



PAULA STRADIŅA
KLĪNISKĀ UNIVERSITĀTES
SLIMNĪCA

NEFINANŠU PAZIŅOJUMS par 2025. gadu

Rīga, 2026



Saturs

IEVADS UN JURIDISKĀ BĀZE	3
ATTĪSTĪBA, DARBĪBAS REZULTĀTI UN FINANSIĀLAIS STĀVOKLIS	4
Slimnīcas darbības un rezultātu raksturojums.....	4
Slimnīcas attīstības pasākumi	5
Izglītība un pētnieciskais darbs.....	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
IETEKME 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, PSKUS) 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 2025.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 iesaistītajam 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 2025.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 pārnesi uz reģioniem, kā arī veicinot zinātnes un pētniecības attīstību.



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

Atbilstoši Slimnīcas stratēģijai, 2025.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 2025. gadā.

Apakšmērķis	Rezultatīvais rādītājs	2025.gada mērķa vērtība	2025.gada izpilde
Pieejami un kvalitatīvi veselības aprūpes pakalpojumi	Stacionāro pacientu skaits	>48 000	48 682
	Ambulatoro apmeklējumu skaits	640 000	630 723
	Kopējais transplantāciju skaits	88	83
	Multidisciplinārie konsiliji (skaits)	≥4 900	9 212
Ārstniecības un aprūpes kvalitātes uzlabošana	Vidējais ārstēšanās ilgums (dienas)	≥5,0	4,94
	Atkārtotas neplānotas hospitalizācijas (%)	≥0,5%	0,30%
	Operāciju komplikāciju stacionārā īpatsvars (%)	≥0,9%	0,54%
Pacientu pieredzes uzlabošana	Pacientu pieredzes novērtējums	70%	71,7%
Izcilības nepārtraukta attīstība	Nepārtrauktas inovācijas	7	9
	Izveidots metodiskās vadības centrs	1	2
Kvalificēta personāla piesaiste un noturēšana	Darbinieku mainība	17,7%	17,72%
	Praktizējošo māsu un praktizējošo ārstu skaita īpatsvars	1,17	1,17
Pacientu un darbinieku vajadzībām atbilstošas un mūsdienīgas infrastruktūras attīstība un uzturēšana	Mūsdienīgu prasībām atbilstošas kvadrātūras īpatsvars pret kopējo slimnīcas kvadrāturu	39%	39,4%
Integrētas un pieejamas IT ekosistēmas attīstība	Nodrošināta iekšējo procesu jēgpilna digitalizācija	70%	73%
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%	9,37%
Efektīva finanšu pārvaldība	Sabalansēts budžets (ieņēmumi/izmaksas)	1	0,942
	Pamatdarbības naudas plūsma	>0	>0
	Kopējās likviditātes rādītājs	1-2	1,21
Daudzpusīga un mūsdienīga izglītības piedāvājuma attīstība PSKUS	Kursos apmācāmo skaits (tālākizglītības pasākumi)	1 400	3 140
	Rezidentūras beidzēju skaits, kas noslēdz darba līgumus Slimnīcā (koeficients)	0,5	0,51
PSKUS kā izglītības, pētniecības un klīniskās kompetences centra attīstība	Darbinieku ar zinātņu doktora grādu skaits	99	96
Pētniecības attīstība PSKUS	Zinātnes un akadēmisko pētījumu skaits	152	171
	Ārējais finansējums pētniecībai pret apgrozījumu (%), kumulatīvi stratēģijas periodā)	0,22%	0,78%

Slimnīcas attīstības pasākumi

2025. gadā Slimnīca turpināja mērķtiecīgi īstenot kompleksus pasākumus, kas izriet no Stratēģijas noteiktajiem galvenajiem attīstības virzieniem, nodrošinot gan ārstniecības kvalitātes uzlabošanu, gan ilgtspējīgu infrastruktūras un kompetenču pilnveidi.

Ārstniecības jomā slimnīca būtiski paplašināja inovatīvo ārstēšanas metožu klāstu un augsti specializētu pakalpojumu pieejamību. Tika attīstīti jauni diagnostikas un ārstēšanas



risinājumi sirds un asinsvadu slimību pacientiem, sadarbojoties ar “Latvijas Biomedicīnas pētījumu un studiju centrs” un ParSirdi.lv. Transplantācijas jomā tika veiktas sarežģītas multiorgānu transplantācijas un paplašināta ekstrakorporālā membrānu oksigenācija izmantošana. Kardioloģijā pirmo reizi Baltijā veikta sirds gangliju katetra ablācija, savukārt onkoloģijā ieviestas modernas staru terapijas plānošanas tehnoloģijas un veikta neuroendoskopiska operācija galvaskausa pamatnes audzēju ārstēšanā. Citās specialitātēs attīstītas minimāli invazīvas ārstēšanas metodes un ieviesti digitālie risinājumi, tostarp pacientu ziņoto iznākumu (PROMs) sistēma.

Vienlaikus tika mērķtiecīgi virzīta Vēža centra attīstība, stiprinot tā darbību atbilstoši starptautiskajiem kvalitātes standartiem un gatavojoties OECl akreditācijai. Tika veikts visaptverošs pašnovērtējums, izvērtējot centra darbību vairāk nekā 500 kvalitatīvajos un kvantitatīvajos kritērijos, kā arī sagatavoti un pilnveidoti būtiski kvalitātes vadības un pacientu aprūpes dokumenti. Tika identificētas arī turpmākās attīstības prioritātes, īpaši pētniecības pārvaldības, klīnisko pētījumu koordinācijas un cilvēkresursu plānošanas jomās, nodrošinot pamatu ilgtspējīgai un datos balstītai Vēža centra izaugsmei.

Metodiskā darba jomā slimnīca turpināja pildīt nozīmīgu lomu valsts līmenī, nodrošinot metodisko vadību kardioloģijā un koordinējot vienotu klīnisko pieeju ārstēšanā. Vienlaikus Antimikrobiālās rezistences kompetences centrs izstrādāja rekomendācijas racionālai antibiotiku lietošanai un veicināja sabiedrības izpratni par rezistences mazināšanu, uzlabojot pacientu drošību un ārstēšanas kvalitāti.

Infrastruktūras attīstībā būtiskākās pārmaiņas notika A2 ēkas projektā, kur 2025. gadā pārvaldība tika nodota valsts akciju sabiedrība “Valsts nekustamie īpašumi”. Tika pabeigti neatliekamie būvdarbi, stabilizējot ēkas tehnisko stāvokli, un uzsākts jauna ģenerāluzņēmēja atlases process. Vienlaikus, izmantojot Atveseļošanās un noturības mehānisma finansējumu, tika attīstīta arī pārējā slimnīcas infrastruktūra, modernizējot operāciju blokus, intensīvās terapijas un ambulatorās aprūpes telpas. Būtiska daļa investīciju tika novirzīta medicīnas tehnoloģiju parka atjaunošanai un modernizācijai, ieviešot augsti specializētas iekārtas diagnostikā un ārstēšanā, tai skaitā kardioloģijā, onkoloģijā un neiroķirurģijā.

Digitalizācijas jomā slimnīca pilnveidoja gan administratīvos, gan klīniskos procesus. Darbinieku darba efektivitātes uzlabošanai tika ieviesti vairāki Horizon HOP moduļi, nodrošināta e-rēķinu aprīte uz e-adresi un uzsākta iekšējo pasūtījumu sistēmas E-shop (Visma) ieviešana. Datu analītikas jomā Qlik vidē tika attīstīti risinājumi pacientu izrakstu, gultu fonda un antibiotiku izlietojuma uzskaitē, savukārt pacientu apkalpošanā pilnveidota e-pieraksta sistēma un ieviesta e-izrakstu nodošana e-veselībā. Stratēģiski nozīmīgs solis bija informācijas sistēmas Andromeda ieviešanas uzsākšana, nodrošinot tās integrāciju ar slimnīcas iekšējām sistēmām. Vienlaikus tika attīstīti arī klīniskie digitālie risinājumi, tostarp medikamentu uzskaites un ordinēšanas sistēmas, kā arī laboratorisko izmeklējumu uzskaites pilnveide.

Starptautiskajā sadarbībā slimnīca aktīvi iesaistījās EU4Health iniciatīvās un projektos, kas saistīti ar “Eiropas Vēža apkarošanas plāns” īstenošanu un “Viena veselība” pieeju. Tika paplašināta sadarbība ar ārvalstu partneriem, tostarp transplantācijas jomā ar Šveices un Norvēģijas centriem, kā arī inovāciju attīstībā ar Dienvidkorejas institūcijām. Slimnīca uzņēma starptautiskas delegācijas un turpināja dalību HOPE programmā, veicinot pieredzes apmaiņu un veselības aprūpes attīstību Eiropas līmenī.

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. Slimnīca darbojas kā valsts mēroga platforma nepārtrauktai profesionālai pilnveidei, kur vienuviet satiekas pirmsdiploma, pēcdiploma un darba vidē balstīta izglītība.

Izglītības jomā 2025.gadā rezidentūras studiju programmu Slimnīcā apguva 218 rezidenti (no tiem 213 rezidenti - par valsts līdzekļiem, 5 - par personīgajiem līdzekļiem). Organizēti 135 tālākizglītības pasākumi ārstniecības personām, kopā apmācot 3140 personas.

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, angiķirurģija, reimatoloģija, neiroloģija. 2025.gadā noslēgti 30 līgumi par klīnisko pētījumu norisi. Kopā Slimnīcā 2025.gadā norisinājās 157 zāļu un medicīnas ierīču klīniskie pētījumi.

Pārskata periodā noslēdzās un vienlaikus turpinājās vairāku pētniecības, izglītības, inovāciju un programmu projektu īstenošana. Turpinājās arī ERASMUS+ akreditācijas projekta ieviešana un tika turpināts 2025./2026. gada starptautisko mobilitāšu projekts.

Noslēdzās valsts pētījumu programmas "Sabiedrības veselība" projekti, kuros tika veikti pētījumi par veselības aprūpes kvalitātes uzlabošanu, mirstības mazināšanu un sabiedrības veselībasprātību. Tajos analizētas tādas jomas kā sirds slimības, onkoloģija un mātes veselība, kā arī izstrādāti praktiski risinājumi veselības sistēmas uzlabošanai. Vienlaikus turpinājās Latvijas Zinātnes padomes finansēto pētniecības grantu īstenošana – divi projekti bija ieviešanas stadijā, bet divi projekti tika noslēgti. Turpinājās arī trīs Nacionālā veselības dienesta finansētu pilotprojektu īstenošana: par hroniskas nieru aizstājterapijas efektivitātes uzlabošanu Latvijā, par sirds-asinsvadu slimību pacientu diagnostikas un ārstēšanas uzlabošanu, par jaunu molekulāri ģenētisko diagnostikas metožu ieviešanu personalizētai krūts vēža pacientu ārstēšanai Latvijā. Akadēmiskajā jomā sadarbībā ar Latvijas Universitāti īstenots pētījums par pacientu tiesībām un veselībasprātību iezīmēja nepieciešamību pilnveidot e-veselības risinājumus un informācijas pieejamību.

Noslēdzās Eiropas Savienības programmas EU4Health apstiprinātā projekta "e-Hospital4Future" īstenošana, ieviešot e-apmācības platformu www.eh4future.eu ar 19 mācību moduļiem dažādām profesionālajām grupām, paplašinot izglītības saturu ar digitālajām prasmēm un starpdisciplināru pieeju.

Finansiālais stāvoklis

Slimnīcas 2025.gada 12 mēnešu finanšu rezultāts ir 12,93 milj. EUR zaudējumi. Salīdzinot ar budžetā plānoto, tie ir par 0,68 milj. EUR mazāki, savukārt salīdzinot ar 2024. gadu, – par 12,18 milj. EUR lielāki.

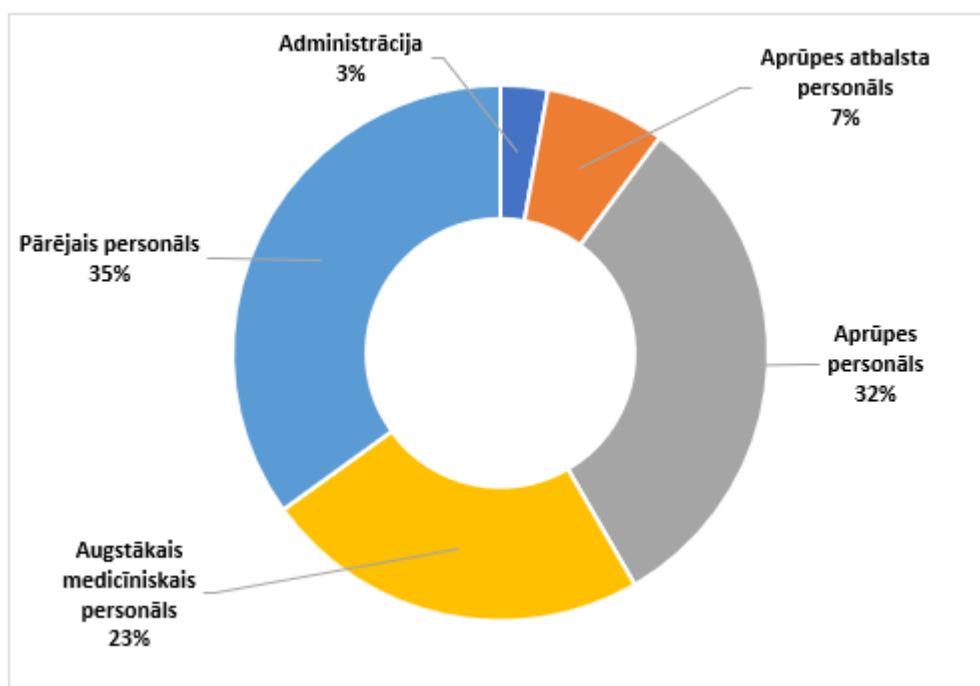
2025.gadā Slimnīcas kopējie ieņēmumi (t.sk. neto apgrozījums un pārējie saimnieciskās darbības ieņēmumi) ir 208,6 milj. EUR, kas, salīdzinot ar 2024.gadu, ir par 5,0 milj. EUR jeb 2,45% lielāki.

2025.gadā Slimnīcas kopējie izdevumi ir 221,5 milj. EUR, kas salīdzinot ar 2024.gadu ir lielāki par 17,2 milj. EUR jeb 8,4%.

DARBINIEKI UN DARBA VIDE

Nodarbinātība, darbinieku raksturojums

2025. gadā Slimnīcā strādāja vidēji 3 460 darbinieki, kas veidoja vidēji 3 107 likmes/štata vienības (skatīt 3. attēlu). Salīdzinot ar 2024. gadu, darbinieku vidējais skaits ir palielinājies par 93. Vidējais štata vienību/likmju skaits salīdzinājumā ar 2024. gadu ir palielinājies par 2.3% jeb 73 štata vienībām/likmēm, bet salīdzinājumā ar plānoto – mazāks par 0.84% jeb 26 štata vienībām/likmēm.



3.attēls. Darbinieku skaits dalījumā pa darbinieku amatu grupām 2025. gadā, %.

Attiecībā uz pieņemto un atbrīvoto darbinieku proporciju ir vērojama pozitīva dinamika – kopā tika pieņemti 665 darbinieki, bet atbrīvoti 628.


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

Strādājošo 25-40 gadus veco ārstniecības personu īpatsvars no kopējā Slimnīcas ārstniecības personu skaita veidoja 42.02%.

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 aiļu 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, uzklausa darbinieku vēlmis, 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 2025.gadā ir iesaistījušies 814 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

[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).

- 
- 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 vairāk nekā 35 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 2025.gadā: 814 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;

Pārākāpumi: 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.

2025.gadā Slimnīcas darbinieki dažādām apmācībām veltīja aptuveni 26 337 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.

Neatņemama sastāvdaļa Slimnīcas darbinieku apmācībā ir multidisciplinārās praktiskās mācības, kuras tiek īstenotas ar mērķi stiprināt Slimnīcas darbības nepārtrauktības un krīzes noturības funkcijas, kā arī veicināt sadarbību ar dienestiem un citām institūcijām. 2025. gadā Slimnīca, sadarbībā ar Nacionālajiem Bruņotajiem spēkiem un piedalījās praktiskajās mācībās PANACEJA 2025, kuru ietvaros, nakts laikā, tika mobilizēti aptuveni 350 kritiskā personāla darbinieki un Slimnīcā tika uzņemti 103 statisti kā pacienti.

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, Nacionālās drošības likums, 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, tajā pašā laikā nodrošinot Slimnīcas darbības nepārtrauktību. 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, pacientu un apmeklētāju drošību un veselību, un nodrošinātu Slimnīcas darba nepārtrauktību miera un ārkārtas situācijās, 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, pacientiem un apmeklētājiem 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 visās Slimnīcas struktūrvienībās. Darba vides iekšējās uzraudzības ietvaros tika veikti 38 apsekojumi saistībā ar sūdzībām un konstatētajiem pārkāpumiem, tostarp arī ārpakalpojumu sniedzēju darba zonu pārbaudes. Pamatojoties uz apsekojumu rezultātiem, tika sniegtas 87 rekomendācijas darba vides uzlabošanai.
- ✓ Laboratoriskie mērījumi tika veikti 20 darbavietās, un visos gadījumos ķīmisko vielu ekspozīcijas indekss atbilda normatīvajos aktos noteiktajām prasībām, izņemot Patoloģijas institūta darba vides mērījumus, kuros ekspozīcijas indekss vairākkārt pārsniedza pieļaujamās normas. Par konstatētajām neatbilstībām tika sastādīti protokoli, un atbildīgās personas ir informētas par pasākumiem to novēršanai.
- ✓ Horizon HOP vidē vai klātienē instruktāžu darba aizsardzībā, ugunsdrošībā un ārkārtas situāciju pārvaldībā ir izpildījuši 80 % darbinieku. Ievadapmācība ir nodrošināta 1632 personām, tostarp bēgļiem, praktikantiem, rezidenti, apsardzes darbiniekiem un brīvprātīgajiem.
- ✓ 2025. gadā Slimnīca, sadarībā ar Nacionālajiem Bruņotajiem spēkiem, piedalījās praktiskajās mācībās PANACEJA 2025, kuru ietvaros, nakts laikā, tika mobilizēti aptuveni 350 kritiskā personāla darbinieki un Slimnīcā tika uzņemti 103 statisti kā


pacienti, ar mērķi stiprināt valsts veselības sistēmas nepārtrauktību un pilnveidot slimnīcas gatavību ārkārtas situācijām.

- ✓ Uz obligāto veselības pārbaudi (turpmāk OVP) tika nosūtīti 1724 darbinieki. No tiem OVP ir veikuši 1643 darbinieki. Parādnieku skaits, salīdzinot ar iepriekšējo gadu, samazinājās par 53%. Pamatojoties uz saņemto veselības pārbažu rezultātu apkopojumu, tika nodrošināta 193 arodslimību ārstu piezīmju un ieteikumu ievērošana.
- ✓ 30 darba vietas operāciju blokos un manipulāciju telpās ir aprīkotas ar ergonomiskiem paklājiem, kas samazina personāla nogurumu, mazinot kāju locītavu un muskuļu spriedzi, kā arī veicina labāku stāju un asinsriti. 89% respondentu norādīja, ka arī turpmāk labprāt izmantotu minētos risinājumus.
- ✓ Tika iegādāts ūdeņraža peroksīda analizators, kas paredzēts šīs ķīmiskās vielas koncentrācijas mērīšanai darba vidē, nodrošinot kontroli telpu dezinfekcijas laikā un pēc tās, lai pārliecinātos par personāla un pacientu drošību.
- ✓ Pacientu pārvietošanas atvieglošanai 7 struktūrvienībām tika izsniegtas 26 pārvietošanas jostas, un jostu lietošanā apmācīti 32 darbinieki.
- ✓ Otro gadu pēc kārtas Eiropas Ergonomikas mēneša ietvaros sadarbībā ar Cilvēkpieredzes daļu un Ētikas komisiju tika organizēts tiešsaistes vebinārs "STOP vardarbībai", kā arī iekšējā mājaslapā tika izvietotas infografikas par aktuālajām darba drošības tēmām.
- ✓ 2025.gada beigās tika uzsākta darba drošības zināšanu nostiprināšanas aktivitāte "Steidzies lēnām, dari droši", kuras mērķis ir ikdienā, papildus instruktāžām, atgādināt darbiniekiem darba drošības un ugunsdrošības prasības.
- ✓ 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.
- ✓ Guļošo pacientu evakuācijai iegādāti un izvietoti 146 evakuācijas palagi.
- ✓ Pacientu un apmeklētāju ar kustību traucējumiem evakuācijai ārkārtas situācijās iegādāti 9 evakuācijas krēsli. Kopējais evakuācijas krēslu skaits sasniedz 39 vienības, nodrošinot ar tiem visus ārstniecības korpusus.
- ✓ Lai nodrošinātu jaundzimušo, tostarp intensīvi aprūpējamo, evakuāciju ārkārtas situācijās, tika iegādātas 6 evakuācijas gultiņas.
- ✓ Drošības vadības centrs ir aprīkots ar termokameru, kas nodrošina agrīnu ugunsgrēka atklāšanu un iespējamo sekū uzraudzību.
- ✓ Piedaloties konkursā "Zelta ķivere", tika iegūta Valsts darba inspekcijas atzinība par ieguldījumu darba aizsardzības apmācību pilnveidē un darbinieku iesaisti drošas darba vides veidošanā.
- ✓ Organizēta pirmā pieredzes apmaiņas tikšanās ar citu slimnīcu darba aizsardzības speciālistiem "Darba aizsardzības aktualitātes un izaicinājumi veselības aprūpes nozarē", lai stiprinātu sadarbību, dalītos pieredzē un meklētu efektīvus risinājumus nozares izaicinājumiem.
- ✓ Tika izmeklēti 46 nelaimes gadījumi darbā, no kuriem 30 bija saistīti ar saduršanos ar kontaminētiem asiņiem instrumentiem vai saskari ar bioloģiskajiem šķidrumiem.

IETEKME UZ VIDĪ

Racionāla dabas resursu izmantošana, vides aizsardzība

Mazinot Slimnīcas ietekmi uz klimatu un stiprināt funkcionālo noturību pret pieaugošajiem klimata riskiem (akūto, hronisko un pārejas risku) 2025.gadā uzsākts darbs pie Klimata



pārejas plāna sagatavošanas. Plānā ir noteikti galvenie rīcības virzieni klimata pārmaiņu mazināšanas jomā, kā arī darbības, lai pielāgotos klimata pārmaiņām, kas ir būtisks priekšnosacījums pakalpojumu nepārtrauktībai un Slimnīcas noturībai pret ārējiem riskiem. Plāna izstrāde ir saistīta ar Slimnīcas vidēja termiņa stratēģijā 2023. – 2029. gadam noteikto attīstības virzienu “Ilgtspējīga un atbildīga attīstība” un nodrošina atbilstību starptautiskajiem un nacionālajiem klimata politikas dokumentiem, kas uzsver veselības aprūpes nozares lomu klimata jomā.

Energopolitika

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, ir ieviesta un sertificēta Energopārvaldības sistēma atbilstoši LVS EN ISO 5001 “Energopārvaldības sistēmas. Prasības un lietošanas norādījumi” standarta prasībām, nodrošinot pastāvīgai energosnieguma un klimata pārmaiņu mazināšanas pasākumu uzraudzībai.

leviešot 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 infrastruktūras energoefektivitātes uzlabošana

Slimnīca uzskata, ka energoefektivitātes uzlabošana ir svarīgs solis, lai veicinātu ietekmes uz vidi mazināšanu, kā arī veicinātu racionālu energoresursu lietošanu saimnieciskās darbības nodrošināšanai.

Līdz šim jau ir veikti pasākumi, kuru īstenošana paaugstinājusi energoefektivitāti Slimnīcā. 2025. gadā ekspluatācijā nodots slimnīcas vēsturiskais 5. korpuss, 21.ēkas ambulatorais komplekss (Reimatoloģijas centrs), aptiekas jeb 108.korpusa 2.stāvs. Uzsākti 7.ēkas rekonstrukcijas darbi, kā arī savienojuma starp 21.un A1 korpusiem izbūve, un A1 pagrabstāva izbūve Diagnostiskās radioloģijas institūta vajadzībām.

Lai turpinātu Slimnīcas iesākto energoefektivitātes uzlabošanu, Slimnīcā ieviesta EPS (ņemot vērā ISO 50001 standarta pamatprincipus), kuras ietvaros ir izveidoti konkrēti energoefektivitātes mērķi un procedūras, kā šos mērķus sasniegt.

Slimnīca 2025.gadā turpināja īstenot pasākumus, lai paaugstinātu ēku energoefektivitāti:


- ✓ Nomainītas 516 luminiscentās spuldzes uz LED paneļiem, radot ietaupījumu 157 MWh/gadā;
- ✓ Nomainītas 20 gabali āra laternas autostāvvietā Liepājas ielā 42, Rīga, no halogēniem gaismekļiem uz jauniem LED gaismekļiem, radot ietaupījumu 18,7 MWh/gadā;
- ✓ Nomainīti 21. gab. vecie ledusskapji uz jaunajiem A klases ledusskapjiem, radot ietaupījumu 5,67 MWh/gadā.

2025.gadā infrastruktūras uzlabošanā paveikts:

- ✓ tika nomainīta 4.korpusa galvenā sadalne;
- ✓ tika veikti zibensaizsardzības pārbaudes darbi 25.;32.;9.;8.;13.;108.korpusam;
- ✓ Liftiem 108.korpusā Nr.22; Nr.23 un 32.korpusā Nr.3.;Nr.4 nomainītas vinča ar atvadbloku, nesošās troses, vadkurpju komplekti.

Negatīvas ietekmes uz vidi nepārtraukta uzraudzība, ietekmi mazinošu pasākumu īstenošana

- ✓ 2025.gadā slimnīcas stratēģiskais fokuss tika mērķtiecīgi vērsts uz medicīnisko un sadzīves atkritumu kopējā apjoma samazināšanu, ņemot vērā to būtisko finansiālo un vides ietekmi. Pārskata periodā slimnīcai izdevās samazināt kopējo medicīnisko un sadzīves atkritumu apjomu par 4,7%. Balstoties uz sasniegto progresu, 2026.gadā tiek turpināta atkritumu šķirošanas sistēmas pilnveide, īpašu uzsvāru liekot uz personāla izglītošanu – korektu atkritumu veidu identificēšanu un to atbilstošu apsaimniekošanu. Vienlaikus tiek turpināts darbs pie atkritumu šķirošanas infrastruktūras attīstības, pakāpeniski aprīkojot slimnīcas telpas ar atbilstošiem šķirošanas skapjiem un tvertnēm, tādējādi veicinot efektīvāku resursu izmantošanu un aprites ekonomikas principu ieviešanu.
- ✓ Rūpējoties par vidi, slimnīca nodrošina tekstila atkritumu nošķiršanu no sadzīves atkritumiem un aktīvi meklē to otrreizējās izmantošanas iespējas. Lietošanai slimnīcā nederīgos, defektētos tekstila izstrādājumus (gultas veļu, operāciju veļu, pledus, dvieļus u.c.) slimnīca nodod izmantošanai dzīvnieku patversmēs, tādējādi veicinot resursu atkārtotu apriti un sociāli atbildīgu sadarbību. Savukārt daļēji bojātus tekstila izstrādājumus slimnīca pēc iespējas atjauno un pāršuj otrreizējai lietošanai (piemēram, bojāts palags tiek pārveidots par puspalagu), pagarinot to



dzīves ciklu un samazinot jaunu resursu patēriņu. Minētās darbības ir daļa no slimnīcas aprītes ekonomikas principu ieviešanas, kas vērsta uz atkritumu apjoma samazināšanu, resursu efektīvāku izmantošanu un vides ietekmes mazināšanu.

- ✓ 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).
- ✓ 2025.gadā slimnīca noslēdza nomas līgumu par elektro kravas mikroautobusu, kas piegādāts 2025.gada nogalē, paplašinot un stiprinot jau iepriekš izveidoto bezemisiju transporta autoparku. Jau 2023.gadā slimnīca bija iegādājusies pasažieru elektroautobusu, kas tiek sekmīgi izmantots transplantācijas procesu nodrošināšanai un citu ar ārstniecības procesu saistīto funkciju veikšanai. Šāda secīga pieeja apliecina mērķtiecīgu un ilgtermiņā plānotu pāreju uz ilgtspējīgiem mobilitātes risinājumiem, samazinot fosilās degvielas patēriņu, siltumnīcefekta gāzu emisijas un veicinot energoefektīvu transporta sistēmu attīstību veselības aprūpes sektorā.

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;
- ✓ Pieejamu saprotamu informāciju par ārstniecību;
- ✓ Fiziski un emocionāli drošu vidi;
- ✓ Pacienta un tā datu privātumu;
- ✓ Iespēju sniegt atgriezenisko saiti par pieredzi slimnīcā;
- ✓ 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 ziņošanas sistēma. 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.



Slimnīcā izstrādāta un tiek realizēta Cilvēkpieredzes stratēģija, kas aptver pacientu pieredzes apkopošanu, regulāru datu analīzi, uzlabojumu prioritāšu izvēli un sasniegto rezultātu novērtēšanu. Pacientu pieredzes mērījumi pieejami visām struktūrvienībām ar mērķi uzlabot pacientu pieredzi slimnīcā. Slimnīcā ieviestas 3 aptaujas - stacionāra, dzemdību un ginekoloģijas aptaujas. Procesā - ambulatorās aptaujas ieviešana.

Slimnīcā augsti novērtēta ir personāla cieņpilna attieksme, skaidri saprotama izrakstīšanas informācija. Labi novērtēta ir komunikācija, bet uzlabojumi nepieciešami ārstniecībā izmantoto zāļu skaidrošanā, pacientu identitātes pārbaudē, kā arī psihoemocionālā atbalsta pieejamībā.

Kā būtiskākos 2025.gada cilvēkpieredzes attīstības soļus PSKUS var minēt:

- ✓ 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 atsaučības veicināšanas aptauju aizpildē;
- ✓ Izstrādāts PREMS ambulatorajiem pacientiem un ginekoloģijas jomas pacientiem;
- ✓ Veiktas iekšējās komunikācijas kampaņas: pacientu identitātes pārbaudes veicināšanā; sasveicināšanas un iepazīstināšanas ar sevi kultūras veicināšana;
- ✓ Ieviesta jauna amata vieta- komandu psihologs, kurš sniedz atbalsta un izglītojošus pasākumus slimnīcas komandām;
- ✓ Izstrādāti dažādi izglītojoši materiāli darbiniekiem un pacientiem.

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 publicētā 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 mediķu 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 kultūrvēsturiskas nozīmes saglabāšana un popularizēšana, piedāvājot sabiedrībai informāciju par Slimnīcas vēsturisko izcelsmi un attīstību;
- ✓ Slimnīca nes 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 iespējamajiem 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, nejausības princips darba uzdevumu sadalē.

Katrai no norādītājām 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, 2025.gads:

- ✓ Apmācības: korupcijas un interešu konflikta jomā 2025.gadā apmācīti: 2608 darbinieki elektroniskā apmācību sistēmā "Krāpšanas, korupcijas un interešu konflikta riski iepirkumos" (kas ir 67% no nosūtīto uzaicinājumu skaita (HOP), 173 darbinieki elektroniskā apmācību sistēmā "Krāpšanas, korupcijas un interešu konflikta riski iepirkumos" (Hop), 33 darbinieki Juridiskās daļas klātienes mācības jaunajiem māsu un ārstu palīgiem "Ētika slimnīcā, godprātība darba vidē un datu drošība".
- ✓ Pārkāpumi: 2025.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 2025. 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.