā tiek nodrošināts pasākumu ietekmes novērtējums.

Slimnīca korporatīvo sociālo atbildību definē kā atbildību par cilvēkiem un apkārtējo vidi, brīvprātīgu sociālās, vides un cilvēktiesību vērtību iekļaušanu savā ikdienas darbībā un attiecībās ar iesaistītajām pusēm – darbiniekiem, klientiem, partneriem, sabiedrību.

Slimnīca korporatīvo sociālo atbildību īsteno saskaņā ar tās misiju, vīziju, vērtībām un stratēģiskajiem mērķiem, kā arī saskaņā ar Apvienoto Nāciju Organizācijas 1999. gadā izveidotā Globālā līguma kustības pamatprincipiem, kas paredz cilvēktiesību un darba tiesību ievērošanu darba vietā, apkārtējās vides saudzēšanu, kā arī korupcijas un citu prettiesisku darbību novēršanu. Tā ir saistoša visai Slimnīcas saimei un attiecas uz visām Slimnīcas darbības jomām.

Slimnīca atbalsta un sniedz pienesumu Apvienoto Nāciju organizācijas ilgtspējīgas attīstības mērķu² tiešā vai netiešā sasniegšanā.

Atbilstoši spēkā esošajai politikai “Sociālās atbildības un ilgtspējas politika”³, Slimnīca sociālo atbildību īsteno šādos virzienos:

- ✓ Atbildība pret pacientiem un viņu tuviniekiem;
- ✓ Atbildība pret darbiniekiem;
- ✓ Sabiedrības izglītošana un skaidrojošais darbs;
- ✓ Izglītība un zinātne;
- ✓ Vēsture, kultūra un kultūrvēsturiskais mantojums;
- ✓ Vide un darba aizsardzība.

Īstenojot sociālo atbildību augstāk minētajos virzienos, Slimnīca nodrošina:

- ✓ Vienotu izpratni par sociālo atbildību un ilgtspēju Slimnīcā;
- ✓ Uz zināšanām un prioritātēm balstītu mērķtiecīgu un efektīvu rīcību sociālās atbildības un ilgtspējas principu ievērošanai Slimnīcas darbā;
- ✓ Lietderīgu un efektīvu sociālās atbildības pasākumu īstenošanu Slimnīcā.

Slimnīca neatbalsta darbības ar neskaidri formulētiem principiem un/vai apšaubāmu sabiedrisko nozīmīgumu, kā arī darbības, kas orientētas uz savtīgām, merkantilām interesēm.

¹ Slimnīcas identificētās ietekmes jeb ieinteresētās puses: Iedzīvotāji, pacienti, pacientu organizācijas; Veselības aprūpes pakalpojumu sniedzēji; Nevalstiskā sektora pārstāvji; Augstskolas, koledžas un zinātniskās institūcijas, to apvienības; Valsts pārvaldes institūcijas, finansējuma sniedzēji un kontroles iestādes; Privātā sektora pārstāvji.

² <https://www.globalgoals.org/goals/>

³ https://www.stradini.lv/sites/default/files/editor/Socialas_atbildibas_ilgtspejas_politika_2021.pdf

ATTĪSTĪBA, DARBĪBAS REZULTĀTI UN FINANSIĀLAIS STĀVOKLIS

Slimnīcas darbības un rezultātu raksturojums

Slimnīcas misiju, vīziju, vērtības, mērķus (skatīt 1. attēlu) nosaka Slimnīcas vidējā termiņa darbības stratēģija 2023. – 2029.gadam (turpmāk – Stratēģija).

Slimnīcas darbība 2023. gadā norit saskaņā ar Slimnīcas vispārējo stratēģisko mērķi, kas noteikts ar Ministru kabineta 2023. gada 3. oktobrī rīkojumu Nr. 642 "Par valsts līdzdalības saglabāšanu sabiedrībā ar ierobežotu atbildību "Rīgas Austrumu klīniskā universitātes slimnīca", valsts sabiedrībā ar ierobežotu atbildību "Paula Stradiņa klīniskā universitātes slimnīca", valsts sabiedrībā ar ierobežotu atbildību "Bērnu klīniskā universitātes slimnīca" un vispārējo stratēģisko mērķi". Slimnīcas vispārējais stratēģiskais mērķis ir saglabāt, uzlabot un atjaunot iedzīvotāju veselību, nodrošinot kvalitatīvus, efektīvus un pieejamus plaša spektra terciārā līmeņa, neatliekamās un plānveida veselības aprūpes pakalpojumus Latvijas iedzīvotājiem, īstenojot ārstniecības iestāžu sadarbības teritoriju principu Pierīgā un Rīgā, vienlaikus nodrošinot klīnisko bāzi ārstniecības personu izglītībai un zināšanu pārnesei uz reģioniem, kā arī veicinot zinātnes un pētniecības attīstību.



1. attēls. Slimnīcas misija, vīzija, vērtības, mērķi 2023.–2029. g.

Atbilstoši Slimnīcas stratēģijai, 2024. gadā Slimnīca sniedz pilna apjoma neatliekamo un plānveida primāro, sekundāro un terciārā līmeņa medicīnisko palīdzību (pakalpojumus), tostarp, ambulatoro veselības aprūpi. Slimnīcas stratēģijā noteikto nefinanšu un finanšu mērķu izpilde atspoguļota 1. tabulā.

1. tabula. Nefinanšu mērķu izpilde 2024. gadā.

Apakšmērķis	Rezultatīvais rādītājs	2024.gada mērķa vērtība	2024.gada izpilde
Pieejami un kvalitatīvi veselības aprūpes pakalpojumi	Stacionāro pacientu skaits	>48 000	48 682
	Ambulatoro apmeklējumu skaits	600 000	606 795
	Kopējais transplantāciju skaits	83	94
	Multidisciplinārie konsīliji (skaits)	≥4 500	8 312
Ārstniecības un aprūpes kvalitātes uzlabošana	Vidējais ārstēšanās ilgums (dienas)	≥5,0	5,0
	Atkārtotas neplānotas hospitalizācijas (%)	≥0,5%	0,35%
	Operāciju komplikāciju stacionārā īpatsvars (%)	≥0,9%	0,65%
Pacientu pieredzes uzlabošana	Pacientu pieredzes novērtējums	65%	72,6%
Kvalificēta personāla piesaiste un noturēšana	Darbinieku mainība	18,7%	17,8%
	Praktizējošo māsu un praktizējošo ārstu skaita īpatsvars	1,16	1,18
Pacientu un darbinieku vajadzībām atbilstošas un mūsdienīgas infrastruktūras attīstība un uzturēšana	Mūsdienīgu prasībām atbilstošas kvadrātūras īpatsvars pret kopējo slimnīcas kvadrātūru	39%	38%
Integrētas un pieejamas IT ekosistēmas attīstība	Nodrošināta iekšējo procesu jēgpilna digitalizācija	60%	60%
Pacientu vajadzībām atbilstošu un mūsdienīgu medicīnas tehnoloģiju un medikamentu aprites sistēmas attīstība	Medicīniskā tehnoloģiju parka nolietoto iekārtu nomaiņa un attīstība (% no bilances uzskaites vērtības, kumulatīvi stratēģijas periodā)	10%	6,32%
Efektīva finanšu pārvaldība	Sabalansēts budžets (ieņēmumi/izmaksas)	1	1
	Pamatdarbības naudas plūsma	>0	>0
	Kopējās likviditātes rādītājs	1-2	1,37
Daudzpusīga un mūsdienīga izglītības piedāvājuma attīstība PSKUS	Kursos apmācāmo skaits (tālākizglītības pasākumi)	1 350	3 181
	Rezidentūras beidzēju skaits, kas noslēdz darba līgumus Slimnīcā (koeficients)	0,5	0,5
PSKUS kā izglītības, pētniecības un klīniskās kompetences centra attīstība	Darbinieku ar zinātņu doktora grādu skaits	97	94
Pētniecības attīstība PSKUS	Zinātnes un akadēmisko pētījumu skaits	145	167
	Ārējais finansējums pētniecībai pret apgrozījumu (% , kumulatīvi stratēģijas periodā)	0,12%	0,63%

Izglītība un pētnieciskais darbs

Slimnīca ir ekscelences, kompetences un metodiskais zināšanu centrs Latvijas ārstniecības un aprūpes personāla, rezidentu apmācībā un izglītošanā, klīniskais metodoloģiskais centrs savās darbības jomās un vienīgā klīniskā universitātes slimnīca Latvijā, kas īsteno zinātnisko pētniecību pētniecības organizācijas statusā.

Izglītības jomā 2024. gadā rezidentūras studiju programmu Slimnīcā apguva 234 rezidenti (no tiem 217 rezidenti - par valsts līdzekļiem, 17 - par personīgajiem līdzekļiem). Pārskata



periodā tika organizēti 102 tālākizglītības pasākumi ārstniecības personām, kopā apmācot 3 181 personu.

Slimnīcā veikti komerciālie klīniskie pētījumi gandrīz visās Slimnīcā sniegto veselības aprūpes pakalpojumu specialitātēs, no kurām galvenie virzieni ir oftalmoloģija, gastroenteroloģija, kardioloģija, onkoloģija (arī asins slimības), endokrinoloģija, pulmonoloģija, uroloģija, angioķirurģija, reimatoloģija, neiroloģija. 2024.gadā noslēgts 31 līgums par klīnisko pētījumu norisi. Kopā Slimnīcā 2024.gadā norisinājās 163 zāļu un medicīnas ierīču klīniskie pētījumi.

2024.gada 9.maijā Slimnīcas Zinātniskā institūta sadarbībā ar Latvijas Klīniskās pētniecības asociāciju notika konference “Klīniskā pētniecība Latvijā šodien un nākotnes izaicinājumi” - pirmā nozares konference Latvijas vēsturē. Konferencē uzstājās vairāk kā 20 lektori un piedalījās ap 200 apmeklētāju. Konferencē tika apskatīts plašs klīniskās pētniecības aktualitāšu spektrs.

2024.gada 24.maijā Slimnīcā pirmo reizi Latvijā notika “Ārstu, Zobārstu un Higiēnistu integrētā konference”, kas apvienoja dažādu jomu speciālistus. Konferencēs mērķis - parādīt mijiedarbības nepieciešamību starp ārstiem, zobārstiem un zobu higiēnistiem pacienta ārstēšanas uzlabošanā.

2024.gada 11.novembrī norisinājās I Klīniskā Neonatoloģijas konference veltīta pasaules priekšlaikus dzimušo bērnu dienai.

Pārskata periodā ir noslēgušies un/vai norit pētniecības, izglītības un inovāciju un/vai programmu projektu īstenošana. Tā turpinās ERASMUS+ akreditācijas projekta ieviešana un apstiprināts 2024./2025.gada mobilitāšu pieteikums. Tiek īstenoti divi valsts pētījumu programmas “Sabiedrības veselība” projekti. Tāpat turpinās attīstības sadarbības projekta ieviešana ar partneriem no Tbilisi Valsts medicīnas universitātes medicīnas fakultātes.

Turpinās Latvijas Zinātnes padomes finansēto pētniecības grantu ieviešana (trīs sadarbības projekti). Turpinās EU4Health programmas ietvaros apstiprinātā projekta “e-Hospital4Future” ieviešana. Šobrīd projekts tiek intensīvi ieviests, tajā skaitā tiek organizētas dažādas projektu ietvaros sagatavotās apmācības. Tā 2024.gada 17.-18. septembrī norisinājās Eiropas Veselības programmas (EU4Health) projekta e-Hospital4Future starptautiska izglītības konference “Health Care Processes Based on Innovations and Digital Technologies e-Hospital4Future”, savukārt Slimnīcas piesaistītie lektori tiek piesaistīti vadīt lekcijas sadarbības valstīs - Norvēģijā (novadītas 2 lekcijas un plānotas vēl divas lekcijas), Portugālē plānotas vismaz divas lekcijas, Igaunijā - divas lekcijas, Itālijā- divas lekcijas.

Pārskata periodā turpinājās un noslēdzās attīstības sadarbības projekta ieviešana ar partneriem no Tbilisi Valsts universitātes medicīnas fakultātes. Oktobrī Slimnīcas komanda piedalījās projekta noslēguma pasākuma Tbilisi valsts universitātē, ko Tbilisi valsts universitāte organizēja kopā ar Slimnīcu un Latvijas vēstniecību Gruzijā.

Pārskata periodā noslēdzies EPIKONCEPT finansētais pētījums par vakcīnu efektivitātes izvērtēšanu veselības aprūpes kohortās. Noslēgti trīs Centrālās finanšu un līgumu aģentūras uzraudzītie praktiskie pētījumi. Noslēdzies Ārlietu ministrijas attīstības sadarbības projekts, kas tika īstenots kopā ar Moldovas Neatliekamās palīdzības institūtu.

Tāpat notiek nepārtraukts darbs pie dažādu projektu pieteikumu sagatavošanas un iesniegšanas gan nacionālos, gan starptautiskos uzsaukumos – kopumā pārskata periodā sagatavoti un dažādos uzsaukumos iesniegti 23 pētniecības vai attīstības sadarbības projekti.



Pārskata periodā Slimnīca piedalījās Nacionālā Veselības dienesta “Veselības aprūpes pakalpojumu modeļu attīstības laboratorija” projekta ietvaros organizētajā EXPO pasākumā, kur prezentēja piecus 3.kārtai izvirzītos projektus. No tiem slimnīca ieguva tiesības īstenot divus projektus. Noslēgti līgumi un uzsākta projektu ieviešana.

Pārskata periodā noslēdzies slimnīcas iekšējais pētniecības grantu konkurss, un noslēgti līgumi ar astoņiem grantu īstenotājiem dažādās medicīnas disciplīnās.

Slimnīcas attīstības pasākumi

Ar mērķi veicināt un stiprināt Slimnīcas stratēģisko mērķu īstenošanu, 2024. gadā norit darbs pie kompleksu Slimnīcas attīstības pasākumu īstenošanas un investīciju piesaistes šādos attīstības virzienos:

- ✓ Jauno Slimnīcas ēku būvniecība (A korpusa II kārtas būvniecība un B korpusa projekta attīstība);
- ✓ Vēsturisko ēku atjaunošana un pielāgošana pakalpojumu sniegšanai;
- ✓ Turpinās Slimnīcas vēsturisko ēku atjaunošana un pielāgošana epidemioloģiskajiem apstākļiem;
- ✓ Ņemot vērā aizvien pieaugošo pacientu skaitu, kuriem nepieciešama augsta līmeņa specializēta ārstnieciskā palīdzība, tiek palielināts tehnoloģiskais resurss intensīvajā terapijā.

Līdztekus savai pamatdarbībai, Slimnīca turpina sniegt būtisku ieguldījumu sabiedrības veselības veicināšanas un profilakses jautājumos, t.sk., ņemot aktīvu dalību vairākos pētījumos un klīnisko vadlīniju izstrādes procesā, kā arī nodrošinot regulāru sabiedrības informēšanu par veselības saglabāšanu un profilaksi.

Finansiālais stāvoklis

Slimnīcas 2024.gada neauditētais finanšu rezultāts ir zaudējumi 0,74 milj. EUR apmērā, kas salīdzinot ar budžetā plānoto ir labāks par 2,61 milj. EUR, un, salīdzinot ar 2023.gadu, labāks par 3,03 milj. EUR.

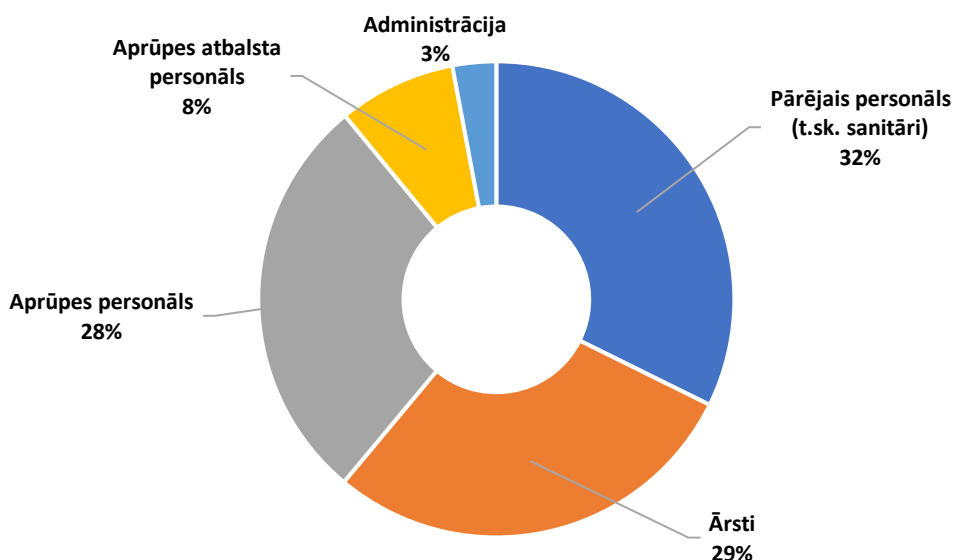
2024.gadā Slimnīcas kopējie ieņēmumi (t.sk. neto apgrozījums un pārējie saimnieciskās darbības ieņēmumi) ir 203,59 milj. EUR, kas, salīdzinot ar 2023.gadu, ir par 23,19 milj. EUR jeb 13% lielāki.

2024.gadā Slimnīcas kopējie izdevumi ir 204,32 milj. EUR, kas salīdzinot ar 2023.gadu ir lielāki par 20,17 milj. EUR jeb 11%.

DARBINIEKI UN DARBA VIDE

Nodarbinātība, darbinieku raksturojums

2024. gadā Slimnīcā strādāja vidēji 3 367 darbinieki, kas veidoja vidēji 3 034 likmes/štata vienības (skatīt 3. attēlu). Salīdzinot ar 2023. gadu, darbinieku vidējais skaits ir palielinājies par 26. Vidējais štata vienību/likmju skaits salīdzinājumā ar 2023. gadu ir palielinājies par 0.1% jeb 3 štata vienībām/likmēm, bet salīdzinājumā ar plānoto – mazāks par 1.61% jeb 50 štata vienībām/likmēm.



3.attēls. Darbinieku skaits dalījumā pa darbinieku amatu grupām 2024. gadā, %.

Attiecībā uz pieņemto un atbrīvoto darbinieku proporciju ir vērojama pozitīva dinamika – kopā tika pieņemti 699 darbinieki, bet atbrīvoti 615.

No kopējā darbinieku skaita 81% ir sievietes, 19% – vīrieši.

Strādājošo 25-40 gadus veco ārstniecības personu īpatsvars no kopējā Slimnīcas ārstniecības personu skaita veidoja 43.42%.

Cilvēktiesību ievērošana

Ņemot vērā to, ka Latvijā cilvēktiesību pamati ir nostiprināti Satversmē un cilvēktiesību normatīvais regulējums paredz tiešu cilvēktiesību piemērošanu organizācijās, Slimnīca pilnībā ievēro un izpilda esošā cilvēktiesību normatīvā regulējuma prasības.

Slimnīcas mērķis ir savā darbībā nepieļaut cilvēktiesību pārkāpumus un neiesaistīties cilvēktiesību pārkāpumos, kā arī paust savu nostāju par cilvēktiesību ievērošanu visām ieinteresētajām pusēm, t.sk. Latvijas iedzīvotājiem, Slimnīcas darbiniekiem, pacientiem, sadarbības partneriem, novēršot cilvēktiesību pārkāpumus jebkurā Slimnīcas darbības vai sadarbības jomā.

Slimnīca pilnībā ievēro un izpilda Latvijas Republikas, Eiropas Padomes un Apvienoto Nāciju organizācijas Vispārējās Cilvēktiesību deklarācijā noteikto regulējumu. Tādējādi,



Slimnīca neatbalsta un ir pret jebkādiem cilvēktiesību pārkāpumiem, pauž savu nostāju attiecībā uz cilvēktiesību pārkāpumiem.

Slimnīcas Valdes locekļu profesionālā kvalifikācija un pieredze apliecina Slimnīcas vadības padziļināto izpratni par cilvēktiesību lomu komercsabiedrības darbībā un vadībā. Slimnīca pilnībā nodrošina cilvēktiesību aizsardzību gan attiecībā uz saviem darbiniekiem, gan pacientiem, t.sk. tiesības uz dzīvību, veselību un politiskajiem uzskatiem, sociālekonomiskās tiesības, solidaritātes tiesības, tiesības uz vidi, personas datu aizsardzību u.c. cilvēktiesības.

Slimnīcā nepārtraukti tiek nodrošināta datu analīze, kvalitātes un risku vadība, auditu veikšana, pacientu drošības sistēmas funkcionēšana, ārkārtas situāciju un katastrofu vadība, ārstniecības procesu pārvaldība u.c. citi procesi, kas ļauj nodrošināt cilvēktiesību ievērošanu un savlaicīgi identificēt cilvēktiesību pārkāpšanas, neievērošanas riskus. Papildus, tiek nodrošināta regulāra pacientu un darbinieku apmierinātības aptauju veikšana, kurā ir ietverti jautājumi par dažādiem cilvēktiesību ievērošanas aspektiem.

Slimnīcas korpusos, kuros tiek nodrošināta ārstniecības un aprūpes pakalpojumu sniegšana, t.sk. izbūvējot jaunu Slimnīcas infrastruktūru, tiek nodrošināta infrastruktūras ērta pieejamība personām ar funkcionāliem traucējumiem. Infrastruktūras pieejamība nozīmē to, ka cilvēki ar redzes, dzirdes un kustību traucējumiem, kā arī vecāka gadagājuma cilvēki, vecāki ar bērnu ratiņiem un ikviens sabiedrības loceklis varētu nokļūt Slimnīcas telpās, lai saņemtu tur piedāvātos veselības aprūpes pakalpojumus.

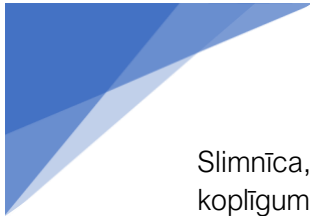
Plānojot jaunus infrastruktūras projektus, tiek ņemtas vērā personu ar invaliditāti atšķirīgās vajadzības, lai patstāvīgi pārvietotos, veiktu ikdienišķas aktivitātes un piedalītos sabiedriskajās norisēs. Piemēram, personām ar kustību traucējumiem, lai pārvietotos telpās, tiek izbūvētas uzbrauktuves, lēzenas līmeņu maiņas, pacelāji, lifti, noteikts durvju ailu platums, pielāgotas tualetes telpas u.c. Lai nodrošinātu vides pieejamību, tiek veikta arī attiecīga ēku un būvju labiekārtošana, piebraucamajiem ceļiem, ietvēm, gājēju celiņiem un gājēju pārejām, īpaši attiecībā uz iespēju pārvietoties no viena augstuma līmeņa uz citu un iespēju orientēties apbūvētajā vidē.

Arodbiedrība

Slimnīca atbalsta un nodrošina iespēju darbiniekiem piedalīties arodbiedrībā un iesaistīties nodarbinātības jautājumu apspriešanā. Slimnīca uztur ciešu komunikāciju ar Slimnīcas darbinieku arodorganizāciju, uzklusot darbinieku vēlmēm, ierosinājumus un problēmas, lai paredzētu darbiniekiem labākus darba un sociālās aizsardzības nosacījumus.

Slimnīcas mērķis ir nodrošināt darbiniekiem un Slimnīcai abpusēji izdevīgu sadarbību un kolektīvu vienošanos attiecībā uz lēmumiem par darbinieku sociālo aizsardzību, t.sk. darba tiesiskajām attiecībām, darba organizāciju, darba samaksu, sociālajām garantijām, atpūtu, darba aizsardzību, darbinieku kvalifikācijas celšanu, apbalvojumiem un pamudinājumiem.

Slimnīcā tiek nodrošinātas Darba koplīguma apspriešanas sanāksmes, kurās piedalās arodbiedrības, darbinieku un Slimnīcas Valdes pārstāvji. Tiek nodrošinātas telpas arodbiedrības sapulču norisei, kā arī sniegts atbalsts arodbiedrības funkciju izpildei.



Slimnīca, atbilstoši darba koplīgumam, nodrošina ārstniecības procesa atlaides^[1]. Darba koplīgums ir saistošs visiem darbiniekiem, neatkarīgi no tā, vai darbinieks ir Arodbiedrības biedrs.

Arodorganizācija aktīvi piedalās darbinieku interesēs, reaģējot uz viņu iesniegumiem un organizējot tikšanās ar slimnīcas valdi, lai risinātu svarīgus un aktuālus jautājumus. Šī sadarbība ir veicinājusi virkni pozitīvu pārmaiņu darbiniekiem, piemēram: Veselības apdrošināšanas iegūšana – Šis ir viens no veiksmīgākajiem sadarbības piemēriem, kas parāda, ka arodorganizācija sadarbojoties ar Slimnīcas Valdi spēj ietekmēt darbinieku labklājību un nodrošināt viņiem papildu sociālos labumus.

Tālākizglītības kursu organizēšana – Arodorganizācija kopā ar Slimnīcas Valdi turpina diskusijas par darbinieku profesionālo izglītību un attīstību, nodrošinot iespējas apgūt jaunas prasmes un zināšanas, kas var uzlabot darba kvalitāti un apmierinātību. Arodorganizācija iesaistās sarunās ar darba devēju par darba vides uzlabošanu, kas tieši ietekmē darbinieku komfortu un produktivitāti.

Koplīguma atvēršana un kompensācija brillēm –darbiniekiem tika palielināta kompensācija brillēm.

Arodbiedrība apdrošina biedrus pret nelaimes gadījumiem, sniedz atbalstu saistībā ar laulībām, bērna piedzimšanu un bērna skolas gaitu uzsākšanu, bērēm. Arodbiedrība limitēti kompensē saviem biedriem tālākizglītības kursus, kā arī kompensē resertifikācijas izdevumus, ērču encefalīta vakcināciju.

Arodbiedrības darbībā 2024.gadā ir iesaistījušies 883 darbinieki.

Diskriminācijas novēršana

Slimnīca strikti pieturas un ievēro diskriminācijas aizliegumu un pieturas Ētikas kodeksā noteiktajiem pamatprincipiem, t.sk. tiesiskums, objektivitāte un laba pārvaldība, profesionalitāte, taisnprātība un godprātība, atklātība, lojalitāte un konfidencialitāte.

Slimnīcas mērķis ir nepieļaut darbinieku diskriminējošu rīcību attiecībā pret citādu tautību, dzimumu, vecumu, atšķirīgām fiziskām spējām, seksuālo orientāciju, politisko, filozofisko vai reliģisko pārliecību. Slimnīca nodrošina darbinieku līdztiesīgu nodarbinātību, nepieļaujot nekādu izcelsmes, dzimuma, sociālo, mantiskā stāvokļa, nacionālās piederības, kā arī cita veida diskrimināciju.

Slimnīcas personāla (amata vietu, posteņu un slodžu) plānošana ir svarīgs personāla vadības uzdevums un tā īstenošana balstās uz:

- ✓ Slimnīcas Stratēģiju;
- ✓ Konkrēto pārskata periodu plāniem un aktuālajām vajadzībām pēc personāla resursiem, kas nepieciešami, lai nodrošinātu drošu un kvalitatīvu pacientu ārstēšanu un aprūpi, Slimnīcas darbības nepārtrauktību un Slimnīcas mērķu izpildi;
- ✓ Nepārtrauktu iekšējo procesu izpēti, pārskatīšanu un pilnveidi un no tā izrietošo amatu pienākumu un veicamā darba apjoma izpēti un pārskatīšanu.

[1] Slimnīcas "Darba koplīgums", APSTIPRINĀTS VSIA „Paula Stradiņa klīniskā universitātes slimnīca” Arodbiedrības konferencē 2021.gada 21.decembrī (Protokols Nr.5/21.12.2021) un VSIA „Paula Stradiņa klīniskā universitātes slimnīca” Valdes sēdē 2021.gada 9.decembrī (Protokols Nr.57 p.11).



Slimnīca sadarbojas ar augstākās un profesionālās izglītības iestādēm, nodrošinot prakses iespējas topošajām ārstniecības personām, darba iespējas studentiem, kā arī iespēju ārstiem iziet vairāk nekā 30 dažādas rezidentūras programmas, lai ilgtermiņā piesaistītu profesionālus nozares darbiniekus.

Slimnīca piedalās dažādos karjeras veicināšanas pasākumos – kā “Atvērto durvju dienas”, “Karjeras dienas”, “Ēnu dienas”, “Profesiju gadatirgus” u.tml. un veicam dažādas aktivitātes Slimnīcas kā darba devēja tēla popularizēšanai, sabiedrības izglītošanai par ārstniecības profesijām un jaunu darbinieku piesaistei.

Slimnīca veicina esošo darbinieku iesaistīšanos jaunu kolēģu piesaistē, kas pozitīvi ietekmē Slimnīcas kā darba devēja tēla veidošanu.

Slimnīca nodrošina atklātu, caurspīdīgu, taisnīgu, uz nepieciešamajām prasmēm, kompetencēm un pieredzi balstītu atlases procesu.

Darbības indikatori:

- ✓ Darbinieku iesaiste arodbiedrībā 2024.gadā: 883 darbinieki;
- ✓ Darbinieku skaits, uz kuriem attiecas koplīgums: visi darbinieki;
- ✓ Vidējā darba samaksa: vidējā darba samaksa atbilst nozares atalgojumam;
- ✓ Dzimumu dažādība, sieviešu/vīriešu īpatsvars: 81 % – sievietes, 19% – vīrieši;

Pārākumi: n/a.

Darbinieku apmācības

Viens no Slimnīcas Stratēģijā nospraustajiem mērķiem ir profesionalitāte un augsta ārstniecības kvalitāte, kas ir izmērāma konkrētos indikatīvajos rādītājos. Savukārt, būtiska šī mērķa sasniegšanas sastāvdaļa ir nepārtraukta darbinieku apmācība un to profesionālo kompetenču pilnveidošana.

Slimnīcas mērķis ir savā darbībā atbalstīt un veicināt darbinieku izglītošanos, t.sk. piedāvājot atbilstošu izglītības saturu dažādu jomu pārstāvjiem/speciālistiem, ar katru gadu palielinot finansējuma apjomu, kas ir veltīts darbinieku izglītības, zināšanu un kvalifikācijas celšanai.

Pieprasītākās apmācību jomas – darbs ar ikdienišķām nestandarta situācijām, komandas supervīzija, Eiropas intensīvās medicīnas biedrības kursi, individuālās supervīzijas darbiniekiem, pacientu drošība u.c.

Slimnīca kā izglītības iestāde ir nodrošinājusi tālākizglītības pasākumus 2500 ārstniecības un ārstniecības atbalsta personām. Aptuveni puse bija Slimnīcas darbinieki, kas varēja bez papildus samaksas apgūt zināšanas un prasmes augsti kvalificētu lektoru vadībā.

2024.gadā Slimnīcas darbinieki dažādām apmācībām veltīja aptuveni 27 310 stundas gan paaugstinot savas profesionālās kompetences, gan piedaloties semināros, konferencēs un pieredzes apmaiņas pasākumos. Pieprasītākās apmācību jomas – darbs ar ikdienišķām nestandarta situācijām, komandas supervīzija, Eiropas intensīvās medicīnas biedrības kursi, individuālās supervīzijas darbiniekiem, pacientu datu drošība u.c.



Darba aizsardzība

Latvijas darba aizsardzības, ugunsdrošības un civilās aizsardzības prasību normatīvais regulējums, t.sk. 2001.gada 20.jūnija Saeimas Darba aizsardzības likums, 2002. gada 24. oktobra Saeimas Ugunsdrošības un ugunsdzēsības likums, 2016.gada 5.maija Saeimas Civilās aizsardzības un katastrofu pārvaldīšanas likums un šo normatīvo aktu pakārtotie Ministru kabineta noteikumi, ir tieši piemērojami Slimnīcas darbībai un tiek pilnībā ievēroti Slimnīcas darbības nepārtrauktības un ilgtspējas nodrošināšanai.

Slimnīcas mērķis ir nodrošināt darbiniekiem drošu darba vidi un nepieļautu viņu veselības apdraudējumu. Slimnīca savā darbībā balstās tādos iekšējos normatīvajos aktos kā "Darba aizsardzības risku novērtēšanas politika", ikgadējais "Darba vides iekšējās uzraudzības un darba aizsardzības pasākumu plāns", ikgadējais "Ugunsdrošības pasākumu plāns", procedūra "Obligāto veselības pārbažu veikšana kārtība", "Rīcības plāns pēc nelaimes gadījuma darbā", Darba aizsardzības instrukcijas (51), Krīzes vadības plāns, "Informācija par darba vides risku faktoriem, darba drošības un ugunsdrošības prasībām ārpakalpojuma sniedzējiem" u.c.

Lai novērstu riskus, kas ir saistīti ar darbinieku drošību un veselību, tiek veikta nepārtraukta procedūru, plānu un algoritmu izveide un aktualizēšana, negadījumu izmeklēšana, uzskaitē un analīze, esošo procedūru, instrukciju, un plānu izvērtēšana, darbinieku apmācības. Papildus, drošas vides jautājumu aktualizē lielais aktīvo būvniecības projektu skaits Slimnīcas teritorijā vienlaikus.

Darbiniekiem tiek nodrošināta droša un veselībai nekaitīga darba vide, t.sk. piemērotas darba vietas, atbilstoši tehniskie resursi, individuālie aizsardzības līdzekļi. Atbilstoši normatīvajiem aktiem, Slimnīcā izstrādāts darba aizsardzības un ugunsdrošības pasākumu plāns, tiek veikta nepārtraukta darba vides iekšējā uzraudzība un kontrole. Slimnīca organizē regulāras darbinieku apmācības.

Slimnīca nepārtraukti veic virkni pasākumu, lai nodrošinātu drošu vidi darbiniekiem, t.sk.:

- ✓ Darba vides riska faktori tika novērtēti visām Slimnīcas struktūrvienībām. Darba vides iekšējās uzraudzības ietvaros tika veikti 78 apsekojumi, kas bija saistīti ar sūdzībām un pārkāpumiem, tostarp arī ārpakalpojumu sniedzēju darba zonu pārbaudēm. Pamatojoties uz apsekojumu rezultātiem, tika iesniegtas 149 rekomendācijas darba vides uzlabošanai.
- ✓ Laboratoriskie mērījumi tika veikti 40 darbavietās, un visos gadījumos ķīmisko vielu ekspozīcijas indekss atbilda normatīvo aktu prasībām, izņemot Patoloģijas institūta darba vides mērījumus, kur ekspozīcijas indekss vairākkārt pārsniedza pieļaujamās normas. Par konstatētajām neatbilstībām sastādīti protokoli, un atbildīgās personas ir informētas par pasākumiem to novēršanai.
- ✓ Horizon HOP vidē E-instruktažu darba aizsardzībā, ugunsdrošībā un ārkārtas situāciju pārvaldībā ir izpildījuši 80% darbinieku. Ievadapmācība ir nodrošināta 1634 personām, tostarp bēgļiem, praktikantiem, rezidenti, apsargiem un brīvprātīgajiem.
- ✓ Gada sākumā tika uzsāktas ergonomikas apmācības, kas paredzētas darbiniekiem, kuriem ir noteiktas arodslimības vai kuru obligātajās veselības pārbaudēs arodslimību ārsti ir norādījis ieteikumus attiecībā uz darba vietas organizēšanu atbilstoši ergonomikas prasībām. Gada laikā šajās apmācībās piedalījušies 179 darbinieki.
- ✓ 2024. gadā tika organizētas 24 tematiskas apmācības Slimnīcas personālam, tostarp mācības par pacientu pārvietošanu, pacientu pārvietošanas jostu lietošanu, kā arī tehniskā personāla apmācības par drošām darba metodēm būvlaukumos. Tāpat tika



veikta apmācība darba aizsardzības un ugunsdrošības jautājumos 17 apakšuzņēmēju pārstāvjiem.

- ✓ Lai trenētu Slimnīcas personāla prasmi rīkoties ārkārtas situācijas gadījumā, sadarbībā ar VUGD tika organizētas četras dienas ilgas evakuācijas mācības. Mācību laikā tika izspēlēta pacientu evakuācija no piedūmotām telpām, izmantojot evakuācijas inventāru – palagus un krēslus.
- ✓ Uz obligāto veselības pārbaudi (turpmāk – OVP) tika nosūtīti 1597 darbinieki. No tiem, kuri nepārtrauca darba attiecības ar Slimnīcu, OVP ir veikuši 1428 darbinieki. Pamatojoties uz saņemto veselības pārbaudi rezultātu apkopojumu, tika nodrošināta 170 arodslimību ārstu īpašo piezīmju un ieteikumu ievērošana.
- ✓ Visos Slimnīcas operāciju blokos tika organizēta ergonomisko paklāju testēšana.
- ✓ Pacientu pārvietošanas atvieglošanai 11 struktūrvienībām tika izsniegtas 45 pārvietošanas jostas, un jostu lietošanā apmācīti 66 darbinieki.
- ✓ Eiropas Ergonomikas mēneša ietvaros tika organizēts viens tiešsaistes vebinārs “Ergonomiskie risinājumi, lai uzlabotu fizisko un garīgo veselību darbā”, kā arī iekšējā mājaslapā izvietoti divi informatīvi infografiki.
- ✓ Veikti ķīmisko vielu auditi Apvienotajā laboratorijā, Sterilizācijas nodaļā un Patoloģijas institūtā, pēc auditu rezultātiem struktūrvienībām iesniegtas rekomendācijas darba vides uzlabošanas pasākumu veikšanai.
- ✓ Izvērtēts īpašais risks struktūrvienībām, kurām, saskaņā ar 2018. gada 18. decembra Ministru kabineta noteikumiem Nr. 851 “Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem”, pienākas speciālā piemaksa. Atbilstošs ziņojums iesniegts valdei.
- ✓ Pilnveidots un ar uzraudzības institūcijām (NMPD un VUGD) saskaņots “Krīzes vadības plāns.”
- ✓ Piesaistot ārpakalpojumu, veikta ugunsdzēsības aprīkojuma ikgadējā tehniskā pārbaude. Kopumā pārbaudīti: 1062 ugunsdzēsības aparāti, 156 ugunsdzēsības krāni, 11 hidranti, 2 sūkņu stacijas un 2 ārējās ūdens ņemšanas vietas.
- ✓ A korpusa otrās kārtas steidzamo uzturēšanas darbu laikā tika nodrošināta darba aizsardzības un ugunsdrošības prasību izpilde, tostarp ugunsdzēsības aparātu un evakuācijas zīmju izvietošana būvlaukumā.
- ✓ Guļošo pacientu evakuācijai iegādāti un izvietoti 146 evakuācijas palagi.
- ✓ Pacientu un apmeklētāju ar kustību traucējumiem evakuācijai ārkārtas situācijās iegādāti 10 evakuācijas krēsli. Kopējais evakuācijas krēslu skaits sasniedz 30 vienības, nodrošinot visus ārstniecības korpusus.
- ✓ Drošības vadības centrs aprīkots ar divām evakuācijas maskām, lai ugunsgrēka gadījumā aizsargātu darbinieku elpošanas ceļus no dūmiem.
- ✓ Tika izmeklēti 63 nelaimes gadījumi darbā. Viens no tiem tika klasificēts kā negadījums ar smagiem veselības traucējumiem, taču izmeklēšanas laikā tika konstatēts, ka tā cēlonis bija neprognozējama veselības stāvokļa pasliktināšanās un tas nebija saistīts ar darba vides riska faktoru iedarbību.

IETEKME UZ VIDI

Racionāla dabas resursu izmantošana, vides aizsardzība

Saskaņā ar Energoefektivitātes likumā noteikto, Slimnīca ir lielais elektroenerģijas patērētājs, kuram obligāti jāievieš vismaz trīs energoefektivitātes uzlabošanas pasākumi ar vislielāko novērtēto enerģijas ietaupījumu vai ekonomisko atdevi.



Lai Slimnīca izpildītu Energoefektivitātes likuma prasības, kopš 2019.gada Slimnīcā ir ieviesta un sertificēta Energopārvaldības sistēma atbilstoši LVS EN ISO 5001 “Energopārvaldības sistēmas. Prasības un lietošanas norādījumi” standarta prasībām.

Energopolitika

Ieviešot Energopārvaldības sistēmu, PSKUS:

- ✓ apliecina, ka tā vēlas samazināt radīto ietekmi uz vidi;
- ✓ apņemas ņemt vērā Latvijas Republikā spēkā esošos normatīvos aktus un citas saistošās prasības, kas attiecas uz energoefektivitāti, enerģijas izmantošanu un patēriņu;
- ✓ apņemas izvirzīt par Energopārvaldības sistēmas uzturēšanu atbildīgos darbiniekus;
- ✓ apņemas iesaistīt iestādes darbiniekus Energopārvaldības sistēmas uzturēšanā un pilnveidē;
- ✓ apņemas veicināt enerģijas patēriņa samazināšanu un monitoringu PSKUS, sadarbojoties ar iesaistītajām pusēm visā procesā;
- ✓ apņemas veicināt energosniegumu ietekmējošu energoefektīvu produktu un pakalpojumu iegādi, un energoefektīvu projektu realizēšanu;
- ✓ apņemas nodrošināt informāciju un nepieciešamos resursus izvirzīto mērķu un uzdevumu sasniegšanai, lai nodrošinātu nepārtrauktu energosnieguma un EPS uzlabošanu.

Lai nodrošinātu nepārtrauktu atbilstību energopārvaldības sistēmas prasībām, nepieciešams uzlabot energoefektivitāti, kas mudina pēc iespējas samazināt enerģijas patēriņu Slimnīcā, saglabājot sniegto pakalpojumu kvalitāti.

Lai sasniegtu šo mērķi, Slimnīca aicina savus darbiniekus, klientus, pacientus un pastāvīgos sadarbības partnerus strādājot piedomāt par energoefektivitāti:

- ✓ Pārdomāti izmantojot materiālus;
- ✓ Izvēloties un lietojot iespējami energoefektīvākus darbarīkus un aprīkojumu;
- ✓ Izslēdzot aprīkojumu pēc tā lietošanas;
- ✓ Pēc iespējas strādājot dabiskā apgaismojumā;
- ✓ Izslēdzot apgaismojumu, ja tas nav nepieciešams;
- ✓ Aizverot durvis un logus (apkures sezonā/ pie ieslēgtiem kondicionieriem);
- ✓ Neļaujot automašīnām nevajadzīgi darboties tukšgaitā;
- ✓ Iespēju robežās taupīt ūdeni, jo tas ir vērtīgs;
- ✓ Pēc iespējas taupot visus enerģijas veidus;
- ✓ Izslēdzot apgaismojumu atstājot koplietošanas, sapulču un darba telpas.

Slimnīcas energoefektivitātes mērķi no 2021. – 2024.gadam.

- ✓ Elektroenerģijas apgaismojuma patēriņa samazināšana koplietošanas telpās par 50% pārejot uz jauniem LED gaismekļiem;
- ✓ Siltumenerģijas zudumu samazināšana siltumtrasēs par 6% pārejot no apkures četrcauruļu sistēmas uz divcauruļu sistēmu un pārslēdzoties no vecajām tvaika iekārtām uz ūdensildāmajām iekārtām ar kopējo jaudu 13,75 MW uz 6 MW;

- ✓ Elektroenerģijas skaitītāju uzstādīšana visos korpusos. Individuālo Siltummezglu uzstādīšana 18 korpusos;
- ✓ Veikt astoņpadsmit ēkām energoauditu;
- ✓ 5.korpusa pilna rekonstrukcija.

Slimnīcas infrastruktūras energoefektivitātes uzlabošana

Energoefektīvu risinājumu īstenošana slimnīcas infrastruktūras attīstības projektos, samazinot energoresursu patēriņu uz ēku telpu platības. 2023. gadā salīdzinot ar 2022. gadu samazināts siltumenerģijas patēriņš par 8,5% (astoņiem ar ½ procentiem). Energoresursu patēriņa samazinājuma pasākumu ieviešana turpinās, gan vēsturisko ēku energoefektivitātes paaugstināšanā, gan nokalpojušā aprīkojuma un iekārtu nomaiņai uz energoefektīvāku, tā pat arī apgaismojumu nomaiņai uz energotaupīgāku.

2024.gadā salīdzinot ar 2023.gadu samazināts siltumenerģijas patēriņš par 5,5 %

Slimnīca 2024.gadā turpināja īstenot pasākumus, lai paaugstinātu ēku energoefektivitāti:

- ✓ Nomainītas 614 luminiscentās spuldzes uz LED paneļiem, radot ietaupījumu 42184,8 kWh
- ✓ 15., 33., 21. ēkās uzstādīti ūdens, elektrības un siltuma skaitītāji, pieslēdzot tos ēku vadības sistēmai (BMS), nodrošinot energoresursu uzskaiti un analīzi;
- ✓ Atjaunota siltumtrase no 4. uz 2. korpusu, no 8. uz 21. korpusu, 6. uz 1. korpusu;
- ✓ Izveidots jauns siltummezgls 2.korpusā.

Apsaimniekošanas jomā remontdarbi veikti atbilstoši 2024. gada remontdarbu plānam - izstrādāti 23.ēkas 19.lifta; 15.ēkas 11. un 14. liftu legalizācijas projekti, liftu pārbūve ieplānota 2025.gadā.

2024.gadā infrastruktūras uzlabošanā paveikts:

- ✓ tika veikta ūdensmaģistrāles nomaiņa 33.korpusā;
- ✓ tika nomaiņīta 15.korpusa galvenā sadalne;
- ✓ tika veikta teritorijas apgaismojuma halogēno gaismekļu nomaiņa uz LED gaismekļiem;
- ✓ tiek izstrādāts projekts Liepājas ielas 42, Rīgā zemesvienības apgaismojumam.

Nodrošinātie procesi:

- ✓ Slimnīcas teritorijā uzstādītajiem dīzeļģeneratoriem uzstādītas papildus degvielas tvertnes;
- ✓ Veikta 15.korpusa lifta Nr.11, Nr. 14, K23 lifta Nr.19 legalizācija;
- ✓ Veikta ēku inventarizācijas lietu sakārtošana un nelegālās būvniecības legalizēšana;
- ✓ Izpildīts līgums par 15. un 23.ēkas slimnieku pārvietošanas elektrisko liftu būvprojektu izstrādi un autoruzraudzību" trīs liftu legalizācijai.

2024.gadā uzsākta informācijas apkopošana par 46.korpusa apgaismojuma nomaiņu uz LED, apzinātas vajadzības, izmaksas, lai uzsāktu esošā apgaismojuma nomaiņu.

Negatīvas ietekmes uz vidi nepārtraukta uzraudzība, ietekmi mazinošu pasākumu īstenošana

- ✓ 2024.-2025.gadā ir likts uzsvars uz bīstamo atkritumu apjomu samazinājumu, kur viens no galvenajiem mērķiem ir personāla izglītošana, tas ir, korekta atkritumu veida



identificēšana un to pareiza apsaimniekošana. Apmācību process ir iesākts un turpināsies līdz 2025.gada beigām. Salīdzinājumā ar 2023.gadu bīstamo atkritumu apjoms slimnīcā tika samazināts par 6.4%. Slimnīcā joprojām tiek strādāts pie atkritumu šķirošanas un slimnīcas telpu aprīkošanas ar šķirošanas skapjiem/tvertnēm - par to liecina 2024.gada šķiroto atkritumu apjoms, kas ir 2023.gada līmenī un sastāda 5% no kopējā atkritumu apjoma.

- ✓ Rūpējoties par vidi, slimnīca nošķiro tekstiliju atkritumus no sadzīves atkritumiem un meklē to otrreizējās izmantošanas iespējas. Lietošanai slimnīcā nederīgos, defektētos tekstila izstrādājumus (gultas veļa, operāciju veļa, pledi, dvieļi, u.tml.) slimnīcā nodod izmantošanai dzīvnieku patversmēs. Taisnās veļas tekstila izstrādājumus, kas ir daļēji bojāti, slimnīca, savukārt, pēc iespējas pāršuj otrreizējai lietošanai (piemēram, bojāts palags tiek pāršūts par puspalagu).
- ✓ Lai nodrošinātu negatīvas ietekmes uz vidi mazināšanu, slimnīca publiskajos iepirkumos ievēro zaļā iepirkuma principus, prasības un to piemērošanas kārtību, iekļaujot zaļā iepirkuma prasības piedāvājuma izvērtēšanas kritērijos un iepirkuma līguma izpildes noteikumos dažādiem preču, pakalpojumu un būvdarbu iepirkumiem (piemēram, biroja papīra, drukas iekārtas, datortehnikas tīrīšanas līdzekļu, iekštelpu apgaismojuma materiālu piegāžu iepirkumiem, kā arī ēdināšanas pakalpojuma un būvdarbu iepirkumiem). Tāpat slimnīca plāno pakāpeniski pāriet uz videi draudzīgu transportlīdzekļu lietošanu slimnīcas ikdienas darbā aizstājot fosilo degvielas patēriņu ar elektroenerģiju.

Videi draudzīgu tehnoloģiju izmantošana vai nozīmīgākās vides aizsardzības iniciatīvas

- ✓ Energoefektīvu risinājumu īstenošana slimnīcas infrastruktūras attīstības projektos, samazinot energoresursu patēriņu uz ēku telpu platības.
- ✓ Slimnīcai ir svarīga radiācijas drošība kā viens no ilgtspējas aspektiem un norit darbs pie kvalitātes kontroles procedūru izstrādes un ieviešanas diagnostiskajā un terapeitiskajā radioloģijā.

SOCIĀLIE ASPEKTI

Atbildība pret pacientiem un viņu tuviniekiem

Slimnīcas mērķis ir nodrošināt pacientiem un viņu tuviniekiem:

- ✓ Ētisku, cieņpilnu un atbildīgu attieksmi pret pacientiem, to vajadzībām, tuviniekiem;
- ✓ Fiziski un emocionāli drošu vidi saņemot pakalpojumus;
- ✓ Pacienta un tā datu privātumu;
- ✓ Pacientu un to tuvinieku viedokļa izzināšanu par sniegtajiem pakalpojumiem;
- ✓ Atvērtību jauninājumiem un mūsdienu tehnoloģijām, kas uzlabo ārstēšanas kvalitāti un pacientu pieredzi.

Šī mērķa sasniegšanai, Slimnīcā tiek īstenota virkne ārstniecības un aprūpes procesu, kas nodrošina ārstniecības un aprūpes manipulāciju veikšanu saskaņā ar ārējiem, iekšējiem normatīvajiem aktiem, Slimnīcas Ētikas kodeksu u.c. saistošiem normatīvajiem aktiem. Slimnīcā darbojas Pacientu drošības sistēma.

Lai sekotu pacientu atsauksmēm, noskaidrotu pacienta prioritātes un stiprinātu uz pacientu vērstu veselības aprūpi, koncentrējoties uz vispārējo pieredzi, piemēram,



personāla attieksmi, slimnīcas vidi nevis pieredzi, kas saistīta ar konkrētu slimību, Slimnīca piedalās pacientu ziņotās pieredzes mērījumā (PREM).

Salīdzinoši ar 2023.gadu vērojama neliela, tomēr pieauguma tendence saņemto ziņojumu skaitā, bet noteikti jāturpina veicināt Slimnīcas darbinieku izpratni par pacientu drošības kultūru un nepieciešamību pieteikt ar pacientu drošību saistīto atgadījumu, jo tam nav cita nolūka, kā vien mācīties no kļūdām, problēmām un nedrošām situācijām, kas rodas, veicot ārstēšanu un aprūpi konkrētajā darba vidē un konkrētajos apstākļos, lai uzkrātu informāciju par aktuālajiem riskiem un veiktu uzlabojumus sistēmā.

Lai veicinātu darbinieku izpratni, kas ir un kas nav pacientu drošības gadījums, un kādās sistēmās par to jāziņo, tika izstrādāts informatīvs materiāls, kas tika izsūtīts darbiniekiem e-pastos, gan ievietots Slimnīcas iekšējā tīklā.

Lai izzinātu darbinieku viedokli par pacientu drošības kultūru slimnīcā, par līdzdalību kultūras veicināšanā un sistēmas attīstību kopumā, tikai veikta darbinieku aptauja uz kuras pamata tika izstrādāts plāns sistēmas attīstībai.

Kā būtiskākos 2024.gada cilvēkpieredzes attīstības soļus PSKUS var minēt:

- ✓ izveidota Cilvēkpieredzes daļa;
- ✓ izstrādāta PSKUS Cilvēkpieredzes stratēģija 2025.-2029. gadam ar veicamo uzlabojumu aktivitāšu plānu;
- ✓ pilnveidots PREMS stacionārajiem pacientiem datu analīzes un vizualizācijas rīks – QLIK un sākts darbs pie pacientu atsaucības veicināšanas aptauju aizpildē;
- ✓ izstrādāta PREMS ambulatorajiem pacientiem (ieviešana paredzēta 2025.gadā).
- ✓ Ņemot vērā, ka 2024.gads tika veltīts uzlabojumu plānošanai, saskaņošanai, reālas uzlabojumu aktivitātes paredzētas 2025.gadā.

Slimnīca nepārtraukti pilnveido un pārskata esošās procedūras, veido jaunas procedūras, t.sk. izstrādājot, aktualizējot procedūras, metodikas, algoritmus, veidlapas, uzlabojot Slimnīcas darba organizāciju, organizējot apmācības, pilnveidojot infrastruktūru atbilstoši pacientu vajadzībām.

Sabiedrības izglītošana un skaidrojošais darbs

Līdztekus savai pamatdarbībai, Slimnīca turpina sniegt būtisku ieguldījumu sabiedrības veselības veicināšanas un profilakses jautājumos, sniedzot konsultatīvu un saturisku atbalstu veselības izaicinājumu risināšanā valstī.

Sabiedrības izglītošanas labā, Slimnīca:

- ✓ Nodrošina regulāru skaidrojošo darbu par dažādām saslimšanām, profilaktiskiem pasākumiem, diagnostiku un ārstēšanu (informācija mājas lapā, dažāda formāta informatīvie materiāli u.c.);
- ✓ Veicina orgānu ziedošanas un transplantācijas tēmas aktualizēšanu, veicot skaidrojošo darbu par dažādajiem ar to saistītajiem aspektiem (organizējot diskusijas, piedaloties intervijās, sniedzot informāciju komunikācijas kanālos u.c.)
- ✓ Organizē tematiskus pasākumus, kas vērsti uz dažādu saslimšanu atpazīšanu un prevenciju;
- ✓ Sniedz ekspertu viedokli konkrētos ar ārstniecību un aprūpi saistītos jautājumos, kas ir pieejami plašākai sabiedrībai;
- ✓ Slimnīcas speciālisti aktīvi piedalās specializēto un populārzinātnisko nozares mediju materiālu sagatavošanā – “Veselība”, “IEVAS Veselība”, “Tautas Veselības Avīze”, “Kā dzīvot labāk”, “Dzīvīte” un citos speciālistu konsultācijas un intervijas tiek nodrošinātas

ik mēnesi;

- ✓ Informē sabiedrību par jauniem pakalpojumiem, esošajiem pakalpojumiem un izmaiņām tajos (aktuālā informācija tiek savlaicīgi publicēta gan slimnīcas mājaslapā, gan oficiālajos komunikācijas kanālos);
- ✓ Piedalās diskusijās, forumos, darba grupās un citos pasākumos, kas ir vērsti uz sabiedrības izglītošanu slimību profilakses un ārstniecības jautājumos;
- ✓ Veic aktivitātes medicīnu profesijas prestiža celšanai;
- ✓ Nodrošina konsultācijas reģionālajām slimnīcām un ģimenes ārstiem dažādās specializācijas jomās.

Sabiedrības izglītošanas un skaidrojošais darbs tiek nodrošināts vairākos komunikācijas kanālos, t.sk. izmantojot Slimnīcas mājas lapu, masu medijus, Facebook, X (Twitter), Instagram, LinkedIn sociālās platformas, kā arī organizējot konferences, seminārus un informācijas dienas u.c.

Vēsture, kultūra un kultūrvēsturiskais mantojums

Slimnīcas mērķis vēstures, kultūras un kultūrvēsturiskā mantojuma saglabāšanā ietver:

- ✓ Slimnīcas kultūrvēsturiskās nozīmes saglabāšana un popularizēšana, piedāvājot sabiedrībai informāciju par Slimnīcas vēsturisko izcelsmi un attīstību;
- ✓ Slimnīcas Stradiņu dzimtas vārdu, pieturas tās vērtībām, dzīvesziņai un principiem, kas mantoti vairākās paaudzēs;
- ✓ Slimnīcas vēsturiskās nozīmes saglabāšana, nodrošinot vēsturisko būvju atjaunošanu un integrēšanu Slimnīcas funkciju īstenošanā.

Vēsturiskā, kultūras un kultūrvēsturiskā mantojuma saglabāšanas labā Slimnīca:

- ✓ Atjaunojot un saglabājot Slimnīcas vēsturiskos korpusus respektējot arhitektūras mantojuma gādīgu saglabāšanu, piemēram atjaunojot koka logus un durvis, jumta dakstiņu klājuma atjaunošana;
- ✓ Sieviešu kora "Stradiņi" darbības atbalstīšana;
- ✓ Teritorijā izvietoto pieminekļu (valsts nozīmes Stradiņa piemineklis, Sirdsdobe, vēsturiskā strūklaka, piemineklis Černobiļas atomavārijas seku likvidatoriem-upuriem)) uzturēšana.

PRETKORUPCIJAS UN KUKUĻOŠANAS NOVĒRŠANAS PASĀKUMI

Slimnīca iestājas par godprātīgu darbības vidi un darbību īstenošanu normatīvo aktu un labas prakses ietvaros, ētikas principu ievērošanu ikvienā situācijā. Korupcijas un interešu konflikta risku mazināšanai Slimnīcas vadība ir deklarējusi noteiktu vērtību un pasākumu kopumu:

- ✓ Nulles tolerance pret korupciju. Slimnīca kategoriski nostājas pret un nosoda koruptīvas darbības, tai skaitā ir aizliegta jebkādu labumu piedāvāšana vai nodošana, lai iegūtu priekšrocības (kā ārstniecības darbā, tā uzņēmējdarbībā) jebkurā darbības vai saistību posmā. Slimnīca nodrošina drošus ziņošanas kanālus un reaģē uz katru indikāciju par iespējamām pārkāpumiem;
- ✓ Apņemšanās cīnīties pret korupciju, ieviešot un īstenojot pretkorupcijas jomu regulējošos normatīvus, standartus un praksi. Slimnīca iegulda savu darbinieku apmācībā, kā arī veic pasākumus pacientu, piegādātāju un sadarbības partneru tolerances mazināšanai pret korupciju;

- 
- ✓ Sistēmas caurspīdīgums, kas paredz visiem darbiniekiem saistošas darbības efektīvas, caurspīdīgas un ilgtspējīgas pretkorupcijas sistēmas ieviešanai un darbībai. Slimnīca nodrošina informatīvos pasākumus darbinieku un citu personu informēšanai par Slimnīcas politikām korupcijas risku un interešu konflikta novēršanai.

Slimnīca ir iesaistījusies Delna iniciatīvā “Nulles tolerance pret korupciju”.

Slimnīca definēto vērtību īstenošanu un pretkorupcijas sistēmas pārvaldību nodrošina ar noteiktu procedūru un pasākumu kopumu secīgi: Slimnīcas padome nosaka pretkorupcijas sistēmas politiku, Slimnīcas valde apstiprina pretkorupcijas pasākumu plānu, kurā ietvertas korupcijas riska zonas un definēti uzdevumi struktūrvienībām risku mazināšanas pasākumiem, struktūrvienības nodrošina pasākumu plānā noteikto aktivitāšu ieviešanu un sistemātisku īstenošanu, pretkorupcijas sistēma tiek uzraudzīta ar ikgadējo pārskatu par pretkorupcijas sistēmas darbību un iekšējos auditos, kā arī ir noteikta pašpārbaudes procedūra.

Pretkorupcijas sistēmas pamatu Slimnīcā veido visiem darbiniekiem saistoši iekšējie normatīvie akti:

- ✓ Ētikas kodekss;
- ✓ Korupcijas risku un interešu konflikta novēršanas politika;
- ✓ Pretkorupcijas pasākumu plāns;
- ✓ Iekšējā trauksmes celšanas sistēma Slimnīcā;
- ✓ Ziedojumu pieņemšanas un izlietošanas kārtība;
- ✓ Darbu savienošanas iesniegumu iesniegšana, izvērtēšana un atļaujas izsniegšana.

Ar Slimnīcas darbību saistītās galvenās korupcijas riska zonas un to risku pārvaldības pasākumi:

- a) *Darījumu (tostarp iepirkumi, nekustamā īpašuma pārvaldīšana un iznomāšana, pētniecība, nolietotās kustamās mantas atsavināšana, ziedojumu pieņemšana, projektu īstenošana) plānošana, organizācija un īstenošana;*

Iepirkumu procesa organizācija tiek īstenota atbilstoši Publisko iepirkumu likumam, Slimnīcas statūtiem un Slimnīcas iekšējiem normatīviem aktiem, kas nosaka konkrētas darbības, kā tiek plānotas un izvērtētas investīcijas, veikta priekšizpēte, sagatavota un publiskota iepirkumu dokumentācija, norit darbs iepirkumu īstenošanā, tostarp procesu ietvaros tiek nodrošināts četru acu princips, nejaušības princips darba uzdevumu sadalē.

Katrai no norādītajām darījumu jomām ir izstrādātas un tiek īstenotas procedūras, kas definē konkrētus darbinieku uzdevumus un pienākumus darbību īstenošanā, kas nodrošina kontrolētu procesu īstenošanu.

Sadarbības partneriem ir pienākums ievērot Slimnīcas definētos godprātīgas darbības principus, tas tiek noteikts līgumos, informatīvie materiāli ir publiskoti Slimnīcas mājaslapā (www.stradini.lv – partneriem – informācija par slimnīcas pretkorupcijas politiku vai ej.uz/pret3K).

- b) *Ārstniecības process (pacientu un darbinieku saskarsme, norēķini);*

Slimnīca katru gadu īsteno arvien vairāk pasākumus, kas vērsti uz augstākajiem kvalitātes standartiem atbilstošu ārstniecības procesu, virzoties uz vidi, kurā nav vietas jebkādu labumu nodošanai, lai saņemtu priekšrocības ārstniecībā. Mums ir noteikts dāvanu izvērtēšanas un ierobežošanas process, ir aizliegta labumu nodošana/ pieņemšana, lai nodrošinātu priekšrocības ārstniecībā, kā arī naudas vai tai pielīdzināmu vērtību nodošana.



Slimnīca informē savus pacientus par pareiziem norēķiniem, noteikto nulles toleranci pret korupciju, nepieļaujamām darbībām un ziņošanas iespējām (www.stradini.lv – pacientiem – informācija par pretkorupcijas jautājumiem vai ej.uz/pacientiem_3K, informācijas plakāti struktūrvienībās, informācija ekrānos struktūrvienībās).

c) Nodarbinātība;

Personāla atlases, darbā pieņemšanas, darbu savienošanas, atļūdzības noteikšanas process, došanās komandējumos un apmācības, atvaļinājumu piešķiršana ir stingri iekšējās procedūrās regulēts process. Slimnīcā ir izveidota Ētikas komisija, kas iesaistās ētikas pārkāpumu risināšanā.

d) Slimnīcas resursu, investīciju plānošana un izlietojums;

Resursu plānošana un izlietošana tiek organizēta noteikto procedūru ietvaros, izvērtējot vajadzības atbilstoši Slimnīcas stratēģiskajiem mērķiem.

e) Datu drošība un aizsardzība;

Slimnīca nodrošina datu drošības pasākumus atbilstoši apstiprinātajām procedūrām un politikām,.

Godprātīgas vides īstenošanai, tostarp augstāk uzskaitīto risku mazināšanai, būtiska ir darbinieku izpratne par Slimnīcas definētajām vērtībām un rīcību ētikas normu ietvaros, korupcijas, interešu konflikta riskiem, to mazināšanas pasākumiem, tāpēc Slimnīca īsteno regulāras iekšējās informatīvās aktivitātes un turpina izglītēt savus darbiniekus.

Slimnīca nodrošina drošas ziņošanas iespējas pacientiem, sadarbības partneriem un darbiniekiem, aicinot ziņot kā personiski tā anonīmi, klātienē, pa pastu vai elektroniski. Darbinieki tiek aicināti ziņot arī iekšējās trauksmes celšanas sistēmas ietvaros.

Darbības indikatori, 2024.gads:

- ✓ Apmācības: korupcijas un interešu konflikta jomā 2024. gadā apmācīti: 134 darbinieki elektroniskā apmācību sistēmā, 126 darbinieki piedalījās Korupcijas novēršanas un apkarošana biroja īstenotajās tiešsaistes apmācībās.
- ✓ Pārkāpumi: 2024. gadā pārkāpumi nav konstatēti.
- ✓ Iespējamu interešu konflikta situāciju izvērtējums: interešu konflikta iespējamība vērtēta, izvērtējot ziedotāju piedāvātos ziedojumus saskaņā ar Slimnīcas Ziedojumu pieņemšanas un izlietošanas kārtībā noteikto procedūru, ziedojumam pārsniedzot trīs mēnešalgu apmēru tika prasīta Veselības ministrijas piekrišana. Kopumā 2024. gadā saņemti 8 ziedojumi.

POLITIKAS UN PROCEDŪRAS, KAS ATTIECAS UZ KORPORATĪVO SOCIĀLO ATBILDĪBU

Darbinieki un darba vide: Ētikas kodekss, Personāla politika, Sociālās atbildības un ilgtspējas politika, Iekšējā trauksmes celšanas sistēma, Atalgojuma politika, Kopīgums, Ārkārtas situāciju un katastrofu vadības politiku kopums, Pacientu drošības un vigilances procedūru kopums, Darba aizsardzības organizēšanas procedūru kopums, Dzimuma līdztiesības politika.

Ietekme uz vidi: Risku vadības politika, Kvalitātes politika, Energo politika, Energo pārvaldības sistēmas procesu kopums u.c.



Pretkorupcija un kukuļošanas novēršanas pasākumi: Datu privātuma politika, Iepirkumu politika, Risku vadības politika, Korupcijas un interešu konflikta novēršanas politika, Iekšējā trauksmes celšanas sistēma, Ziedojumu pieņemšanas un izlietošanas kārtība, Pretkorupcijas pasākumu plāns 2021.-2024. trīs gadu periodam, Grāmatvedības politika, Fizisko personu datu apstrādes procedūru kopums.

RISKU PĀRVALDĪBA SOCIĀLĀS ATBILDĪBAS JOMĀ

2025. gadā risku vadības attīstība, galvenokārt, tika īstenota sekojošās jomās:

1. Slimnīcas attīstībai:

- ✓ Pārskatīti Stratēģiskie riski un papildināts to saraksts;
- ✓ Pilnveidots Stratēģisko risku mazinošo pasākumu plāns;
- ✓ Dalība darbības nepārtrauktības nodrošināšanas Krīzes vadības plāna uzlabošanā;
- ✓ Risku vadība tiek integrēta iekšējos procesos dokumentācijas aktualizēšanas vai izstrādes procesā;
- ✓ Dalība risku vadības ieviešanā sertificējamās ārstniecības pakalpojuma jomās;
- ✓ Turpinās risku vadības ieviešanā administrācijas struktūrvienības – Iepirkumi, projektu vadība, jaunās infrastruktūras attīstība, nekustāmo īpašumu pārvaldība;
- ✓ Turpinās pacientu sūdzību izskatīšanas sistēmas pilnveidošana;
- ✓ Turpinās Risku vadības digitalizācijas un programmnodrošinājuma ieviešanas tirgus izpēti.

2. Darbinieku interesēs:

- ✓ Vadītas Risku vadības apmācības darbiniekiem;
- ✓ Organizēta struktūrvienību vadītāju un viņu vietnieku zināšanu pārbaude Risku vadībā;
- ✓ Aktīva dalība Latvijā organizētajās Risku vadības apmācībās un semināros;
- ✓ Organizēta pieredzes apmaiņas tikšanās ar valsts, pašvaldības un komercorganizācijām.