



**Sabiedrības ar ierobežotu atbildību
„LIEPĀJAS REĢIONĀLĀ SLIMNĪCA”
Nefinanšu paziņojums
par 2024.gadu**

2025.gads

SATURS

JURIDISKĀ BĀZE.....	3
ATTĪSTĪBA, DARBĪBAS REZULTĀTI UN FINANSIĀLAIS STĀVOKLIS.....	4
Slimnīcas darbības un rezultātu raksturojums.....	4
Slimnīcas attīstības pasākumi.....	8
Finansiālais stāvoklis.....	9
DARBINIEKI UN DARBA VIDE	9
Nodarbinātība, darbinieku raksturojums.....	9
Cilvēktiesību ievērošana	9
Arodbiedrība	10
Diskriminācijas novēršana	10
Darbinieku apmācības.....	11
Darba aizsardzība	11
IETEKME UZ VIDĪ	12
Racionāla dabas resursu izmantošana	12
SOCIĀLIE ASPEKTI	13
Atbildība pret pacientiem un viņu tuviniekiem	13
Sabiedrības izglītošana un informēšana.....	13
PRETKORUPCIJA UN KUKUĻOŠANAS NOVĒRŠANAS PASĀKUMI	13
RISKU PĀRVALDĪBA	14

JURIDISKĀ BĀZE

Sabiedrības ar ierobežotu atbildību "LIEPĀJAS REĢIONĀLĀ SLIMNĪCA" (turpmāk – Slimnīca vai Sabiedrība) 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 pusēm 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.

Slimnīca sociālo atbildību īsteno šādos virzienos:

- ✓ Atbildība pret pacientiem un viņu tuviniekiem;
- ✓ Atbildība pret darbiniekiem;
- ✓ Sabiedrības izglītošana un skaidrojošais darbs;
- ✓ Izglītība un zinātne;
- ✓ 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.

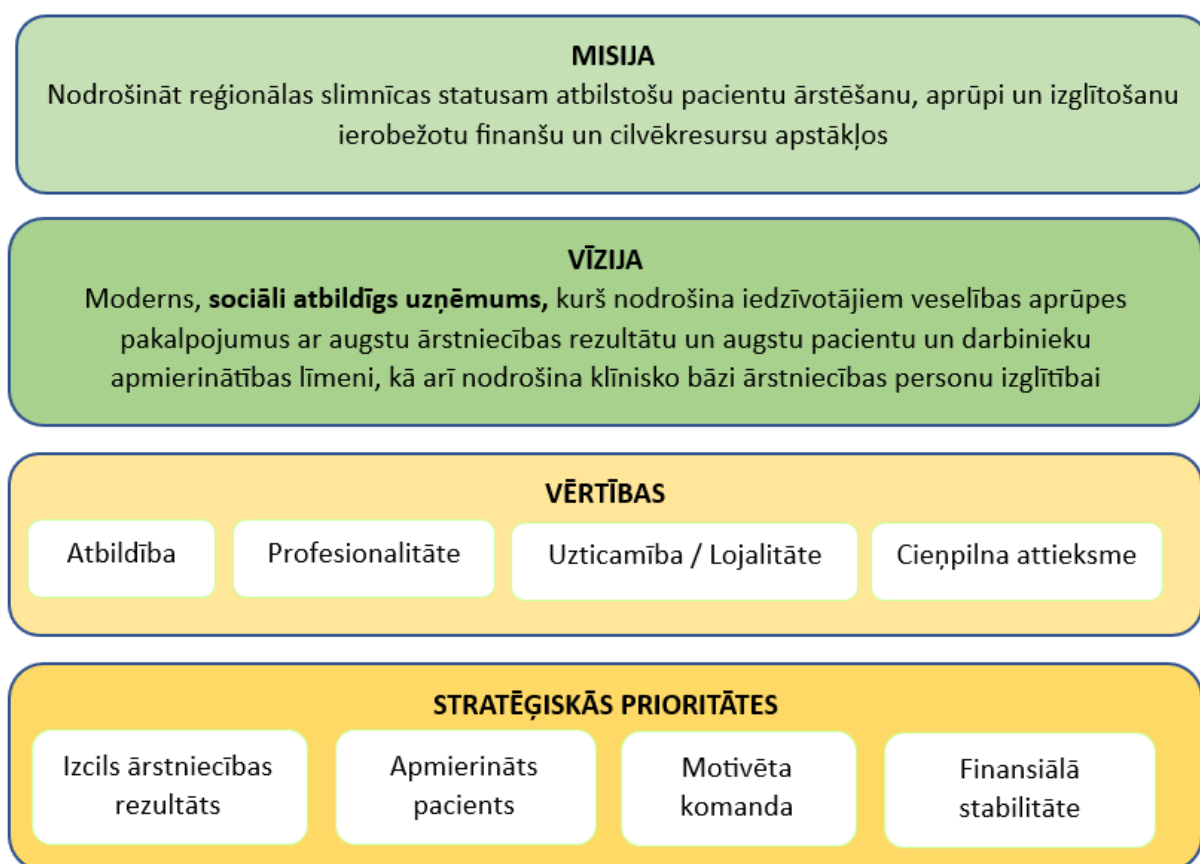
Slimnīca neatbalsta darbības ar neskaidri formulētiem principiem un/vai apšaubāmu sabiedrisko nozīmīgumu, kā arī darbības, kas orientētas uz savtīgām, merkantilām interesēm.

ATTĪSTĪBA, DARBĪBAS REZULTĀTI UN FINANSIĀLAIS STĀVOKLIS

Slimnīcas darbības un rezultātu raksturojums

Slimnīcas misiju, vīziju, vērtības, mērķus (skatīt 1.attēlu) noteic pārskata periodā spēkā esošā Slimnīcas vidējā termiņa darbības stratēģija 2022. – 2024.gadam (turpmāk – Stratēģija), kā arī vidējā termiņa darbības stratēģija 2025. – 2027.gadam. Slimnīcas darbība pārskata periodā norit atbilstoši Stratēģijā noteiktajam stratēģiskajam mērķim – *Būt vadošai daudzprofilu ārstniecības iestādei ārpus Rīgas, kas nodrošina kvalitatīvus, efektīvus un pieejamus plaša spektra stacionāros un sekundārās ambulatorās veselības aprūpes, neatliekamās medicīniskās palīdzības pakalpojumus Latvijas iedzīvotājiem, īstenojot ārstniecības iestāžu sadarbības teritoriju principu Kurzemes reģionā, kā arī sadarbībā ar augstskolām nodrošina klīnisko bāzi ārstniecības personu izglītībai.*

1.attēls. Slimnīcas misija, vīzija, vērtības, mērķi 2025. – 2027.g



Atbilstoši Slimnīcas stratēģijai, 2024.gadā Slimnīca sniedz pilna apjoma neatliekamo un plānveida stacionāro un sekundāro ambulatoro medicīnisko palīdzību (pakalpojumus). Slimnīcas stratēģijā noteikto nefinanšu mērķu izpilde atspoguļota 1.tabulā.

Nr.	Nefinanšu mērķis	Sasniedzamais rezultāts	Mērķa vērtība 2024.gadam	Rādītāju izpilde 2024.gadā
1	2	3	4	5
[1] IZCILS ĀRSTNIECĪBAS REZULTĀTS				
1.1.	Klīniski pamatots un profesionāls ārstniecības process (KVALITĀTE)	Slimnīcas pozīcija starp reģionālām slimnīcām Latvijā (CMI rādītājs)	1.vieta	2.vieta (skat. skaidrojumu Nr.1 un Nr.7.)
		Ķirurģiski ārstētu pacientu skaits % no kopējā stacionēto pacientu skaita	Vismaz 33%	31%
		Hospitalizēto pacientu skaita īpatsvars no kopējā uzņemšanas nodaļas	zem 50%	41% (2023.gada dati, 2024.gada nav pieejami).
		Mīrušo pacientu īpatsvars stacionārā, %	zem 5%	3%
		Pacientu mirstība stacionārā un ārpus stacionāra 30 dienu laikā un pēc stacionēšanās ar miokarda infarktu	zem 9%	Nav datu (skat. skaidrojumu Nr.3 un Nr.7)
		Pacientu mirstība stacionārā un ārpus stacionāra 30 dienu laikā un pēc stacionēšanās ar išēmisku insultu	zem 20%	Nav datu (skat. skaidrojumu Nr.3 un Nr.7)
		Pēcoperācijas plaušu embolija vai dziļo vēnu tromboze uz 100 izrakstīšanās gadījumiem no slimnīcas	zem 0,25%	Nav datu (skat. skaidrojumu Nr.3 un Nr.7)
		Ordinācijas sistēmas ieviešana	ieviesta pilnībā	Atlikts / Plānots (skat. skaidrojumu Nr.4 un Nr.7)
1.2.	Augsta līmeņa pakalpojuma klāsta pieejamība (PIEEJAMĪBA)	Pacientu skaits stacionārā	Vismaz 95% no NVD līguma	97%
		Sniegtie sekundāro ambulatoro veselības aprūpes pakalpojumi (talonu skaits)	Vismaz 134 000	159 435
1.3.	Efektīva un racionāla veselības aprūpe(EFEKTIVITĀTE)	Vidējais ārstēšanās ilgums dienās	Līdz 6,5	6,22
		Gultu noslogojums %	Vismaz 75%	73.36% (skat. skaidrojumu Nr.6.)
		Operāciju zāļu noslogojums (noslogotās stundas % no darba laika (08:00-16:00))	Vismaz 75%	63.31% (skat. skaidrojumu Nr.6.)
		Iekārtu noslodze (Angiogrāfijas iekārta)	Definēt rādītāju	Mērījumu uzsākšana, rādītāja definēšana 60,71% (7 h darba dienās) (skat. skaidrojumu Nr.5 un Nr.7.)
		Iekārtu noslodze (Datortomogrāfijas iekārta)	Definēt rādītāju	Mērījumu uzsākšana, rādītāja definēšana 60% (24h/7) (skat. skaidrojumu Nr.5 un Nr.7.)

		Iekārtu noslodze (Lineārais paātrinātājs)	Definēt rādītāju	Mērījumu uzsākšana, rādītāja definēšana 121% (7h darba dienās) (skat. skaidrojumu Nr.5 un Nr.7.)
1.4.	Pacientiem drošs ārstniecības process (DROŠĪBA)	Veikto procedūru laikā gūtās traumas un atstātie svešķermeņi uz 100 izrakstīšanās gadījumiem vai 30 dienu laikā kopš operācijas atkārtoti hospitalizēto pacientu skaits, kuriem jebkurā diagnozē parādās ieraksts par atstātu ķermeni.	zem 0.03%	0%
		Medicīnas personāla reaģēšanas ātrums uz māsu sistēmas izsaukumu (vidēji stacionārā)	Definēt rādītāju	Mērījumu datu uzkrāšana (skat. skaidrojumu Nr.7.) Rādītājs definēts jaunajā stratēģijā
		Ieviest ar pacientu drošību saistīto gadījumu ziņošanas - mācīšanās sistēmu	100% analizēti gadījumi	Ieviests 2022.gadā
[2] APMIERINĀTS PACIENTS				
2.1.	Pozitīva pacientu un piederīgo pieredze	Pacientu apmierinātības līmenis	Sākt mērīt	Datu uzkrāšana, SPKC anketu analīze Analizētas visas anketas, NPS (Net Promoter Score) indekss 73% (skat. skaidrojumu Nr.7.)
		Bērnu zīdīšanas kabinets Konsultatīvajā nodaļā		Ieviests
2.2.	Kvalitatīva un empātiska komunikācija	Ieviests zvanu centrs	Ieviests	Ieviesta zvanu centra funkcionalitāte
		Izstrādātas komunikācijas vadlīnijas un apmācības komunikācijā ar pacientiem, to piederīgajiem	Ieviests	Veiktas regulāras personāla apmācības - gan grupās, gan individuāli. (skat. skaidrojumu Nr.7.), kā arī skat. jauno stratēģiju.
		Vienota slimnīcas personāla koptēla un identifikācijas sistēmas ieviešana	Ieviesta	Ieviests: izstrādāta un ieviesta vienota darba apģērba koncepcija, notiek pilnveide citos elementos.
2.3.	Informēts pacients	E-pieraksta īpatsvars no kopējā pieraksta skaita	vismaz 75%	75%
		Modernizēta mājas lapa, t.sk. mobilā versija	Ieviests	Ieviests
		Uzsākt komunikāciju sociālajos medijos	vismaz 2 sociālo tīklu platformas	Ieviests daļēji, uzsākta komunikācija Facebook platformā (skat. skaidrojumu Nr.7)
		Slimnīcas mājas lapas apmeklējumu skaits	vismaz 750000	784 132

2.4.	Saprātīgā termiņā pieejami veselības aprūpes pakalpojumi	Vidējais rindā gaidīšanas ilgums LRS reģistratūrā (no numuriņa izņemšanas līdz apkalpošanas uzsākšanas)	Definēt	Mērījumu veikšana. 17 min 26 sekundes (skat. skaidrojumu Nr.5 un Nr.7.)
		Klientu apkalpošanas tālruņa numura neatbildēto zvanu īpatsvars	zem 15%	11%
		Vidējais rindā gaidīšanas laiks uz valsts apmaksātiem ambulatoriem pakalpojumiem (izmeklējumi: pa izmeklējuma veidiem – CT, USG utt.) [% , dienas]	vismaz 75% no pakalpojumiem pieejami līdz 30 dienām	73,68% (skat. skaidrojumu Nr.7.)
		Vidējais rindā gaidīšanas laiks uz valsts apmaksātiem ambulatoriem pakalpojumiem (speciālistu konsultācijas pa speciālistiem: ginekologs, urologs, kardiologs utt.) [% , dienas]	vismaz 75% no pakalpojumiem pieejami līdz 30 dienām	77,78%
2.5.	Pacients iesaka LRS citiem potenciālajiem pacientiem	Pacientu īpatsvars, kas rekomendē slimnīcu citiem, %	Definēt	NPS (Net Promoter Score) indekss 73% (skat. skaidrojumu Nr.7)
[3] MOTIVĒTA KOMANDA				
3.1.	Personāla kapacitāte, pieejamība	Ārstu skaits slimnīcā	Vismaz 125	142
		Rezidentu skaits slimnīcā	Vismaz 25	41
		Piesaistīto sertificētu ārstu skaits slimnīcā	Vismaz 7	18
		Māsu skaits slimnīcā	Vismaz 255	269
		Slimnīcā strādājošo ārstu vecuma grupā līdz 45 gadiem īpatsvars no kopējā slimnīcā strādājoša ārsta skaita	Vismaz 35%	45%
		Slimnīcā strādājošo medicīnas māsu grupā līdz 45 gadiem īpatsvars no kopējā slimnīcā strādājoša māsu skaita	Vismaz 35%	45%
		Virsstundu īpatsvars no kopējām faktiski nostrādātām stundām, %	zem 2,5%	2,67% (skat. Skaidrojumu Nr.2.)
3.2.	Atbalsta un motivācijas programmas	Ārstniecības personu tālākizglītības kursu, semināru, konferenču dalībnieku skaits, %	Vismaz 50%	49%
		Izstrādāta un ieviesta mentoru programma	ieviesta	Turpinās darbs pie mentoru programmas izstrādes
		Izstrādāta un ieviesta kritēriju sistēma darbinieku motivēšanai (novērtēšanai)	leviests	Uzsākts darbs pie kritēriju sistēmas izveides. (skat. Skaidrojumu Nr.7.)
		Ieviesta darbinieku veselības apdrošināšanas politika	ieviesta	Atlikts - 2026. (skat. skaidrojumu Nr.4 un Nr.7).
		Izstrādāta un ieviesta darbinieku psiholoģiskā atbalsta programma		leviests 2022.gadā
3.3.	Personāla lojalitāte un darba devēja pozitīva tēla veidošana	Personāla mainība (Ārsti)	Līdz 5%	17% (skat. skaidrojumu Nr.8).
		Personāla mainība (Vidējais personāls)	Līdz 5%	6% (skat. skaidrojumu Nr.8).

Skaidrojumi 1.tabulai:

1. *CMI rādītājs kopš 2021., 2022.gadam ir transformēts, līdz ar to CMI rādītāji nav pielietojami savstarpējai salīdzināšanai (angl. benchmarking) iestādes ietvaros pret citiem periodiem, ne arī ārstniecības iestāžu veiktā darba savstarpējai salīdzināšanai. Dati pieejami tikai par 2024.gada 9 mēnešiem: 1.vieta - Daugavpils reģionālā slimnīca 0,9493, 2.vieta - Liepājas reģionālā slimnīca 0,9152)*
2. *Ne visas štata vietas ir aizpildītas, jo atsevišķās vakancēs ir jūtams speciālistu pieejamības trūkums, kā arī neskaidrie valsts apmaksāto pakalpojumu finansējuma nosacījumi un finansējuma trūkums nozarē neļauj pilnvērtīgi īstenot cilvēkresursu nodrošinājuma politiku Slimnīcā, tādējādi esošais personāls strādā virsstundas. Rādītāju ietekmē arī personāla prombūtnes sakarā ar atvaļinājumiem un darba nespēju.*
3. *Dati pieejami tikai par kalendāro gadu, šobrīd aktuālie dati par 2023.gadu (SPKC datu bāzē: statistika.spkc.gov.lv), informācija par 2024.gadu nav pieejama datu bāzē.*
4. *Sakarā ar pēdējā gada samazināto finansējumu valsts apmaksājamiem pakalpojumiem un neskaidro finansēšanas kārtību turpmāk, šajos sarežģītajos finansiālajos apstākļos šī pasākuma ieviešana slimnīcā ir atlikta līdz brīdim, kad būs pieejams atbilstošs finansējums iestādei un skaidri finansējuma piešķiršanas nosacījumi turpmākiem periodiem. Līdz ar to pasākuma īstenošanas uzsākšana atlikta.*
5. *Apzināta metodika, rādītājs sākts mērīt, nepieciešami ilgāka perioda dati, lai objektīvi noteiktu sasniegtā rādītāja apmēru nākamajiem periodiem. Tiks definēts, aktualizējot stratēģiju un to finanšu/nefinanšu mērķus.*
6. *Ierobežotā valsts finansējuma apstākļos, NVD līgumu izpildē netiek īstenota iepriekšējo gadu pieeja, kas ļauj slimnīcām pašām elastīgāk nodrošināt pakalpojumu programmu izpildi kopējā piešķirtā finansējuma ietvaros, tādējādi ietekmējot gultu un operāciju zāļu noslogojumu slimnīcā*
7. *SIA "Liepājas reģionālā slimnīca" rosināja veikt stratēģijas grozījumus un tie konceptuāli arī tika saskaņoti 11.12.2023. padomes sēdē (protokols Nr.19). Stratēģijas grozījumi paredzēja nefinanšu rādītāju pārskatīšanu un aktualizēšanu atbilstoši faktiskajiem apstākļiem. Taču, ņemot vērā Liepājas Centrālās administrācijas pausto viedokli, ka nepieciešams grozīt un aktualizēt visas stratēģijas sadaļas, grozījumu skaņošanas process tika apturēts, jo ņemot vērā stratēģijas darbības termiņu visas stratēģijas aktualizēšana nav lietderīga.*
8. *SIA "Liepājas reģionālā slimnīca" gada nogalē pārtrauca darba attiecības ar vairākām ārstniecības personām sakarā ar Narkoloģijas nodaļas likvidēšanu, kā arī filiāles "Zobārstniecības poliklīnika" darbības pārtraukšanu, kurā strādāja 9 zobārsti.*

Slimnīcas attīstības pasākumi

Sabiedrības investīciju politika ir vērsta uz ieguldījumiem cilvēkresursu un infrastruktūras attīstībā, t.sk. personāla profesionālajā tālākizglītībā, pacientu drošībā, materiāli tehniskās bāzes atjaunošanā, jaunu medicīnas tehnoloģiju, instrumentu iegādē, kvalitātes uzlabošanā un vides sakārtošanā. Taču, ņemot vērā lielo nenoteiktību un nepietiekamību valsts apmaksāto veselības aprūpes pakalpojumu finansējuma apmērā, finansēšanas kārtībā un turpmākajā aprēķināšanas metodikā, Sabiedrības investīciju politika pārskata periodā bija piesardzīga. Investīcijas pārskata periodā veiktas, galvenokārt, tādu medicīnas preču un aprīkojuma iegādē, kuras nepieciešama, lai veiktu bojāto ierīču nomaiņu un varētu sniegt pakalpojumus bez pārtraukumiem.

Vienlaikus ar medicīnas tehnoloģiju attīstību, nozīmīgs izaicinājums ir stiprināt IT infrastruktūru, jo sevišķi attiecībā uz kiberdrošības pasākumiem, kā arī īstenot dažādus digitalizācijas procesus, ieviešot dažādas informācijas sistēmas, t.sk. mākslīgā intelekta risinājumus. Nākamajā periodā turpināsies darbs arī pie Sabiedrības organizatorisko un administratīvo procesu pilnveidošanas. Kā arī turpināsim investēt līdzekļus personāla profesionālajā tālākizglītībā.

Finansiālais stāvoklis

Slimnīcas 2024.gada darbības rezultātā ir zaudējumi 313 285 EUR apmērā, salīdzinot ar 2023.gada zaudējumiem 251 289 EUR apmērā.

2024.gada neto apgrozījums ir 44,778 miljoni eiro, kas ir par 3,8 miljoniem jeb 9,26% vairāk kā 2023.gadā. Lielāko ieņēmumu daļu – 62,66% jeb 28,059 miljonus eiro veido ieņēmumi par stacionārās palīdzības sniegšanu. Kopējie ieņēmumi par stacionārās palīdzības sniegšanu ir palielinājušies par 9,30% jeb 2,388 miljoniem eiro salīdzinot ar 2023.gada 12 mēnešiem. 20,68% jeb 9,262 miljonus eiro no kopējiem ieņēmumiem veido ieņēmumi par sniegto sekundāro ambulatoro palīdzību, kas salīdzinot ar iepriekšējā gada tādu pašu periodu ir palielinājušies par 9,84% jeb 829,9 tūkstošiem eiro. Ieņēmumi par sniegtajiem maksas medicīniskajiem pakalpojumiem veido 2,122 miljoniem eiro jeb 4,74% no kopējiem ieņēmumiem un tie, salīdzinot ar iepriekšējā gada tādu pašu periodu, ir palielinājušies par 15,05% jeb 277,5 tūkstošiem eiro.

Slimnīcas saimnieciskās darbības izmaksas 2024.gadā ir 46,715 miljoni eiro, kas ir par 4,376 miljoniem jeb 10,34% vairāk kā 2023.gadā. Izmaksu pieaugums, galvenokārt, saistīts ar izejvielu un materiālu, kā arī personāla izmaksu pieaugumu. Lielākā kopējo izdevumu daļa – 63,89% jeb 29,847 miljoni eiro ir izdevumi darbinieku atlīdzībai par darbu un sociālās apdrošināšanas maksājumiem. No 2024.gada 1.janvāra palielināts atalgojums 11,5% - 15,6% robežās, kas ir būtiski vairāk nekā to paredz 2018.gada 18.decembra Ministru kabineta noteikumi Nr. 851 "Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem" (turpmāk MK noteikumi Nr. 851).

Finanšu pārskata summas, kas attiecas uz sociālās atbildības jomu 2024.gadā: Izdevumi personāla apmācībai, darba vides un labsajūtas nodrošināšanai, darba koplīgumā paredzēto pabalstu izmaksai un citu ar personāla saistīto izdevumu segšanai ir 680 528 eiro.

DARBINIEKI UN DARBA VIDE

Nodarbinātība, darbinieku raksturojums

Pārskata periodā Slimnīcā strādā vidēji 1041 darbinieki (903 izstrādātās slodžu vietas), no kuriem 183 ir ārsti, 390 vidējais medicīnas personāls, 241 jaunākais medicīnas personāls un 227 pārējais personāls. Salīdzinot ar 2023.gadu, darbinieku skaits ir palielinājies par 3% jeb 30 darbiniekiem.

No kopējā darbinieku skaita 89% ir sievietes, 11% - vīrieši. Slimnīcā strādājošo ārstu vecuma grupā līdz 45 gadiem īpatsvars no kopējā strādājošo ārstu skaita ir 45%, bet medicīnas māsu grupā līdz 45 gadiem īpatsvars no kopējā strādājošo māsu skaita ir 45%.

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. 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. Infrastruktūras attīstība tiek īstenota, ievērojot vides pieejamības prasības un vadlīnijas, paredzot ergonomisku un pieejamu infrastruktūru un vidi. 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 infrastruktūras attīstību, tiek ņemtas vērā personu ar invaliditāti atšķirīgās vajadzības, lai patstāvīgi pārvietotos, veiktu ikdienišķas aktivitātes un piedalītos sabiedriskajās norisēs. 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 komunikāciju ar Slimnīcas darbinieku arodorganizāciju, uzklusot darbinieku vēlmes, 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, pēc nepieciešamības, 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 savu darbinieku valsts apmaksāto veselības aprūpes pakalpojumu, kas saņemti Slimnīcā, līdzmaksājumu segšanu. Darba koplīgums ir saistošs visiem darbiniekiem, neatkarīgi no tā, vai darbinieks ir Arodbiedrības biedrs. Arodbiedrības darbībā 2024.gadā ir iesaistījušies vidēji 163 darbinieki.

Diskriminācijas novēršana

Slimnīca strikti pieturas un ievēro diskriminācijas aizliegumu un pieturas Ētikas kodeksā noteiktajiem pamatprincipiem. 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.

Slimnīca sadarbojas ar augstākās un profesionālās izglītības iestādēm, nodrošinot prakses iespējas topošajām ārstniecības personām, darba iespējas studentiem, kā arī iespēju ārstiem iziet dažādas rezidentūras programmas, lai ilgtermiņā piesaistītu profesionālus nozares darbiniekus. Slimnīca piedalās dažādos karjeras veicināšanas pasākumos – kā “Atvērto durvju dienas”, “Karjeras dienas”, “Ēnu dienas”, 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: vidēji 163 darbinieki;
- Darbinieku skaits, uz kuriem attiecas koplīgums: visi darbinieki;
- Darbinieku mainības koeficients: ārsti 17%; vidējais personāls 6%
- Vidējā darba samaksa: vidējā darba samaksa atbilst nozares atalgojumam;
- Dzimumu dažādība, sieviešu/vīriešu īpatsvars: 89 % - sievietes, 11% - vīrieši;

Darbinieku apmācības

Slimnīcas Stratēģijā noteiktajiem prioritārajiem virzieniem ir 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, nodrošinot finansējuma apjomu, kas ir veltīts darbinieku izglītības, zināšanu un kvalifikācijas celšanai. 2024.gadā Slimnīca ir nodrošinājusi (Slimnīcas budžeta ietvaros) 49% ārstniecības personu izglītošanu un profesionālās kompetences paaugstināšanu dažādās izglītības programmu apguves formās, t.sk. darbinieki ir izglītojušies Slimnīcā un ārpus tās semināru un konferenču apmeklējumu, pieredzes apmaiņas un profesionālās kompetences celšanas braucienu pie sadarbības partneriem u.c. pasākumu formā.

Darba aizsardzība

Latvijas darba aizsardzības, ugunsdrošības un civilās aizsardzības prasību normatīvais regulējums ir tieši piemērojami Slimnīcas darbībai un tiek pilnībā ievēroti Slimnīcas darbības nepārtrauktības un ilgtspējas nodrošināšanai.

Slimnīcas mērķis ir savā darbībā nepieļaut darbinieku drošības pārkāpumus un veselības apdraudējumu. Slimnīca savā darbībā balstās tādos iekšējos normatīvajos aktos kā Darba telpu novērtējums, Darba vides risku izvērtējums, Darba aizsardzības instrukcijas, Instrukcija ugunsdrošībā, Instrukcija par rīcību ugunsgrēka trauksmes gadījumā, u.c.

Lai novērstu riskus, kas ir saistīti ar darbinieku drošību un veselību, tiek veikta nepārtraukta procedūru, plānu un algoritmu izveide un aktualizēšana, negadījumu uzskaitē un analīze, esošo procedūru, instrukciju, un plānu izvērtēšana, darbinieku apmācības. Darbiniekiem tiek nodrošināta droša un veselībai nekaitīga darba vide, t.sk. piemērotas darba vietas, atbilstoši tehniskie resursi, individuālie aizsardzības līdzekļi. Atbilstoši normatīvajiem aktiem, 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. daļa durvju un ārdurvju aprīkotas ar piekļuves kontroles sistēmām, Slimnīcā un tās teritorijā tiek veikta videonovērošana. Vienlaikus tiek īstenoti dažādi pasākumi infekciju izplatības ierobežošanas jomā. Izstrādāta precizēta kārtība, kādā tiek ziņots par inficēšanos darbinieku un pacientu vidū. Lai izslēgtu intrahospitālo baktēriju izplatību, aktīvi tiek veikta stacionāro nodaļu dezinfekcija un regulāra darbinieku apmācība epidemioloģisko normu ievērošanā un individuālo aizsardzības līdzekļu pareizā lietošanā.

IETEKME UZ VIDI

Racionāla dabas resursu izmantošana

Lai sekmētu racionālu energoresursu pārvaldību, nepieciešams uzlabot energoefektivitāti, kas mudina pēc iespējas samazināt enerģijas patēriņu Slimnīcā, saglabājot sniegto pakalpojumu kvalitāti. Šī mērķa sasniegšanai, Slimnīca aicina savus darbiniekus, klientus, pacientus un pastāvīgos sadarbības partnerus strādājot rūpēties par energoefektivitāti, ievērojot šādus uzvedības principus

- Pārdomāti izmantot materiālus;
- Izvēlēties un lietot iespējami energoefektīvākus darbarīkus un aprīkojumu;
- Izslēgt aprīkojumu pēc tā lietošanas;
- Pēc iespējas strādāt dabiskā apgaismojumā;
- Izslēgt apgaismojumu, ja tas nav nepieciešams;
- Aizvērt durvis un logus (apkures sezonā/ pie ieslēgtiem kondicionieriem);
- Taupīt ūdeni;
- Pēc iespējas taupot visus enerģijas veidus.

2024.gadā Slimnīcas energoresursu taupības jomā īstenoti šādi pasākumi:

- Infrastruktūras attīstības projektos tiek ievēroti energoefektivitātes paaugstināšanas pasākumi, atbilstoši ēkas energosertifikātam.
- Energoefektīvu risinājumu ieviešana izbūvējamās inženiersistēmās, iekārtās un apgaismojumā

Turklāt jāatzīmē, ka kopš 2015.gada Slimnīca ir palaidusi ekspluatācijā autonomu elektroenerģijas ražotni, kas izmanto saules enerģiju, tādējādi daļu no patērētās elektroenerģijas Slimnīca izmanto ar atjaunojamiem enerģijas avotiem.

Apzināties, ka veselības aprūpes nozare ir viena no tām, kas rada lielu ietekmi uz vidi, tieši radīto atkritumu ziņā. Bīstamie atkritumi un vienreizlietojamie materiāli ir neatņemama ārstniecības un aprūpes procesa sastāvdaļa. Lai mazinātu ietekmi uz vidi, ir nodrošināta bīstamo atkritumu šķirošana atsevišķi no pārējiem atkritumiem. Slimnīca nodrošina arī ikdienas šķirojamo atkritumu atbilstošu utilizēšanu, tādējādi samazinot Slimnīcas ietekmi uz vidi. Savā ikdienas darbā nepieciešamos resursus izmantojam saudzīgi un racionāli, lai mazinātu negatīvo ietekmi uz vidi un paaugstinātu uzņēmuma darbības efektivitāti.

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, drukas iekārtas, datortehnikas, pārtikas preču, kā arī ēdināšanas pakalpojuma iepirkumiem).

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. 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 informēšana

Slimnīca turpina sniegt ieguldījumu sabiedrības veselības veicināšanas un profilakses jautājumos, sniedzot konsultācijas pacientu pieņemšanā. Sabiedrības izglītošanas labā, savas kompetences robežās:

- Nodrošina regulāru skaidrojošo darbu par dažādām saslimtībām, profilaktiskiem pasākumiem, saslimtību diagnostiku, ārstēšanu (informācija mājas lapā, dažāda formāta informatīvie materiāli u.c.);
- Sniedz profesionāļu viedokli konkrētos ar ārstniecību un aprūpi saistītos jautājumos, kas ir pieejami plašākai sabiedrībai;
- Informē sabiedrību par pieejamajiem pakalpojumiem un to izmaiņām;
- Piedalās diskusijās, darba grupās un citos pasākumos, kas ir vērsti uz sabiedrības izglītošanu slimību profilakses un ārstniecības jautājumos;
- Veic aktivitātes medicīnu profesijas prestiža celšanai;
- Nodrošina konsultācijas ģimenes ārstiem dažādās specializācijas jomās. Izglītošanas un skaidrojošais darbs tiek nodrošināts vairākos komunikācijas kanālos, t.sk. izmantojot Slimnīcas mājas lapu, preses resursus, televīziju, organizējot konferences, seminārus un informācijas dienas u.c. komunikācijas avotus.

PRETKORUPCIJA UN KUKUĻOŠANAS NOVĒRŠANAS PASĀKUMI

Korupcijas un interešu konflikta risku mazināšanai Slimnīcas vadība ir deklarējusi noteiktu vērtību un pasākumu kopumu:

- Nulles tolerance pret korupciju, kas paredz pilnīgu neiecietību pret korupciju, korupcijas aizliegumu uzņēmumā un kā ietvaros Slimnīca novērtē un izmeklē katru rīcību, kas pārkāpj Slimnīcas noteiktos principus un normatīvu prasības;
- Aktīva rīcība cīnīties pret korupciju savas darbības vidē. Slimnīca iegulda savu darbinieku apmācībā un informētībā, kā arī veic pasākumus un ievieš procedūras 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.

Slimnīcas iekšējās kontroles sistēmas korupcijas un interešu konflikta novēršanas jomā normatīvās bāzes pamatu veido iekšējie normatīvie akti:

- Iekšējā kontroles sistēma korupcijas un interešu konflikta risku novēršanai
- Korupcijas risku novērtējums
- Pasākumi risku mazināšanai vai novēršanai
- Trauksmes cēlāja ziņošanas kārtība
- Ētikas kodekss;
- Ziedojumu pieņemšanas un izlietošanas kārtība.

Noteiktie dokumenti ir saistoši ikvienam Slimnīcas darbiniekam. Slimnīcā regulāri un sistemātiski tiek identificētas korupcijas riska zonas un Slimnīcas vadība apstiprina procedūras un konkrētus pasākumus risku mazināšanai, pretkorupcijas pasākumu plānā apstiprinot par risku novēršanas pasākumu īstenošanu/ieviešanu atbildīgās struktūrvienības, darbiniekus un termiņus. Risku mazināšanas uzdevumi Slimnīcā ietver plašu pasākumu loku, to starpā: izglītojošie pasākumi darbiniekiem, informatīvie pasākumi darbiniekiem, pacientiem, sadarbības partneriem u.c. personām, apstiprināti sadarbības partneriem ievērojamie principi korupcijas un interešu konflikta ierobežošanas jomā, ieviestas dažādus procesus reglamentējošas procedūras, kas konkrētizē darbinieku funkcijas un atbildību, četru acu principa ievērošana, nejaušības princips darba uzdevumu sadalē, personāla atlīdzības politikas un atlases atklātums, procedūru kopums atklātai un godīgai saimniecisku pasākumu īstenošanai: iepirkumu sistēmai, investīciju projektu vadībai, materiālo līdzekļu uzskaitē un izlietojumam, ziedojumu pieņemšanas kārtībai, noteikts procedūru un pasākumu kopums datu aizsardzības nodrošinājumam. Slimnīcā ir ieviesti drošas un konfidencialas ziņošanas kanāli, ziņošanai par: sabiedrības intereses apdraudošām situācijām Trauksmes celšanas likuma kontekstā, personificētai un anonīmai ziņošanai par iespējamām interešu konflikta vai korupcijas situācijām. Noteiktas darbības, kas darbiniekam jāveic, ja ir iespējama vai notikusi interešu konflikta situācija, paredzēta darbu/ amatu pie cita darba devēja saskaņošanas kārtība. Lai novērtētu sistēmas darbību un efektivitāti, nodrošinātu tās attīstības pasākumus, tiek veikts visaptverošs īstenoto pasākumu ikgadējais novērtējums, kurā tiek iesaistītas atbildīgās struktūrvienības, valde un padome.

RISKU PĀRVALDĪBA

Slimnīca savā darbībā, tajā skaitā, sociālās atbildības darbību ieviešanā:

- ņem vērā Latvijas Republikā spēkā esošos normatīvos aktus un citas saistošās prasības, kas reglamentē Slimnīcas tiesisku darbību;

- risku vadības funkcijas nodrošināšanā piemēro starptautiskas risku vadības vadlīnijas;
- nodrošina darbinieku nepārtrauktu profesionalitātes paaugstināšanu, nodrošinot apmācību, pieredzes apmaiņas iespējas un atbilstošus darba apstākļus motivētai profesionālajai izaugsmei atbilstoši darbinieku lomai risku vadības procesā.

Slimnīca izdala 6 galvenās risku kategorijas jeb grupas:

- Stratēģiskie riski, kas saistīti ar Slimnīcas stratēģisko mērķu sasniegšanas apdraudējumu dažādu iekšēju un ārēju faktoru ietekmē, tajā skaitā lēmumu pieņemšana par Slimnīcas attīstību, inovācijas ieviešanu, investīcijas projektu īstenošanu un pārmaiņu vadību;
- Ārstniecības un aprūpes riski, kas saistīti ar Slimnīcas darbinieku ikdienas darbību kļūdām, procedūru neatbilstību vai nepilnīgu iekšējo procesu, nepietiekošu informācijas tehnisko sistēmu funkcionalitāti, tehnisko resursu norisi, noteikumu, iekšējo politiku un standartu neievērošanu, kā arī ārējo apstākļu ietekmi uz pakalpojuma nodrošināšanu. Šie riski ietver pacientu drošību, ārstniecības kvalitāti, infekciju slimību riskus;
- Finanšu riski, kas saistīti ar Slimnīcas finanšu resursu plānošanu, pārvaldīšanu un to nepietiekamību Slimnīcas ikdienas vai attīstības nodrošināšanai, tai skaitā plānoto izmaksu atšķirības no reālajām izmaksām;
- Korupcijas un interešu konflikta, t.sk. reputācijas riski, kas saistīti ar sabiedrības negatīvu viedokli par Slimnīcu vai tās sniegtajiem pakalpojumiem, kas var radīt zaudējumus, kā arī apgrūtināt turpmāko attīstību un finansiālā nodrošinājuma piesaisti.;
- Informācijas drošības riski, t.sk. tehnoloģiskie riski, kas saistīti ar datu aizsardzību, kiberdrošību, informācijas sistēmu nepārtrauktības nodrošināšanu;
- Darba vides riski, kas saistīti ar darba vides apstākļiem, fizisko un ugunsdrošību.

Risku vadība Slimnīcā iedalīta 3 līmeņos:

- Primārā risku vadība (1.līmenis – Slimnīcas darbinieks) - pastāvīga risku pārvaldība Slimnīcā operacionālās darbības līmenī un ikdienas lēmumu pieņemšanā, kurā notiek risku identificēšana, novērtēšana un risku novēršanas pasākumu izstrāde;
- Risku vadības procesa uzraudzība un kontrole (2.līmenis – risku vadītājs) - ietver risku pārvaldības uzraudzību un darbības atbilstības uzraudzību. Risku vadītājs (speciālists) uzrauga risku vadības procesu darbību, t.sk., kontroles pasākumu izpildi Slimnīcā, analizē struktūrvienību riskus un uztur vienoto risku reģistru. Atbild par iekšējo normatīvo aktu izstrādi risku pārvaldības jomā, t.sk. risku politika. Ziņo valdei par risku novērtējumu, risku mazinošiem pasākumiem, izpildes gaitu un uzraudzības pasākumiem. Sniedz priekšlikumus valdei par risku pārvaldības sistēmas uzlabošanu un pilnveidošanu. Informē darbiniekus par riskiem un to pārvaldību, sniedz atbalstu Slimnīcas darbiniekiem risku pārvaldībā.
- Risku politikas un iekšējās kontroles sistēmas apstiprināšana (3.līmenis – Slimnīcas Valde) - apstiprina izstrādāto risku pārvaldības politiku, nosaka risku vadības nepieciešamību jauniem Slimnīcas darbības virzieniem un jomām, sniedz atbalstu politikas īstenošanā un pārbauda risku pārvaldības darbību.

Uzsākta korporatīvās sociālās atbildības aspektu un korporatīvās pārvaldības principu apzināšana.