

PERSONĀLA POLITIKA

Politikas mērķis

Personāla politikas mērķis ir definēt valsts sabiedrības ar ierobežotu atbildību “Paula Stradiņa klīniskā universitātes slimnīca” (turpmāk – Slimnīca) personāla piesaistes, attīstības un motivācijas pamatprincipus ar nolūku nodrošināt, ka Slimnīcā strādā profesionāli, motivēti, lojāli un uz kvalitatīvu pacientu aprūpi orientēti darbinieki, ar kuru līdzdalību Slimnīca var sasniegt tās stratēģiskos mērķus – saglabāt, uzlabot un atjaunot Latvijas iedzīvotāju veselību un dzīves kvalitāti, vienlaikus nodrošinot klīnisko bāzi ārstniecības personu izglītībai, zinātnes un pētniecības attīstībai.

Politikas realizācijas virzieni

Personāla politika Slimnīcā tiek realizēta sekojošos virzienos:

Pamatotība

MĒS izvērtējam visus būtiskos aspektus, tai skaitā darbinieku vajadzības, pacientu vajadzības un Slimnīcas mērķus, lai pieņemtu pamatotus lēmumus jautājumos, kas saistīti ar darbinieku piesaisti, atlasī, karjeras virzību, attīstību, atlīdzību, darba vides un iekšējās kultūras veidošanu.

Atbildība

Slimnīca ir sociāli atbildīgs darba devējs, kas veido drošu, stabilu darba vidi, iegulda Slimnīcas attīstībā, rūpējas par darbinieku labklājību un veicina atbildības uzņemšanos attiecībā uz savu pienākumu veikšanu.

Vienlīdzība un taisnīgums

Personāla politikas realizācijā MĒS nodrošinām vienlīdzīgas iespējas un dzimumu līdztiesību, nodrošinot Slimnīcas vajadzībām atbilstošu kompetenču dažādību un novēršot prettiesisku diskrimināciju.

Sadarbība

MĒS nodrošinām nepārtrauktu dialogu gan ar darbiniekiem un viņu pārstāvjiem, gan ar ārstniecības personu profesionālajām asociācijām.

Pamatprincipi

Slimnīca uztur ciešu komunikāciju ar darbinieku arodorganizācijām, uzklauso darbinieku vēlmis, ierosinājumus un problēmas, lai paredzētu darbiniekiem labākus darba un sociālās aizsardzības nosacījumus Slimnīcas finansiālo iespēju robežās.

Slimnīcas darbinieki, Valde un Padome veido vienotu komandu ar izpratni par Slimnīcas misiju, vīziju, mērķiem, vērtībām un iekšējo kultūru, tāpēc Politikā noteiktie principi ir izteikti lietojot formu “MĒS” un ir sekojoši:

Personāla plānošana, piesaiste un atlase

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.

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

MĒS piedalāmies 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.

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

MĒS nodrošinām atklātu, caurspīdīgu, taisnīgu, nediskriminējošu, uz nepieciešamajām prasmēm, kompetencēm un pieredzi balstītu atlases procesu.

Personāla attīstība un profesionālā pilnveide

MĒS apņemamies turpināt veidot daudzveidīgu darba vidi, kurā pret visiem izturas taisnīgi un ar cieņu un kur katram darbiniekam ir iespēja realizēt savu potenciālu, profesionāli pilnveidoties un mērķtiecīgi pielietot savas unikālās prasmes un pieredzi.

MĒS nodrošinām darba vidē balstītu apmācību jaunajiem darbiniekiem, lai palīdzētu izprast Slimnīcas darba organizāciju, savus pienākumus un atbildību un iespēju ātri integrēties komandā.

MĒS apņemamies turpināt pilnveidot jauno darbinieku integrācijas procesu, nodrošinot pieredzējušu darbinieku- mentoru atbalstu, pārrunu veikšanu ar darbiniekiem pirmo mēnešu laikā pēc darba uzsākšanas, kā arī informatīvās un praktiskās iekšējās apmācības.

MĒS atbalstām un veicinām darbinieku profesionālo attīstību un pilnveidi, gan piešķirot apmaksātas tālākizglītības dienas, gan nodrošinot iespēju Slimnīcā bez maksas apmeklēt noteiktas profesionālās jomas apmācības un mācības par vispārējiem, darba vidē aktuāliem jautājumiem.

MĒS atbalstām darbinieku vēlmi pilnveidot savas prasmes darbā dažādās Slimnīcas struktūrvienībās veicinot iekšējo rotāciju un iekšējo atlasi gan horizontālā, gan vertikālā līmenī.

MĒS publicējam vakances Slimnīcas Intranetā un aktīvi uzrunājam darbiniekus, piedāvājot uzņemties jaunus karjeras izaicinājumus.

Darba organizācija

Darba laiks un darba vide

MĒS rūpējamies par darba laika sabalansēšanu starp darbinieka un Slimnīcas vēlmēm, iespēju robežās piedāvājot darbiniekiem izvēlēties sev piemērotāko slodzes apjomu un darba grafiku, ievērojot pamatnosacījumu – Slimnīcas darba nepārtrauktības nodrošināšana. Tāpat MĒS piedāvājam elastīgu darba laiku un attālināto darbu tiem darbiniekiem, kuru darba saturs neprasa nepārtrauktu atrašanos Slimnīcā uz vietas.

MĒS rūpējamies par drošas darba vides veidošanu un par materiāltehniskā nodrošinājuma pilnveidi, ar mērķi padarīt darbinieku ikdienas darbu veikšanu vieglāku, efektīvāku un mērķtiecīgāku.

MĒS nodrošinām darba laika pilnvērtīgu uzskaiti, veidojam un uzturam Slimnīcas darba nepārtrauktības nodrošināšanai atbilstošu darba laika plānošanas sistēmu, īstenojot resursu lietderīgu un optimālu izmantošanu.

MĒS nodrošinām darba vides risku izvērtēšanu un aktīvi meklējam iespējas šos riskus novērst pilnībā vai samazināt līdz pieļaujamam līmenim, lai mazinātu nelaimes gadījumu skaitu darba vietā.

MĒS veicinām darbinieku arodveselību organizējot regulāras obligātās veselības pārbaudes, ievērojot darba un atpūtas režīmu, labiekārtojot koplietošanas, sanitārās un atpūtas telpas.

Atgriezeniskā saite

MĒS veicam regulāru darbinieku darba izpildes un sociālo kompetenču novērtēšanu, nodrošinot iespēju darbiniekiem saņemt atgriezenisko saiti un pārrunāt ar tiešo vadītāju tās jomas, kurās nepieciešama attīstība. MĒS nodrošinām arī regulāru atgriezenisko saiti vadītājiem par Slimnīcas ārstniecisko struktūrvienību kopējo mērķu izpildi un iespēju pārrunāt problēmjautājumus, kā arī efektīvāk plānot mērķus nākamajiem pārskata periodiem.

Ētika

MĒS rūpējamies par Slimnīcas Ētikas kodeksa ievērošanu, kas nosaka Darbinieku rīcības, uzvedības, komunikācijas un savstarpējās saskarsmes pamatprincipus.

Kultūra

MĒS turpinām mērķtiecīgi pilnveidot Slimnīcas iekšējo kultūru, uzlabojot iekšējo atmosfēru, Darbinieku lojalitāti un veidojot uz savstarpējo sadarbību un uz kvalitatīvu pacientu ārstēšanu un aprūpi centrētu darba vidi.

Kultūras veidošanā MĒS izmantojam pieredzes apmaiņu, aktīvu informācijas apmaiņu starp Slimnīcas struktūrvienībām, apmācības un kopējos pasākumus, kas virzīti uz lojalitātes un piederības izjūtas nostiprināšanu.

Slimnīca īsteno iekšējos darbinieku iesaistes/apmierinātības pētījumus, kuru mērķis ir noskaidrot darbinieku viedokli, lai apkopotu informāciju par problēmjautājumiem un jomām, kurās nepieciešami uzlabojumi.

MĒS atbalstām pieeju, ka darbinieka viedoklim ir nozīme, lai veidotu pozitīvu darba vidi, spēcīgu komandu un spētu sasniegt Slimnīcas mērķus. Slimnīca nodrošina iespēju anonīmi iesniegt sūdzības vai ierosinājumus uzlabojumiem.

MŪSU mērķis ir kopīgi veidot cieņpilnu un pieņemošu darba vidi.

MĒS tiecamies nodrošināt tādus apstākļus, lai Slimnīca kļūtu par darbinieku vienīgo vai galveno darba vietu.

Korupcijas riski un trauksmes celšana

MĒS īstenojam korupcijas risku un interešu konflikta novēršanas pasākumu kopumu, esam ieviesuši trauksmes celšanas sistēmu ar mērķi mazināt un nepieļaut korupcijas riska un interešu konflikta situāciju rašanās iespējamību.

MĒS kopīgi veidojam veselīgu darba vidi, kurā netiek veiktas koruptīvas, neētiskas vai uz merkantilām interesēm balstītas darbības.

MĒS iestājamies par likumīgu, godprātīgu un atklātu darbību, nodrošinot darbiniekiem tiesības brīvi paust aizdomas par nelikumīgām vai neētiskām darbībām un aizsargājam viņu tiesības tādēļ neciest.

Atalgojuma sistēma

MĒS nodrošinām atalgojuma sistēmu, kas paredz vienlīdzīgu atalgojumu par vienāda veida, līmeņa, intensitātes un apjoma darbu gan sievietēm, gan vīriešiem.

MĒS turpinām veidot konkurētspējīgu un uz Slimnīcas mērķu sasniegšanu orientētu atalgojuma sistēmu, līdzsvarojot to ar Slimnīcas finanšu iespējām, ar mērķi piesaistīt un noturēt darbiniekus ar nepieciešamajām zināšanām, pieredzi un kompetencēm.

Darba tiesiskās attiecības

Slimnīca darba tiesiskajās attiecībās nodrošina normatīvo tiesību aktu ievērošanu, godīgu, taisnīgu un vienlīdzīgu attieksmi pret visiem darbiniekiem.

MĒS atbalstām darbiniekus viņu darba un dzīves nozīmīgākajos notikumos (darba jubilejas, laulības, tuvinieku zaudējums, bērnu skolas gaitu uzsākšana un izlaidumi u.c.) piešķiram pateicības rakstus, papildus atvaļinājumu dienas.

MĒS veicam pārrunas ar mērķi identificēt un analizēt faktorus, kas ietekmē darbinieka vēlmi pārtraukt darba attiecības, lai veiktu nepieciešamos pasākumus darbinieku mainības samazināšanai.

Nodoms

Nodrošināt tādas personāla politikas realizāciju, kas ļauj Slimnīcai sasniegt tās īstermiņa un ilgtermiņa mērķus.

Slimnīca apņemas:

- ņemt vērā Latvijas Republikā spēkā esošos normatīvos aktus un citas saistošās prasības, kas attiecas uz personāla vadību un darba tiesiskajām attiecībām;
- nodrošināt cilvēkresursu vadības principu regulāru pārskatīšanu un aktualizēšanu atbilstoši Slimnīcas vajadzībām un jaunākajām personālvadības tendencēm.
- Pilnveidot Politikā minētos personālvadības procesus, lai veidotu Slimnīcu kā izcilu darba devēju veselības aprūpes nozarē.