

APSTIPRINĀTS:

SIA "Rīgas Dzemdību nams"

07.05. 2021. valdes sēdē,

protokols Nr. 12/2021.

APSTIPRINĀTS:

Ar SIA "Rīgas Dzemdību nams"

dalībnieku sapulces lēmumu 13.05.2021.

Protokola Nr. 4/2021



SIA "RĪGAS DZEMDĪBU NAMS"
KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS
POLITIKA

Rīga 2021

SATURA RĀDĪTĀJS

1. LIETOTIE TERMINI.....	3
2. POLITIKAS MĒRĶIS.....	3
3. KAPITĀLSABIEDRĪBAS KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS VISPĀRĪGIE PRINCIPI	4
4. KAPITĀLSABIEDRĪBAS DARBĪBAS PILNVAROJUMS.....	6
5. KAPITĀLSABIEDRĪBAS STRATĒGIJA	8
6. KAPITĀLSABIEDRĪBAS PĀRVALDĪBAS ORGANIZĀCIJA.....	12
7. KAPITĀLSABIEDRĪBAS DALĪBNIĒKS	12
8. VALDE.....	14
9. KAPITĀLSABIEDRĪBAS ORGANIZATORISKĀ STRUKTŪRA	15
10. AUDITS.....	17
11. ĒTIKAS KODEKSS.....	19
12. INTEREŠU KONFLIKTA UN KORUPCIJAS RISKĀ NOVĒRŠANAS POLITIKA.....	19
13. TRAUKSMES CELŠANAS POLITIKA.....	20
14. RISKU VADĪBAS, IEKŠĒJĀS KONTROLES VIDES UN ATBILSTĪBAS POLITIKA	21
15. KORPORATĪVĀS SOCIĀLĀS ATBILDĪBAS UN ILGTSPĒJAS POLITIKA	22
16. IEPIRKUMU ORGANIZĒŠANAS POLITIKA.....	23
17. ATALGOJUMA UN PERSONĀLA ATLASES POLITIKA.....	24
18. KVALITĀTES POLITIKA	26
19. INFORMĀCIJAS ATKLĀŠANA UN KOMUNIKĀCIJA.....	26
20. NOSLĒGUMA JAUTĀJUMI.....	26

1. LIETOTIE TERMINI

Sabiedrība – SIA "Rīgas Dzemdību nams", reģistrācijas Nr. 40003194600

Dalībnieks – Rīgas pilsētas pašvaldība, kurai pieder 100% kapitāldaļu.

Darbinieks – jebkurš Kapitālsabiedrības darbinieks

Politika – Korporatīvās pārvaldības politika

Valde – Sabiedrības valde

Pārvaldības kārtība – Rīgas domes 2020. gada 21.augusta iekšējo noteikumos Nr. 4 "Rīgas pilsētas pašvaldībai piederošo kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības kārtība" definētā pārvaldības kārtība

2. POLITIKAS MĒRĶIS

2.1. Politikas mērķis ir nostiprināt labas korporatīvās pārvaldības principu integrēšanu visās Kapitālsabiedrības darbības jomās, veicinot stratēģisko mērķu sasniegšanu un vērtību nostiprināšanu, ilgtspēju, izaugsmi un finanšu stabilitāti.

2.2. Politikā definēti Kapitālsabiedrības korporatīvās pārvaldības sistēmas pamatprincipi un prasības, korporatīvās pārvaldības sistēmas efektivitātes veiksmīgai attīstībai, un tā ir būtisks elements sekmīgas pārvaldības un vienotas izpratnes par korporatīvās pārvaldības sistēmas darbību veidošanai.

2.3. Politikā iekļautie korporatīvās pārvaldības principi ir izstrādāti, ievērojot Rīgas domes izstrādāto pārvaldības kārtību, OECD valsts īpašumā esošu kapitālsabiedrību korporatīvās pārvaldības vadlīnijās norādītos pasaules labākās prakses principus (2015), Baltijas Korporatīvās pārvaldības institūta rekomendācijas un atsevišķus *Nasdaq Riga* korporatīvās pārvaldības principus un ieteikumus.

2.4. Politika ir saistoša visos Kapitālsabiedrības līmeņos, veidojot caurspīdīgu un sekmīgu sadarbību starp Dalībnieku, Valdi, Darbiniekiem, pacientiem, klientiem un pārējo sabiedrību.

2.5. Politika ir izstrādāta, atbilstoši Pārvaldības kārtībā noteiktajam; tās 89. punktā ir

noteikts deleģējums Kapitālsabiedrības valdei mūsdienīgas korporatīvās pārvaldības vides veidošanai izstrādāt vismaz šādas kapitālsabiedrības politikas, kurās definēti darbības principi un procesi:

- 2.5.1. korporatīvās pārvaldības politika;
- 2.5.2. ētikas kodekss;
- 2.5.3. interešu konfliktu un korupcijas risku novēršanas politika;
- 2.5.4. risku pārvaldības, iekšējās kontroles vides un atbilstības politika;
- 2.5.5. korporatīvās sociālās atbildības un ilgtspējas politikas;
- 2.5.6. iepirkumu organizēšanas politika;
- 2.5.7. atalgojuma politika;
- 2.5.8. personāla vadības un personāla atlases politika;
- 2.5.9. trauksmes celšanas politika.

2.6. Politikā definēti labas pārvaldības vispārīgie principi, detalizētāks atbilstošās jomas principu un procesu izklāsts iekļauts Kapitālsabiedrības izstrādātajās atsevišķajās politikās.

3. KAPITĀLSABIEDRĪBAS KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS VISPĀRĪGIE PRINCIPI

3.1. Kapitālsabiedrības galvenās vērtības, kas apvieno Darbiniekus mērķu sasniegšanā un veido mūsdienīgu korporatīvās pārvaldības vidi, ir:

3.1.1. Kompetenti darbinieki: Kapitālsabiedrības darbinieki katru dienu uzskatāmi apliecina savas zināšanas, kompetenci, profesionalitāti, nepārtrauktu pilnveidošanos un pozitīvu attieksmi saskarsmē ar klientiem. Dzemdību namā tiek izmantots mūsdienīgs medicīniskais aprīkojums, kuru pacientu aprūpē izmanto pieredzējuši, profesionāli sagatavoti un atbildīgi speciālisti, un šis ieguldījums ļauj sasniegt būtiski augstākus pakalpojumu kvalitātes rādītājus, nekā vidēji Latvijā;

3.1.2. Ilgtspējīga vide: Kapitālsabiedrības vide nodrošina iespēju ilgtspējīgai attīstībai, jo ir pacientiem droša un vēlmēm atbilstoša, ģimenei draudzīga un privātumu respektējoša, darbinieku izaugsmi atbalstoša, radoša un vienojoša, profesionāli funkcionāla un inovatīva;

3.1.3. Pieredzē balstīti pakalpojumi: Kapitālsabiedrības pieredze dod iespēju nodrošināt pakalpojumus, kas ir specializēti un mūsdienīgi gan tehnoloģiju nodrošinājuma, gan uz pierādījumiem balstītās medicīnas atziņās balstīti;

3.1.4. Atbildība: Par deleģēto uzdevumu izpildi, par visaugstākās kvalitātes pakalpojumu nodrošināšanu un labas reputācijas uzturēšanu;

3.1.5. Finanšu stabilitāte: Lai nodrošinātu stabilu darbu un izaugsmi, Kapitālsabiedrības vadība veic metodisku un pārdomātu finanšu resursu pārvaldību un plāno nepieciešamo investīciju piesaisti, regulāri veic finanšu situācijas analīzi;

3.1.6. Nepārtraukta attīstība: Kapitālsabiedrība nodrošina saistošo normatīvo aktu prasību izpildi, nepārtraukti uzlabojot pakalpojumu sniegumu, kā arī nodrošina nepārtrauktu attīstību, pilnveidojot kvalitātes vadības sistēmas elementus.

3.2. Kapitālsabiedrības pārvaldībā un ikdienas komercdarbības realizēšanā tiek īstenoti Korporatīvās pārvaldības konsultatīvās padomes izstrādātā Korporatīvās pārvaldības kodeksa "Labas korporatīvās pārvaldības ieteikumi Latvijā" (2020) principi:

3.2.1. Kapitālsabiedrībā ir izstrādāta aktuāla stratēģija, kurā noteikti Kapitālsabiedrības mērķi un virzība uz ilgtermiņa vērtības pieaugumu;

3.2.2. Kapitālsabiedrībā ir izstrādāts iekšējās kultūras un ētiskas uzvedības kodekss, kas uzņēmuma vadībai un darbiniekiem kalpo kā uzvedības standarts;

3.2.3. Kapitālsabiedrībā ir iekšējās kontroles sistēma, par kuras izveidi atbild Valde;

3.2.4. Kapitālsabiedrība identificē, novērtē un uzrauga ar tā darbību saistītos riskus;

3.2.5. Kapitālsabiedrībā tiek realizēta iekšējā audita funkcija, kas neatkarīgi un objektīvi izvērtē Kapitālsabiedrības darbību;

3.2.6. Kapitālsabiedrībai ir neatkarīgs ārējais revidents;

3.2.7. Kapitālsabiedrībā ir nodrošināta caurskatāma valdes locekļu ievēlēšanas un atsaukšanas kārtība;

3.2.8. Kapitālsabiedrībā ir izstrādāta un ieviesta atalgojuma politika;

3.2.9. Valde ir definējusi pazīmes, kas norāda uz interešu konfliktu. Ir noteikta interešu konflikta novēršanas un pārvaldības kārtība;

3.2.10. Kapitālsabiedrība regulāri un laikus informē Dalībnieku un citas kapitāldaļu pārvaldībā iesaistītās Rīgas pilsētas pašvaldības institūcijas un citas ieinteresētās personas par saimniecisko darbību, finanšu rezultātiem, pārvaldību un citiem aktuāliem jautājumiem.

4. KAPITĀLSABIEDRĪBAS DARBĪBAS PILNVAROJUMS

4.1. Likuma „Par pašvaldībām” 15. panta pirmās daļas 6. un 7. punktā noteikts, ka pašvaldības autonomās funkcijas ir nodrošināt veselības aprūpes pieejamību, veicināt iedzīvotāju veselīgu dzīvesveidu un sportu, kā arī nodrošināt iedzīvotājiem sociālo palīdzību (sociālo aprūpi).

4.2. Ārstniecības likuma 54. panta pirmā daļa nosaka, ka ārstniecības iestādi var izveidot valsts institūcijas, pašvaldības, fiziskās vai juridiskās personas. Atbilstoši minētā likuma 1. panta 3. punktam, ārstniecības iestādes ir ārstu prakses, valsts un pašvaldību iestādes, saimnieciskās darbības veicēji un komercsabiedrības, kas reģistrētas ārstniecības iestāžu reģistrā, atbilst normatīvajos aktos noteiktajām obligātajām prasībām ārstniecības iestādēm un to struktūrvienībām, un nodrošina ārstniecības pakalpojumus.

4.3. Saskaņā ar Rīgas domes 2011. gada 1. marta saistošo noteikumu Nr. 114 „Rīgas pilsētas pašvaldības nolikums” 3. pielikuma 11. punktu, Dzemdību nams sniedz stacionāros un ambulatoros veselības aprūpes pakalpojumus dzemdību palīdzības jomā un sociālā darba

pakalpojumus Rīgas pilsētas administratīvajā teritorijā, kā arī veicina Rīgas pilsētas iedzīvotāju veselīgu dzīvesveidu, veicot komercdarbību stratēģiski svarīgā nozarē, kurā tirgus tikai daļēji ir spējīgs nodrošināt kapitālsabiedrības interešu īstenošanu.

4.4. Atbilstoši Rīgas domes 2016. gada 17. maija lēmumam Nr. 3762 „Par pārvaldes

uzdevumu deleģēšanas līgumu noslēgšanu ar Rīgas pilsētas pašvaldības veselības aprūpes kapitālsabiedrībām”, pašvaldībai ar minētajām pašvaldības kapitālsabiedrībām līdz 2021. gada 7. jūlijam ir noslēgti deleģēšanas līgumi, deleģējot kapitālsabiedrībām pašvaldībai noteiktajā veselības aprūpes pieejamības nodrošināšanas un iedzīvotāju veselīga dzīvesveida veicināšanas funkcijā ietilpstošo pārvaldes uzdevumu izpildi līgumā noteiktajā kārtībā un apjomā. Minētais Pārvaldes uzdevuma deleģēšanas līgums paredz, ka Rīgas pilsētas pašvaldība Dzemdību namam uz pieciem gadiem ir deleģējusi šādus pašvaldības pārvaldes uzdevumus:

4.4.1. nodrošināt normatīvajos aktos noteiktajām prasībām atbilstošas veselības aprūpē izmantojamās tehnoloģijas un telpu labiekārtojumu, kā arī atbilstošas kvalifikācijas ārstniecības personas. Ambulatoriskajā daļā, dienas stacionārā un stacionārā sniegt veselības aprūpes pakalpojumus dzemdību palīdzības jomā sekundārās ambulatorās, sekundārās stacionārās un terciārās stacionārās veselības aprūpes līmenī – perinatālās aprūpes pakalpojumus, turpmāk – Pakalpojumus, tai skaitā:

- a) grūtnieču aprūpe (ginekologs, internists, oftalmologs, ambulatoriskie izmeklējumi, manipulācijas, ārstniecība dienas stacionārā un stacionārā),
- b) dzemdību palīdzība,
- c) jaundzimušo aprūpe,
- d) ārstu speciālistu pakalpojumi,
- e) vakcinācija;

4.4.2. ģimenes izglītošana (zīdīšanas veicināšana, elpošanas vingrinājumi, grūtnieču vingrošana, lekcijas);

4.4.3. iedzīvotāju veselīga dzīvesveida veicināšana, nodrošinot speciālistu pakalpojumu (konsultāciju) pieejamību, tai skaitā par indivīda iespējām saglabāt un uzlabot veselību. Veselību veicinošu paradumu attīstīšana, motivācijas un atbildības attīstīšana veselīga dzīvesveida izvēlē, organizējot un atbalstot veselību veicinošus pasākumus, kas ir vērsti uz cilvēka vispārējās veselības uzlabošanu un stiprināšanu;

4.4.4. informācijas pieejamības nodrošināšana kapitālsabiedrības tīmekļa vietnē www.rdn.lv, sociālajos medijos, informatīvajos materiālos, informācijas stendos un publicitātes pasākumos par Dzemdību nama sniegtajiem valsts apmaksātajiem un maksas veselības aprūpes pakalpojumiem, un veselību veicinošiem jautājumiem.

4.5. Papildus iepriekš minētajam, saskaņā ar 2018. gada 19. decembra lēmumu Nr.1875 „Par pārvaldes uzdevuma deleģēšanu”, noslēdzot deleģēšanas līgumus, pašvaldība papildus ir nodevusi Dzemdību namam pārvaldes uzdevuma izpildi – nodrošināt daļu no pašvaldības publiskās funkcijas: sniegt sociālā darba pakalpojumus ārstniecības iestādē. Šo pašvaldības pārvaldes uzdevumu izpilde atrodas Rīgas domes Labklājības departamenta pārraudzībā.

4.6. Papildus iepriekš norādītajam, ar Rīgas domes 2009. gada 29. jūlija lēmumu Nr.35 „Par nekustamo īpašumu izmantošanu Rīgas pilsētas pašvaldības sociālās palīdzības un veselības aprūpes funkciju nodrošināšanai” un ar 2009. gada 13. janvāra grozījumiem, lai nodrošinātu veselības aprūpes pakalpojumu pieejamību stacionārā, ar nekustamo īpašumu lietošanas un apsaimniekošanas līgumu Dzemdību nama lietošanā bez atlīdzības nodots nekustamais īpašums Rīgā, Miera ielā.

4.7. Ministru kabineta 2018. gada 28. augusta noteikumu Nr. 555 “Veselības aprūpes pakalpojumu organizēšanas un samaksas kārtība” 5. panta 5. 3. 1. apakšpunktā noteikts, ka no valsts budžeta apmaksātus līgumus dzemdību palīdzības nodrošināšanai Nacionālais Veselības dienests (turpmāk – NVD) slēdz ar ārstniecības iestādi, kura iepriekšējā gadā ir sniegusi valsts apmaksātu dzemdību palīdzību vismaz 200 gadījumos. Lai saņemtu veselības aprūpei paredzētos valsts budžeta līdzekļus par sniegtajiem veselības aprūpes pakalpojumiem, Dzemdību nams slēdz ikgadējos līgumus ar NVD.

5. KAPITĀLSABIEDRĪBAS STRATĒGIJA

5.1. Kapitālsabiedrības ilgtspējīga attīstība notiek, pamatojoties uz trīs līmeņu stratēģisko plānošanu:

5.1.1. vispārējais stratēģiskais mērķis;

5.1.2. vidēja termiņa darbības stratēģija;

5.1.3. ikgadējais darba plāns budžets.

5.2. Vispārējais stratēģiskais mērķis:

Kapitālsabiedrības vispārējais stratēģiskais mērķis ir Rīgas domes noteikts Kapitālsabiedrības mērķis. Vispārējā stratēģiskā mērķa priekšlikumu sagatavo Valde un iesniedz to apstiprināšanai Dalībniekam;

5.3. Vidēja termiņa darbības stratēģija:

5.3.1. Valde izstrādā Kapitālsabiedrības vidēja termiņa darbības stratēģiju, kuru apstiprina dalībnieku sapulcē. Stratēģija tiek izstrādāta, balstoties uz Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumā noteiktajiem principiem, Kapitālsabiedrības noteikto mērķi, misiju un vīziju, Rīgas pilsētas ilgtermiņa attīstības stratēģijā noteikto, Rīgas pilsētas pašvaldības teritorijas attīstības plānošanas un politikas plānošanas dokumentiem, Kapitālsabiedrības noslēgtajiem deleģēšanas līgumiem un citiem ar pakalpojumu nodrošināšanu saistītiem dokumentiem;

5.3.2. Stratēģija ir plānošanas un politikas dokuments, kas nosaka Kapitālsabiedrības darbības un attīstības virzienus. Stratēģijas izpildi nodrošina valde;

5.3.3. Stratēģija pamatota vispusīgā situācijas analīzē un nosaka Kapitālsabiedrības vidēja termiņa stratēģiskos mērķus, iespējas un efektīvas pārvaldības pamatprincipus sešos stratēģiskajos virzienos, kuru sasniegšanai noteikti veicamie uzdevumi;

5.3.4. Stratēģijā raksturota esošā situācija Kapitālsabiedrības darbībā, Kapitālsabiedrības vadības modelis, analizēti Kapitālsabiedrības sniegtie pakalpojumi un darbību raksturojošie rādītāji, tiek atspoguļota arī Kapitālsabiedrības vieta Latvijas perinatālās aprūpes sistēmā, sniegts salīdzinājums ar Pierīgas reģionu dzemdību palīdzības iestādēm, kā arī veikta Kapitālsabiedrības stipro, vājo pušu, iespēju un draudu analīze (SVID analīze). Tāpat sniegts kopsavilkums par Kapitālsabiedrības finanšu situāciju un izvirzītajām finanšu prognozēm kopsakarībā ar pirmajā nodaļā norādītajām pakalpojuma apjoma izmaiņām nākotnē, raksturoti iespējamie darbības riski;

5.3.5. Ņemot vērā novērtējumu, tiek noteikta un raksturota Kapitālsabiedrības misija, vīzija, kā arī vērtības, kas veido pamatu turpmākās attīstības realizācijas stratēģisko virzienu noteikšanai un definēts uzņēmuma stratēģiskais plāns, stratēģijas īstenošanas vērtēšanas un kontroles nosacījumi;

5.3.6. Stratēģija ir vadības dokuments un ir pamats Kapitālsabiedrības ikgadējā stratēģiskā

plāna izstrādei un konkrēto rīcību noteikšanai gada ietvaros. Stratēģija tiek pārskatīta un aktualizēta atbilstoši nepieciešamībai un jaunākajām politikas iniciatīvām, tomēr būtiski negrozot sākotnēji noteiktās pamatnostādnes, lai netiktu izjaukta stratēģijā noteikto uzdevumu sasaistes un sasniedzamā virsmērķa (vīzijas) līdzsvars;

5.3.7. Par stratēģijas īstenošanas uzraudzību ir atbildīga Valde, kas vada vidēja termiņa īstenošanas uzraudzības procesu, bet struktūrvienību vadītāji departamentu vadītāju virsvadībā un uzraudzībā nodrošina stratēģijas īstenošanu.

5.4. Ikgadējais darba plāns un budžets:

5.4.1. Stratēģiskos rezultātus attiecīgajā kalendārajā gadā paredzēts īstenot atbilstoši stratēģijā noteiktajam laika grafikam. Aktivitātes tiek plānotas un pakāpeniski attīstītas atbilstoši mainīgajai situācijai valstī. Lai nodrošinātu stratēģijā noteikto mērķu sasniegšanu, Kapitālsabiedrība katru gadu nosaka finanšu un nefinanšu mērķus ikgadējā Darba plānā. Kapitālsabiedrības ikgadējā Darba plāna pasākumi tiek pakārtoti stratēģiskajiem uzdevumiem un tiem atbilstošajām aktivitātēm;

5.4.2. Izstrādājot Darba plānu kārtējam gadam, Kapitālsabiedrība savas kompetences ietvaros var elastīgi reaģēt uz iespējamajām izmaiņām. Ikgadējā Darba plāna izpildes novērtēšana tiek veikta 2 reizes – sagatavojot izpildes novērtējumu par kārtējiem 6 mēnešiem un kārtējiem 12 mēnešiem, izstrādājot ziņojumu par noteikto mērķu izpildi un sasniedzamo rādītāju dinamiku;

5.4.3. Kapitālsabiedrības finanšu darbības efektivitātes un vidēja termiņa darbības stratēģijās noteikto finanšu un nefinanšu mērķu sasniegšanu katru gadu vispusīgi izvērtē pašvaldības kapitāla daļu turētāja pārstāvis atbilstoši Kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 34. panta pirmajai un otrajai daļai. Izvērtējot mērķu īstenošanas progresu, kapitāla daļu turētāja pārstāvis atbilstoši nepieciešamībai pieņem lēmumu par turpmāko rīcību, lai nodrošinātu aktīvu atdeves un vērtības pieaugumu, kā arī vidēja termiņa darbības stratēģijā noteikto mērķu sasniegšanu;

5.4.4. Izvērtējuma veikšanai ik gadu kapitālsabiedrība sagatavo un iesniedz izskatīšanai dalībnieku sapulcē Finanšu darbības efektivitātes vērtējumu un Vērtējumu par vidēja termiņa darbības stratēģijā noteikto finanšu un nefinanšu mērķu sasniegšanu iepriekšējā gadā. Papildus, ievērojot Kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 79. panta septītās daļas 3.

punktā noteikto, valde dalībnieku sapulcei iesniedz arī pašnovērtējuma anketu par valdes locekļa darbību iepriekšējā gadā;

5.4.5. Lai nodrošinātu pārvaldes uzdevumu deleģēšanas līguma izpildes novērtējumu, Kapitālsabiedrība divas reizes gadā sagatavo un iesniedz Rīgas domes Labklājības departamentam pārskatu par deleģēto uzdevumu izpildi, iesniedzot Kapitālsabiedrības atskaiti par deleģēto pārvaldes uzdevumu izpildi katra gada pirmajā pusgadā un gadā atbilstoši 2016. gada 14. jūnija Pārvaldes uzdevuma deleģēšanas līgumam Nr. RD-16 – 370-lī (Rīgas domes 17.05.2016. lēmums Nr.3762 „Par pārvaldes uzdevumu deleģēšanu līgumu noslēgšanu ar Rīgas pilsētas pašvaldības veselības aprūpes Kapitālsabiedrībām”);

5.4.6. Papildus iepriekš norādītajam kvalitātes vadības sistēmas ietvaros tiek veikts vispusīgs procesu izpildes izvērtējums, sagatavojot Kvalitātes vadības sistēmas vadības pārskatu. Dzemdību namā identificētajiem procesiem ir noteikti procesu raksturotāji, kurus iegūst, apkopo un izvērtē saskaņā ar procesu aprakstu noteikto kārtību, šo raksturotāju izvērtēšanas rezultāti tiek apkopotī vadības pārskatā un prezentēti visiem darbiniekiem ikgadējā darbinieku kopsapulcē, kā arī citām iesaistītām pusēm pēc nepieciešamības;

5.4.7. Kvalitātes vadības sistēmas vadības pārskats sniedz informāciju par šādiem jautājumiem:

- a) iepriekšējā vadības pārskatā pieņemto lēmumu / uzdevumu izpilde,
- b) izmaiņas iekšējos un ārējos faktoros.
- c) kvalitātes politikas un energopārvaldības politikas aktualitāte,
- d) kvalitātes vadības sistēmas un energopārvaldības sistēmas mērķu izpilde, vadības sistēmas ieviešanas un attīstības plāna izpilde,
- e) ar iestādes darbību saistīto risku izvērtējums,
- f) izmaiņas, kas var ietekmēt Kvalitātes vadības sistēmas un energopārvaldības sistēmas darbību (resursu pietiekamību) un rekomendācijas uzlabojumiem,
- g) kvalitātes vadības sistēmas un energopārvaldības sistēmas iekšējo auditu rezultāti,
- h) korektīvo un preventīvo darbību statuss,
- i) klientu apmierinātības rezultāti,
- j) pacientu, darbinieku un citu ieinteresēto pušu ieteikumi par Kvalitātes vadības sistēmas un Energopārvaldības sistēmas uzlabošanu,
- k) klientu reģistrētie iesniegumi,
- l) galveno procesu izpildījums un to atbilstība normatīvajām prasībām,

m) atbalsta procesu izpildījums un to atbilstība normatīvajām prasībām;

5.4.8. kapitālsabiedrības valde ne vēlāk kā līdz 1. decembrim (vai mēnesi pirms gada pārskata perioda pārskata sākuma) izstrādā nākamā gada budžeta projektu kapitālsabiedrības vidēja termiņa darbības stratēģijas īstenošanai un iesniedz to apstiprināšanai kapitāla daļu turētāja pārstāvim.

6. KAPITĀLSABIEDRĪBAS PĀRVALDĪBAS ORGANIZĀCIJA

6.1. Kapitālsabiedrība ir publiskas personas kapitālsabiedrība Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma izpratnē. Kapitālsabiedrība ir finansiāli stabila Rīgas domes kapitālsabiedrība un ir valstī lielākā dzemdību palīdzības un perinatālās aprūpes iestāde, kas atbilst 2. perinatālās aprūpes līmenim. Kapitālsabiedrībā ik gadu vidēji tiek pieņemtas aptuveni trešā daļa no visām dzemdībām valstī.

6.2. Kapitālsabiedrība komercdarbības veidi (NACE klasifikators) noteikti tās statūtos: tai skaitā veselības aizsardzība, slimnīcu darbība, pārējā darbība veselības aizsardzības jomā, vidējā tehniskā, profesionālā un akadēmiskā augstākā izglītība, izglītības atbalsta pakalpojumi, pētījumu un eksperimentālo izstrāžu veikšana dabas zinātnēs un inženierzinātnēs.

6.3. Kapitālsabiedrības pārvaldes institūcijas ir dalībnieku sapulce, ko pārstāv pašvaldības kapitāla daļu turētāja pārstāvis un valde. Sabiedrības pārvaldes institucionālo sistēmu veido institūcijas hierarhiskā kārtībā.

7. KAPITĀLSABIEDRĪBAS DALĪBNIKS

7.1. Kapitālsabiedrība ir sabiedrība ar ierobežotu atbildību, kuras vienīgais dalībnieks ir Rīgas pilsētas pašvaldība, kurai pieder 100% kapitāldaļu. 2021. gadā Dzemdību nama pamatkapitāls ir 661 865 eiro. Dzemdību namam nav līdzdalības citās kapitālsabiedrībās.

7.2. Dalībnieks ir Kapitālsabiedrības īpašnieks, kura kompetencē ir pieņemt lēmumus, kas saistīti ar visbūtiskākajiem Kapitālsabiedrības darbības un pastāvēšanas jautājumiem. Dalībnieks pieņem lēmumus tikai tādos jautājumos, kas noteikti likumā vai kuru izlemšanai

saskaņā ar statūtiem nepieciešama dalībnieku sapulces iepriekšēja piekrišana.

7.3. Dalībnieks pieņem visus Kapitālsabiedrībai būtiskos lēmumus, kā arī likumos noteiktos dalībnieka lēmumus. Valdei papildus Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumā noteiktajam nepieciešama iepriekšēja dalībnieku sapulces piekrišana šādu jautājumu izlemšanai:

7.3.1. sabiedrības kārtējā gada budžeta apstiprināšanai,

7.3.2. sabiedrības kustamās mantas atsavināšanai, kuras vērtība pārsniedz dalībnieku sapulces noteiktās summas apmēru,

7.3.3. sabiedrības nekustamā īpašuma iegūšanai, atsavināšanai un apgrūtināšanai ar lietu tiesībām:

a) aizdevumu izsniegšanai, aizņēmuma un aizdevuma līgumu slēgšanai, finanšu līzinga darījumiem;

b) tādu darījumu slēgšanai, kas pārsniedz dalībnieku sapulces noteiktās summas apmēru (t.i., EUR 150 000 bez pievienotās vērtības nodokļa);

7.3.4. lēmumu pieņemšanai par kapitālsabiedrības amatpersonu un darbinieku atalgojuma politiku, piemaksu sistēmu, kā arī atalgojuma sistēmas principu, kritēriju, struktūras noteikšanu vai grozīšana;

7.4 Kapitālsabiedrības dalībnieku sapulces sasaukšanu, darba kārtības noteikšanu un sapulču norises nodrošināšanu papildus likumam un statūtiem regulē Rīgas domes iekšējie noteikumi par pašvaldībai piederošo kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības kārtību. Dalībnieku sapulci sasauc un tajā izskatāmos jautājumus nosaka atbilstoši Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumam, Komerclikumam un citu Kapitālsabiedrības darbību regulējošo aktu prasībām, kā arī Kapitālsabiedrības statūtiem.

7.5. Dalībnieks atturas no aktīvas līdzdalības Kapitālsabiedrības ikdienas darbībā, ko nodrošina Valde, ciktāl tas ir nepieciešams un iespējams, lai efektīvi un līdzsvaroti organizētu pārvaldes struktūru savstarpējo sadarbību. Dalībnieks respektē Valdes kompetenci un pēc iespējas neiejaucas to pilnvarās.

7.6. Kapitālsabiedrība nodrošina, ka Dalībnieks saņem savlaicīgu un precīzu informāciju saistībā ar Kapitālsabiedrības darbību. Dalībniekam paredzēto informāciju sagatavo un

nodrošina Valde.

8. VALDE

8.1. Valde ir Kapitālsabiedrības izpildinstitūcija, kura vada un pārstāv Kapitālsabiedrību. Valde vada Kapitālsabiedrības ikdienas komercdarbību un pieņem visus lēmumus, kas nav Dalībnieka ekskluzīvā kompetencē.

8.2. Valdes sastāvā ir divi valdes locekļi, tostarp Valdes priekšsēdētājs.

8.3. Valde vada un pārstāv Sabiedrību kopīgi. Valdes locekļi var pilnvarot no sava vidus vienu vai vairākus Valdes locekļus, kā arī citus Sabiedrības darbiniekus slēgt noteiktus darījumus vai noteikta veida darījumus; lai nodrošinātu efektīvu un koordinētu Sabiedrības pārvaldību, ar Valdes lēmumu ir noteikts Sabiedrības komercdarbības un pārvaldības vajadzībām atbilstošs Valdes locekļu atbildības jomu sadalījums.

8.4. Valde lēmumus pieņem, pamatojoties uz objektīvu izvērtējumu un atbilstoši Kapitālsabiedrības interesēm. Lēmumu pieņemšanas procesā Valde ņem vērā lietderības, ilgtspējas, ētiskas komercdarbības un citus labas korporatīvās pārvaldības principiem atbilstošus apsvērumus. Ievērojot normatīvo tiesību aktu un Korupcijas un interešu konflikta riska novēršanas un trauksmes celšanas kārtībā noteiktās prasības, Valdes loceklis nepiedalās lēmuma pieņemšanā, ja viņš atrodas interešu konflikta situācijā; Valde lēmumus pieņem vienbalsīgi. Valdes lēmumu pieņemšanas kārtība tiek noteikta ar valdes lēmumu, kas ir publiski pieejama Kapitālsabiedrības mājas lapā.

8.5. Valdes tiesības un pienākumi ir noteikti Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumā, Komerclikumā un citos Latvijas Republikas tiesību aktos, kā arī starptautisko tiesību normās, Kapitālsabiedrības iekšējos normatīvajos aktos; Valde rīkojas Kapitālsabiedrības labā un pieņem visus nepieciešamos lēmumus un īsteno darbības Kapitālsabiedrības interesēs un Kapitālsabiedrības mērķu sasniegšanai pēc visaugstākajiem standartiem, tajā skaitā atbilstoši krietna un rūpīga saimnieka standartam un labas korporatīvās pārvaldības prasībām.

8.6. Valde nodrošina pārbaudītas, precīzas, objektīvas, aktuālas un nepārprotamas būtiskākās finanšu un nefinanšu informācijas savlaicīgu publiskošanu. Visa būtiskā

publiskotā informācija saskaņā ar tiesību aktos noteiktajām prasībām ir pieejama Kapitālsabiedrības tīmekļa vietnē www.rdn.lv.

8.7. Valde katru gadu iesniedz Dalībniekam pārskatu par Kapitālsabiedrības darbības rezultātiem iepriekšējā pārskata gadā pārvaldības kārtībā, atbilstoši Sabiedrības saistošajos normatīvajos aktos noteiktajam. Novērtējums tiek veikts, izvērtējot katra Valdes locekļa un Valdes kopumā darbības pašvērtējumu, ņemot vērā noteiktos ikgadējos mērķus un uzdevumus saskaņā ar vidēja termiņa darbības stratēģiju, gada rīcības plānu un dalībnieku sapulces lēmumu izpildi.

8.8. Valdes locekļi rīkojas kā krietni un rūpīgi saimnieki, kā arī labā ticībā saskaņā ar Rīgas domes, Dalībnieku sapulces, kapitāla daļu turētāja pārstāvja likumīgiem lēmumiem. Valdes locekļi solidāri atbild par savas rīcības rezultātā Kapitālsabiedrībai nodarītajiem zaudējumiem.

8.9. Valdes loceklim maksā atlīdzību, kuras apmēru nosaka Dalībnieks, ievērojot normatīvajos aktos paredzēto tās maksimālo apmēru un Dalībnieku sapulces apstiprināto Atalgojuma un darbinieku atlases politiku.

8.10. Valdes locekli un Valdes priekšsēdētāju amatā uz pieciem gadiem ievēl Dalībnieku sapulce. Valdes locekļu kandidāti tiek nominēti atklātā procesā, balstoties uz profesionalitātes un kompetences kritērijiem; par valdes locekļiem tiek izvēlētas personas, kuras atbilst Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumā noteiktajām minimālajām prasībām un kuru darba pieredze, izglītība, kvalifikācija un reputācija nodrošina Valdes locekļa pienākumu profesionālu izpildi Sabiedrības labākajās interesēs.

9. KAPITĀLSABIEDRĪBAS ORGANIZATORISKĀ STRUKTŪRA

9.1. Kapitālsabiedrības organizatoriskā struktūra ir veidota kā lineārā organizācija un organizēta trīs virzienos: finanšu, ārstniecības un administratīvi tehniskie jautājumi. Attiecīgi galvenās Dzemdību nama struktūrvienības ir Finanšu departaments, Ārstniecības departaments un Saimnieciskā un tehniskā nodrošinājuma departaments. Padotajās struktūrvienībās galvenokārt tiek īstenota lineārā darba organizācija, izņemot Ārstniecības departamentu, kur ņemot vērā atsevišķu funkciju specifiku, noteiktu funkciju sadalījumā

noteikta matricas struktūra. Katra departamenta uzdevumi, struktūra un pārvaldības organizācija ir noteikta departamenta nolikumā.

9.2. Struktūrvienību pārvaldības organizācijā, izstrādājot iekšējo regulējumu, nosakot atbildības sadalījumus un veicot praktisko darbu izpildi, tiek ievēroti šādi pamatnoteikumi:

9.2.1. pamatprincipi: atklātība, caurspīdīgums, kontrolējamība, efektīva resursu sadale un tiesiskums;

9.2.2. funkciju un atbildību dalīšana, ievērojot „četrus acu” jeb pārskatāmības principu, kas nodrošinātu, ka darbinieki paši savlaicīgi atklāj un novērš radušās kļūdas vai noteikumu pārkāpumus;

9.2.3. nepieļaut, ka atsevišķa persona, veicot savus ikdienas pienākumus, var pati gan pieļaut kļūdas un/ vai neprecizitātes, gan arī tās noslēpt, t.i., personai uzticētie pienākumi un atbildība ir nesavienojami.

9.3. Darbības izpildes kontrole tiek veikta regulāri īstenojot regulārus iekšējos auditus un ārējos auditus.

10. AUDITS

Iekšējais audits.

10.1. Sabiedrībā ir definēta iekšējās kontroles sistēma, par kuru atbild Valde. Šāda iekšējā kontrole ir izveidota, lai Sabiedrība nepārtraukti uzlabotu savas iekšējās darbības organizāciju un lai savlaicīgi un efektīvi identificētu un novērstu neatbilstības vai nepilnības tās darbībā.

10.2. Sabiedrībā ir nodrošināta iekšējā audita funkcija, kas ir neatkarīga un objektīva. Dzemdību namā ik gadu tiek veikti iekšējie auditi ar mērķi izvērtēt kvalitātes vadības sistēmas prasību izpildi un noteikt pilnveidošanās pasākumus.

10.3. Iekšējie auditi tiek plānoti vienam gadam ar mērķi gada laikā aptvert uzņēmuma energopārvaldības procesus, kvalitātes vadības sistēmas visus galvenos procesus un daļu no atbalsta procesiem, pārliecināties par sistēmas atbilstību standartiem LVS EN ISO 9001, LVS EN ISO 50001, LR normatīvo aktu un Dzemdību nama iekšējām prasībām.

10.4. Iekšējie auditi notiek saskaņā ar Iekšējo auditu programmu gadam. To izstrādā Kvalitātes vadības sistēmu vadītājs un apstiprina Valdes priekšsēdētājs. Plānojot audita gada programmu, ņem vērā auditējamo procesu un jomu svarīguma pakāpi, un iepriekšējo auditu rezultātus. Auditā plānošanā ievēro auditoru neatkarību, kas nodrošina auditu secinājumu objektivitāti.

10.5. Kapitālsabiedrības iekšējo auditu organizācija, dokumentācija, auditoru kvalifikācija, pienākumi un atbildība ir noteikta jomu regulējošā procedūrās dokumentā, procesa aprakstā "Par kvalitātes sistēmas iekšējo auditu nodrošināšanu", kurā noteikta kārtība, kādā tiek organizēti un vadīti kvalitātes sistēmas iekšējie auditi Kapitālsabiedrībā. Procesā aprakstā noteikti iekšējo auditu veidi (kārtējais audits, ārpuskārtas audits), apjoms un to veikšanas periodiskums, iekšējo auditoru nozīmēšanas kārtība, auditā plānošana, norises kārtība un pēcaudita darbības, ietverti iekšējo auditoru neatkarības un objektivitātes principi.

10.6. Kvalitātes vadības nodaļas vadītājs seko noteikto korektīvo un /vai preventīvo darbību izpildei un novērtē to efektivitāti. Gadījumos, kad neatbilstības atkārtoti netiek novērstas, var tikt ierosināts ārpuskārtas audits. Iekšējo auditu rezultātus un auditoru darbu

izvērtē ikgadējā kvalitātes vadības sistēmas vadības pārskatā, kas sniedz vērtējumu par kopējo kapitālsabiedrības darbību, un kas tiek prezentēts ikgadējā darbinieku kopsapulcē.

Ārējais audits.

10.7. Atbilstoši kvalitātes vadības standarta prasībām, ik gadu notiek ārējais uzraudzības audits, bet ik pēc 3 gadiem – resertifikācijas audits par darbības atbilstību standartiem LVS EN ISO 9001, LVS EN ISO 50001. Šos auditus veic sertifikācijas iestādes, kuras akreditētas to darīt attiecīgajās jomā.

10.8. Atbilstoši Gada pārskatu un konsolidēto gada pārskatu likuma prasībām ik gadu tiek sagatavots kapitālsabiedrības gada pārskats, kuru revidē (pārbauda) un par veiktās revīzijas (pārbaudes) rezultātiem revidenta ziņojumu sniedz zvērināts revidents (vairāki zvērināti revidenti) vai zvērinātu revidentu komercsabiedrība atbilstoši likumam "Par zvērinātiem revidentiem". Gada pārskatu apstiprina dalībnieku sapulcē. Vienlaicīgi ar Gada pārskatu dalībnieku sapulcei tiek iesniegts zvērināta revidenta ziņojums kapitālsabiedrības vadībai un kapitāla daļu turētāja pārstāvim par revīzijas gaitā atklātām būtiskām nepilnībām saimnieciskajā darbībā vai iekšējā kontroles sistēmā, iespējamajiem riskiem u. c. novērojumiem, kā arī sniegta informācija par veiktajām vai plānotajām darbībām zvērināta revidenta ziņojumā vadībai minēto ieteikumu ieviešanai.

10.9. Papildus iepriekš norādītajam, atbilstoši Rīgas domes Audita un revīzijas pārvaldes iekšējo auditu un revīzijas veikšanas plānam (aptuveni reizi 3 gados), tiek veikta kapitālsabiedrības finansiāli saimnieciskās darbības revīzija, kuras laikā, atbilstoši dalībnieku sapulces lēmumam, tiek pārbaudīta kapitālsabiedrības darbība, tajā skaitā kapitālsabiedrības amatpersonu darbības likumība.

10.10. Kapitālsabiedrības valde realizē uzraudzību pār iekšējās kontroles un risku vadības sistēmas realizāciju un nepieciešamības gadījumā to pilnveido.

11. ĒTIKAS KODEKSS

11.1. Lai veicinātu Kapitālsabiedrības Darbinieku ētisku un atbildīgu uzvedību jebkuru darbību veikšanā, Kapitālsabiedrība ir izstrādājusi Ētikas kodeksu, kurā iestrādāti no Kapitālsabiedrības mērķiem, misijas un vīzijas izrietoši principi.

11.2. Darbinieka rīcības modeli izstrādā un pareizas uzvedības orientierus formulē ētiskās normas un pamatprincipi, kas iestrādāti Ētikas kodeksā: godīgums un taisnīgums, atbildīgums, objektivitāte, neatkarība, konfidencialitāte, profesionalitāte un cieņa.

11.3. Ētikas kodeksā definēto principu ievērošana nodrošina, ka ētikas pārkāpumi netiek pieļauti un tiek nodrošināta labas pārvaldības principa ievērošana Kapitālsabiedrībā.

11.4. Ētikas kodeksā noteiktie Darbinieku ētikas un uzvedības pamatprincipi un ieteikumi ir saistoši visiem Kapitālsabiedrības darbiniekiem un jāievēro gan savstarpējā saskarsmē, gan attiekmē ar pacientiem un klientiem, kā arī attiecībās ar valsts, pašvaldības un nevalstiskajām institūcijām, sadarbības partneriem un citām personām. Situācijās, kas nav minētas Kodeksā, darbinieks rīkojas saskaņā ar vispārējām uzvedības normām.

11.5. Ar mērķi veicināt Darbinieku rīcības atbilstību Kapitālsabiedrības Ētikas kodeksam, un pamatojoties uz Ārstniecības likuma regulējumu, ir izveidota Ētikas komisija, kas izskata sūdzības par Ētikas kodeksā definēto pamatprincipu un normu pārkāpumiem saskaņā ar tās nolikumu.

11.6. Kapitālsabiedrības Ētikas kodekss sasaistē ar Ētikas komitejas nolikumu veido vienotu mehānismu, kas nodrošina Kapitālsabiedrības labas pārvaldības principa ievērošanu. Lai veicinātu Ētikas kodeksa normu ievērošanu, Ētikas kodekss un Ētikas komisijas nolikums ir publiski pieejams Sabiedrības mājaslapā www.rdn.lv.

12. INTEREŠU KONFLIKTA UN KORUPCIJAS RISKĀ NOVĒRŠANAS POLITIKA

12.1. Interesešu konflikta un korupcijas riska novēršanas politika nodrošina Kapitālsabiedrības Darbiniekiem un Valdei pilnīgu izpratni par to, kādās darbībās un formās izpaužas Korupcija un Interesešu konflikts, lai Kapitālsabiedrības Darbinieki varētu izvērtēt savas rīcības atbilstību spēkā esošo iekšējo un ārējo normatīvo aktu prasībām un

nepieļautu pārkāpumus.

12.2. Lai tiktu samazināti Kapitālsabiedrības finanšu un reputācijas riski, Kapitālsabiedrība ir definējusi pazīmes, kas norāda uz interešu konfliktu un nosaka interešu konflikta novēršanas un pārvaldības kārtību.

12.3. Kapitālsabiedrības Valdes locekļi nepiedalās lēmumu pieņemšanā jautājumos, kuros Kapitālsabiedrības intereses nonāk pretrunā ar Valdes locekļu vai ar tiem saistīto personu interesēm. Par šādām situācijām valdes loceklis, ja viņam lēmuma pieņemšanā ir interešu konflikta risks, nekavējoties informē Kapitāla daļu turētāja pārstāvi un atsakās no lēmuma pieņemšanas vai dalības lēmuma pieņemšanā.

12.4. Darbiniekam ir pienākums sniegt informāciju par viņam zināmiem koruptīviem nodarījumiem, kā arī par paša iespējamu nonākšanu interešu konflikta situācijā un citu valsts amatpersonu iespējamu atrašanos interešu konflikta situācijā.

12.5. Kapitālsabiedrība ir izstrādājusi un realizē vienotu pasākumu kopumu – iekšējās kontroles sistēmu, lai nodrošinātu korupcijas un interešu konflikta risku novēršanu, paredzot iekšējās uzraudzības realizēšanu un Korupcijas un interešu konflikta risku identificēšanu, analīzi un novēršanu.

12.6. Interešu konflikta un korupcijas riska novēršanas kontroles prasības ir obligātas visiem Kapitālsabiedrības darbiniekiem un par to uzturēšanu Kapitālsabiedrībā atbildīga Valde.

12.7. Kapitālsabiedrība Interešu konflikta un korupcijas riska novēršanas politika publicēta tās mājaslapā – www.rdn.lv.

13. TRAUKSMES CELŠANAS POLITIKA

13.1. Kapitālsabiedrība nodrošina efektīvu Trauksmes celšanas sistēmas darbību, lai veicinātu darbinieku iesaistīšanos trauksmes celšanā par pārkāpumiem vai nelikumīgām darbībām, kā arī nodrošinātu trauksmes cēlēja pienācīgu aizsardzību.

13.2. Trauksmes celšanas sistēma ir Kapitālsabiedrības korporatīvās pārvaldības

sistēmas būtisks elements un efektīvs rīcības instruments cīņā pret korupciju un citām prettiesiskām darbībām, tādēļ Kapitālsabiedrība apņemas nodrošināt tiesiskajam regulējumam atbilstošu sistēmas pārvaldību, kas veicina Kapitālsabiedrības ilgtspēju, tās darbības caurskatāmību un atklātību.

13.3. Kapitālsabiedrība atbalsta un veicina godprātīgu trauksmes celšanu, nevis attur no tās.

13.4. Trauksmes celšana ir realizējama tikai tad, ja trauksmes cēlējam ir fakti vai objektīvi pārbaudāma informācija un persona ir gatava šo informāciju izklāstīt. Ziņošana tikai par personīgu interešu aizskārumu, apzināti nepatiesu ziņu sniegšana vai kolēģu aprunāšana nav uzskatāma par trauksmes celšanu.

13.5. Trauksmes celšanas politika un cita aktuāla informācija trauksmes cēlējiem ir pieejama Kapitālsabiedrības mājas lapā – www.rdn.lv.

13.6. Valde realizē uzraudzību pār trauksmes celšanas sistēmas darbību, nepieciešamības gadījumā pārskatot vai aktualizējot to.

14. RISKU VADĪBAS, IEKŠĒJĀS KONTROLES VIDES UN ATBILSTĪBAS POLITIKA

14.1. Kapitālsabiedrībā ir ieviesta vienota risku vadība iekšējās kontroles vides un atbilstības kontroles sistēmai, lai savlaicīgi identificētu un pārvaldītu būtiskākos riskus un atklātu iekšējās kontroles nepilnības, kas varētu negatīvi ietekmēt Kapitālsabiedrības darbību. Tās uzdevums ir nodrošināt organizācijas mērķu sasniegšanu, efektīvu darbību, aktīvu aizsardzību un pārskatu ticamību, kā arī darbības atbilstību tiesību aktiem.

14.2. Kapitālsabiedrības iekšējās kontroles vide nodrošina priekšnosacījumus veiksmīgai risku vadības ieviešanai – risku kultūras veicināšanai no valdes un galveno speciālistu puses, strukturētai un pārdomātai pārmaiņu vadībai un veiksmīgai sadarbībai starp dažādām struktūrvienībām un iekšējiem auditoriem. Risku vadības procesu norisi pienākumu un atbildības sadalījumu reglamentē valdes apstiprinātie iekšējie normatīvie dokumenti; Kapitālsabiedrībā strādā augstas kvalifikācijas KVS vadītājs ar pieredzi risku vadībā.

14.3. Kapitālsabiedrība ir apzinājusi būtiskos riskus un, atbilstoši ISO 9001 standarta prasībām, īsteno pasākumu kopumu "Rīcības ar riskiem un iespējām", tajā skaitā veicot ikgadēju risku analīzi šādās jomās: stratēģiskie riski, veselības aprūpes kvalitātes riski, pacientu drošības riski, reputācijas riski, IT riski, darba vides riski, korupcijas un interešu konflikta riski. Īpaša nozīme iekšējās kontroles sistēmas un risku vadības sekmīgai funkcionēšanai ir neatkarīga un objektīva iekšējā audita veikšanai un risku novēršanas pasākumu plāna realizēšanai.

14.4. Kapitālsabiedrības iekšējā kontroles sistēma nodrošina konsekventu un efektīvu kontroli par finanšu resursu atbildīgu, efektīvu un lietderīgu izmantošanu, finanšu un citu materiālo resursu korektu uzskaiti un aizsardzību. Kapitālsabiedrība pilnībā atbalsta nostādni, ka nodokļu ieņēmumi un to savlaicīga nomaksa ir nozīmīgs devums sabiedrības labā cilvēktiesību ievērošanas veicināšanai un valsts finansiālās stabilitātes garantēšanai, tādēļ īpaša uzmanība tiek pievērsta korektai nodokļu nomaksai un kontrolei. Kapitālsabiedrībā izstrādāta Nodokļu risku vadības politika.

14.5. Kapitālsabiedrībā ir izstrādāta "Risku vadības, iekšējās kontroles vides un atbilstības politika", tā ir pieejama Kapitālsabiedrības mājas lapā – www.rdn.lv, šīs politikas regulējums savas kompetences ietvaros ir saistošs visiem Kapitālsabiedrības darbiniekiem. Par Risku vadības un iekšējās kontroles sistēmas izveidi, efektivitātes pārraudzību un pilnveidošanu ir atbildīga valde.

15. KORPORATĪVĀS SOCIĀLĀS ATBILDĪBAS UN ILGTSPĒJAS POLITIKA

15.1. Atbildīgas komercdarbības standartu ieviešanas sekmēšanai Kapitālsabiedrībā visās darbības jomās un pārvaldības līmeņos ir izstrādāta "Korporatīvās sociālās atbildības un ilgtspējas politika" (pieejama Kapitālsabiedrības publiskajā mājas lapā www.rdn.lv).

15.2. Atbilstoši ANO Globālā līguma un korporatīvās sociālās atbildības desmit pamatprincipiem, Kapitālsabiedrība apņemas kā augstāko prioritāti ievērot cilvēktiesības ikkatrā darbības jomā, rūpēties par Kapitālsabiedrības darbiniekiem, nodrošinot atbilstošus, drošus un pienācīgus darba apstākļus, saudzēt apkārtējo vidi, vērsties pret korupciju, kukuļošanu, mantas vai citādu labumu izspiešanu, kā arī cita veida prettiesiskām darbībām.

15.3. Cilvēktiesību pamatnostādņu garantēšana ir iekļauta Kapitālsabiedrības stratēģijas definētajā misijā – atbildīgi un mūsdienīgi, atbilstoši klientu vēlmēm un valsts veselības aprūpes politikai sniegt drošus, kvalitatīvus un pieejamus veselības aprūpes pakalpojumus grūtniecēm, dzemdētājām, nedēļniecēm un jaundzimušajiem, nodrošināt vienlīdzīgu pakalpojuma pieejamību, neraugoties uz sociālo stāvokli un ienākumu līmeni; ar inovatīvu pieeju un nemitīgu attīstību veicināt visas Latvijas dzemdību palīdzības kvalitātes uzlabošanu.

15.4. Kapitālsabiedrība respektē jebkura Darbinieka vienlīdzīgas tiesības darba attiecībās un nepieļauj piespiedu darbu, diskrimināciju vai darba tiesību normatīvajam regulējumam neatbilstošu nodarbinātību.

15.5. Kapitālsabiedrība rūpējas par vides draudzīgumu, mērķtiecīgi mazinot vides piesārņojumu, efektīvi un saudzīgi izmantojot dabas resursus (ūdeni, energoresursus, kurināmo), apzinot, izvērtējot un sistemātiski uzraugot iespējamus vides riskus, šķirojot atkritumus vietās, kur tie rodas, pareizi rīkojoties ar ķīmiskajām vielām un pēc iespējas, ķīmisko vielu pielietošanu aizstājot ar alternatīvām metodēm. Energoresursu pārvaldības jomā ir ieviesta un uzturēta sertificēta energopārvaldības sistēma atbilstoši LVS EN ISO 50001:2018 standarta prasībām.

16. IEPIRKUMU ORGANIZĒŠANAS POLITIKA

16.1. Kapitālsabiedrība ir definējusi vienotus pamatprincipus, kā Kapitālsabiedrība veic preču, pakalpojumu un būvdarbu iegādi, nodrošinot Kapitālsabiedrības finanšu līdzekļu racionālu un plānveidīgu izlietošanu, iepirkto produktu kvalitāti, maksimāli samazinot iespējamus krāpšanas un korupcijas riskus, kā arī, ievērojot tādus principus kā pārredzamība, efektivitāte, tirgus dalībnieku godīga konkurence un vienlīdzīga attieksme pret tiem.

16.2. Kapitālsabiedrības mājaslapā ir izvietota detalizēta informācija par Elektroniskajā iepirkumu sistēmā (EIS) Kapitālsabiedrības noslēgtajiem līgumiem (ievietoti iepirkumu nolikumi, iepirkuma un iepirkuma priekšmetu apraksti, informācija par uzvarētāju, aktuālie dokumenti, dokumentu arhīvs), kā arī izvietota informācija par Kapitālsabiedrības plānotajiem iepirkumiem (iepirkumu plāni). Lai paplašinātu pretendentu loku, iepirkumu

komisija informāciju par plānoto iepirkumu var publicēt arī kādā citā sludinājumu interneta vietnē.

16.3. Iepirkumi tiek organizēti, ievērojot spēkā esošos ārējos normatīvos aktus un rūpīgi izstrādātos iekšējos normatīvos dokumentus, kuru izpildes uzraudzībai ir ieviesti kontroles mehānismi. Tādējādi tiek garantēti atklāti, tiesiski un caurspīdīgi iepirkumu un zemsliedzīgu iepirkumu organizēšanas nosacījumi.

16.4. Ētikas pamatprincipu ievērošana veicina Komerksabiedrības uzdevumu sekmīgu izpildi, darbinieku likumīgu un godprātīgu darbību sabiedrības interesēs Kapitālsabiedrības organizētajās iepirkuma procedūrās, kā arī komunicējot ar pretendentiem un slēdzot līgumus ar sadarbības partneriem. Kapitālsabiedrībai ir svarīgi izvairīties no negodprātīgiem darījumu partneriem, kā arī partneriem, kuriem ir slikta reputācija, kā arī atbildīgi pieņemt lēmumus par saistību uzņemšanos vai atteikšanos no tām.

16.5. Detalizētāk publisko iepirkumu jomu Kapitālsabiedrībā reglamentē Procesa apraksts "Par iepirkumu vadību SIA "Rīgas Dzemdību nams"" un "Iepirkumu organizēšanas politika". (pieejama Kapitālsabiedrības publiskajā mājas lapā www.rdn.lv).

17. ATALGOJUMA UN PERSONĀLA ATLASĒS POLITIKA

17.1. Lai nodrošinātu darba samaksas sistēmu atbilstoši normatīvā regulējuma prasībām, ar mērķi motivēt kompetentus un lojālus darbiniekus, atalgot darbiniekus atbilstoši kvalifikācijai, atbildībai un darba rezultātiem, veicinot Kapitālsabiedrības noteikto misijas, vīzijas un mērķu izpildi, vienlīdzīgas attieksmes un sociāli atbildīgas uzņēmējdarbības ietvaros, Kapitālsabiedrībā ir izstrādāta Atalgojuma politika.

17.2. Kapitālsabiedrības iekšējos tiesību aktos, kas raksturo atalgojuma sistēmu, ir sniegts skaidrojums par visiem darba samaksas elementiem, to piešķiršanas kritērijiem, piešķiršanas un administrēšanas kārtību ar nolūku nodrošināt vienādu izpratni un to piemērošanu.

17.3. Kapitālsabiedrība pastāvīgi rūpējas, lai darba samaksas sistēmas elementi un darba samaksas līmenis ir salīdzināms ar citiem konkurētspējīgiem uzņēmumiem valsts un privātajā sektorā Latvijā, izmantojot atalgojuma informāciju no darba tirgus un ņemot vērā

Kapitālsabiedrības budžeta iespējas.

17.4. Pamatalga ir mēnešalga vai stundas tarifa likme, kuru nosaka, pamatojoties uz amatam piešķirto kategoriju, atbilstoši veicamo amata pienākumu sarežģītībai, darba apjomam, atbildības pakāpei un kvalifikācijas prasībām.

17.5. Darba samaksas mainīgo daļu papildus pamatalgai, atbilstoši noteiktā laika periodā sasniegtajiem darba rezultātiem, noteiktajai atbildībai, darba apjomam, darba izpildes novērtējumam un konkrētā darba izpildes specifikai, kā arī iekšējo normatīvo aktu korektai izpildei, atbilstoši finanšu iespējām nosaka valde ar valdes lēmumu.

17.6. Katram amatam darba algu nosaka Kapitālsabiedrības valde ar lēmumu, pamatojoties uz valdes apstiprināto amatu vienību sadalījumu pa amatu grupām, atbilstoši veicamo amata pienākumu sarežģītībai, darba apjomam, atbildībai un kvalifikācijas prasībām.

17.7. Personāla atlases pamatuzdevums ir Kapitālsabiedrības nodrošināšana ar profesionāli kompetentu, uzņēmumam lojālu un atbildīgu personālu. Personāla atlases pamatkritērijs ir profesionalitāte, nodrošinot vienlīdzīgas iespējas visiem esošajiem un potenciālajiem darbiniekiem, izslēdzot jebkādu diskrimināciju – dzimuma, rases, politiskās vai reliģiskās pārliecības, vecuma, ģimenes stāvokļa vai seksuālās orientācijas.

17.8. Kapitālsabiedrībā visām amatu grupām ir noteiktas nepieciešamās kompetences. Galvenie kritēriji atbilstībai darbam Kapitālsabiedrībā ir amatam atbilstoša izglītība, kvalifikācija un profesionālā darba pieredze, amatam nepieciešamās kompetences, pretendenta motivācija darbam Kapitālsabiedrībā.

17.9. Personāla politikā noteikto pamatprasību un principu integrēšanai personāla atlasē Kapitālsabiedrībā atbilstošo procesu praktiskas norises reglamentācijai ir izstrādāti detalizēti procesu apraksti, kā arī citi iekšējā normatīvā regulējuma dokumenti atbilstoši definētajām pamatnostādņēm.

17.10. Detalizēti izstrādātās Kapitālsabiedrības Atalgojuma politika un Personāla vadības un personāla atlases politikas ir publiski pieejamas mājaslapā www.rdn.lv.

18. KVALITĀTES POLITIKA

18.1. Lai nodrošinātu visu struktūrvienību uzdevumu pilnvērtīgu izpildi, Kapitālsabiedrībā ir izstrādāta, ieviesta un sertificēta kvalitātes vadības sistēma atbilstoši LVS EN ISO 9001 standarta prasībām un energopārvaldības sistēma atbilstoši LVS EN ISO 50001 standarta prasībām. Abu vadības sistēmu noteikumi noteikti Kvalitātes vadības un energopārvaldības sistēmas rokasgrāmatā un saistītajā iekšējā normatīvajā regulējumā.

18.2. Kapitālsabiedrībā notiekošie procesi tiek veidoti, īstenojot vienveidīgu, caurskatāmu un atklātu praksi ar kvalitātes vadības sistēmas standartā noteikto procesu vadības pieeju, kurā procesi tiek sakārtoti pēc vienveidīgas prakses, dokumentēti, un to izpilde tiek kontrolēta caur mērāmiem procesu raksturotājiem. Procesu izpildes noteikumi tiek dokumentēti ar kapitālsabiedrībā saistošu tiesisko regulējumu – saistītajos iekšējo normatīvajos aktos, kas ir noteiktā kārtībā apstiprināti, izziņoti un visiem darbiniekiem pieejami dokumenti: rīkojumi, noteikumi, kārtības, procesu apraksti, procedūras, darba organizācijas protokoli un medicīniskās aprūpes protokoli.

18.3. Kvalitātes politika ir vērsta uz pastāvīgu procesu un sniegto pakalpojumu kvalitātes pilnveidošanu, darbības efektivitātes un energoefektivitātes palielināšanu, balstoties uz vispusīgu rezultatīvo rādītāju analīzi visās Kapitālsabiedrības darbības jomās, klientu un darbinieku apmierinātības pētījumiem, sūdzību un priekšlikumu analīzi, tādējādi nodrošinot Kapitālsabiedrības stratēģisko mērķu sasniegšanu un ilgtspējīgu attīstību.

19. INFORMĀCIJAS ATKLĀŠANA UN KOMUNIKĀCIJA

19.1. Kapitālsabiedrība garantē efektīvu saziņu un informācijas publiskošanu atbilstoši normatīvajam regulējumam visos līmeņos un ar visām iesaistītajām pusēm un sabiedrību.

19.2. Iekšējā informācijas aprīte un saziņa Kapitālsabiedrībā ir nepārtraukts process, sniedzot, daloties un iegūstot nepieciešamo informāciju, un tā rezultātā nodrošinot svarīgu, kvalitatīvu informāciju. Atbilstoši regulējumam tiek nodrošināta ārēja komunikācija par Kapitālsabiedrības darbībām svarīgām jomām.

19.3. Kapitālsabiedrība informē plašāku sabiedrību par uzņēmuma darbību, izmantojot mājaslapu www.rdn.lv, kurā regulāri tiek publicēta publiskojamā informācija par Kapitālsabiedrības darbību saskaņā ar Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 58. pantu un Pārvaldības kārtību. Kapitālsabiedrība informāciju izplata, izmantojot sociālos medijus, plašsaziņas līdzekļus, digitālus un drukātus izdales materiālus.

19.4. Kapitālsabiedrībā ir izstrādātas komunikācijas vadlīnijas un procesa apraksts korporatīvās komunikācijas jomā, kas regulē korporatīvās komunikācijas aspektus dažādos līmeņos un nodrošina efektīvu, saskaņotu un Kapitālsabiedrības mērķiem atbilstošu informācijas apriti, definē iekšējās un ārējās komunikācijas pamatprincipus, nodrošina iekšējo un ārējo saziņu atbilstoši spēkā esošo tiesību aktu prasībām.

20. NOSLĒGUMA JAUTĀJUMI

20.1. Pastāvīgai labās prakses un korporatīvās pārvaldības principu integrēšanai, atbilstoši aktuālajai situācijai, Kapitālsabiedrībā Valde ne retāk kā reizi trijos gados pārskata un aktualizē Politiku.

20.2. Politiku apstiprina Valde un kapitāldaļu turētājs Kapitālsabiedrības Dalībnieku sapulcē.

20.3. Darbinieku iepazīstināšana ar Politiku notiek Kapitālsabiedrībā noteiktajā kārtībā. Politika ir publiski pieejama Kapitālsabiedrības mājaslapā www.rdn.lv.