APSTIPRINĀTS

ar Jelgavas novada pašvaldības

kapitālsabiedrības SIA “Zemgales veselības centrs”

valdes locekļa amata

nominācijas komisijas

2025.gada 3. jūlija protokolu Nr. JNP/4-32/25/15 - 1

**KONKURSA NOLIKUMS**

**Jelgavas novada pašvaldības kapitālsabiedrības**

**SIA “Zemgales veselības centrs” valdes locekļa pretendenta atlasei**

**I Vispārīgie noteikumi**

1. Nolikums nosaka kārtību, kādā tiek organizēta kandidātu atlases procedūra (turpmāk – Konkurss) uz Jelgavas novada pašvaldības kapitālsabiedrības SIA „Zemgales veselības centrs” (turpmāk - Kapitālsabiedrība) Valdes locekļa amatu (turpmāk – Valdes loceklis), Konkursa izsludināšanas un norises kārtību, kā arī pretendentu iesniegto pieteikumu vērtēšanas kārtību.
2. Konkursa mērķis ir izvēlēties atbilstošāko kandidātu Kapitālsabiedrības Valdes locekļa amatam.
3. Konkursa nolikumu un sludinājumu izstrādā un apstiprina nominācijas komisija.
4. Kandidātu atbilstību Kapitālsabiedrības Valdes locekļa amata prasībām nosaka atbilstoši šajā nolikumā noteiktajiem vērtēšanas kritērijiem.
5. Konkursu organizē Konkursa nominācijas komisija 6 (sešu) locekļu sastāvā, kas izveidota ar kapitāla daļu turētāja rīkojumu. Nominācijas komisijas sastāvs var tik mainīts gadījumā, ja tam ir objektīvi iemesli (komisijas locekļa slimība vai cita neplānota prombūtne). Nominācijas komisija ir lemttiesīga, ja tajā piedalās ne mazāk kā 4 (četri) komisijas locekļi.
6. Nominācijas komisijas priekšsēdētājs sasauc Konkursa komisijas sēdes, nosaka to norises vietu un laiku.
7. Komisijas sēdes vada komisijas priekšsēdētājs. Sēdes tiek protokolētas. Nominācijas komisijas sēdes protokolus paraksta visi klātesošie nominācijas komisijas locekļi.
8. Nominācijas komisija darbu veic Jelgavas novada pašvaldības telpās vai attālināti, sazinoties ar elektroniskā pasta starpniecību vai video konferences veidā. Komisijas sēdes ir slēgtas.
9. Konkurss notiek divās kārtās:
   1. kandidāta iesniegto dokumentu un kvalifikācijas atbilstības pārbaude (pirmā kārta);
   2. intervijas ar kandidātiem, kompetenču pārbaude (otrā kārta).
10. Intervijas var notikt attālināti ar videokonferences starpniecību. Interviju norises laiku un vietu pretendentiem paziņo telefoniski.
11. Nominācijas komisija sagatavo Konkursa norises noslēguma protokolu ar lēmumu par piemērotākā kandidāta virzīšanu iecelšanai kapitālsabiedrības Valdes locekļa amatā un, kopā ar Konkursā uzvarējušā pretendenta iesniegtajiem dokumentiem, iesniedz kapitāla daļu turētājam lēmuma pieņemšanai par iecelšanu amatā, saskaņā ar Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 66.panta pirmās daļas 3.punktu un 74.panta otrās daļas 1.punktu.
12. Konkursa nolikums tiek publicēts Nodarbinātības valsts aģentūras vakanču datubāzē, kapitāla daļu turētāja un kapitālsabiedrības tīmekļvietnē.

**II Valdes locekļa galvenie amata pienākumi un pretendentiem izvirzītās prasības**

1. Kapitālsabiedrības Valdes locekļa amata galvenie amata pienākumi:
   1. veic valdes priekšsēdētāja pienākumus tā prombūtnes laikā;
   2. bez īpaša pilnvarojuma pārstāv Sabiedrību;
   3. deleģē funkcijas Sabiedrības struktūrvienībām un amatpersonām savas kompetences ietvaros, izdod darbiniekiem saistošus rīkojumus;
   4. sagatavo dokumentus Valdes sēdē par ierosinātajiem un kompetenču jomai atbilstošiem jautājumiem;
   5. nodrošina Dalībnieku sapulces un Valdes lēmumu izpildi;
   6. pārstāv Sabiedrību un tās intereses, atbilstoši Sabiedrības statūtiem, kā arī Valdes sēdēs pieņemtajiem lēmumiem;
   7. paraksta līgumus ar darbiniekiem, apstiprina darba līgumu saturu un amatu aprakstus;
   8. vienpersoniski slēdz līgumus ar sadarbības partneriem, piegādātājiem un pakalpojuma sniedzējiem, kura kopējā summa vai nodibinātās saistības nepārsniedz EUR 10 000,00 (desmit tūkstošus eiro), neieskaitot pievienotās vērtības nodokli;
2. Prasības pretendentiem:
   1. atbilstība Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 37.panta ceturtās daļas prasībām un likuma “Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” prasībām;
   2. nevainojama reputācija (Valdes locekļa amata kandidāts ir uzskatāms par personu ar nevainojamu reputāciju, ja nav pierādījumu, kas liecinātu par pretējo un nav iemesla pamatotām šaubām par personas nevainojamu reputāciju);
   3. akadēmiskā augstākā vai otrā līmeņa augstākā profesionālā izglītība veselības aprūpes jomā, ekonomikā, uzņēmējdarbības vadībā, tiesību zinātnēs;
   4. valsts valodas prasme normatīvajos aktos valsts valodas lietošanas jomā noteiktajā apjomā (ne mazāk par C1 līmeni);
   5. pārvalda vismaz vēl vienu Eiropas Savienības oficiālo valodu (angļu valodu); vismaz B1 līmenis vai augstāks, Valdes locekļa uzdevumu profesionālai izpildei nepieciešamā apjomā;
   6. vismaz triju gadu pieredze (pēdējo 10 gadu laikā) Valdes loceklim līdzvērtīgā vadošā amatā Sabiedrības darbības jomā vai vismaz triju gadu pieredze (pēdējo 10 gadu laikā) Valdes loceklim līdzvērtīgā vadošā amatā, kas nodrošina kompetences un zināšanas, kuras nepieciešamas, lai profesionāli pildītu Valdes locekļa uzdevumus konkrētajā amatā vai vismaz trīs gadu profesionālā pieredze (pēdējo 10 gadu laikā) privātajā sektorā Valdes locekļa, direktora amatā, vai pašvaldības un valsts kapitālsabiedrībā, pašvaldības iestādē vai līdzvērtīgā vadošā amatā;
   7. pieredze finanšu līdzekļu plānošanā un izlietošanā kapitālsabiedrībā, uzņēmumā vai iestādē;
   8. pieredze medicīnas jautājumu un attīstības jomā;
   9. pieredze un/vai zināšanas publisko iepirkumu jomā (piemēram, iepirkumu organizēšanā, dalība iepirkumu komisijas darbā);
   10. B kategorijas autovadītāja apliecība.
3. Nepieciešamās kompetences:
   1. **Komandas vadīšana** (vēlme un spēja uzņemties līdera lomu, organizēt komandas darbu, lai nodrošinātu mērķu sasniegšanu. Spēja veidot pozitīvas attiecības starp komandas dalībniekiem, rūpēties par komandu un motivēt to kopīgo mērķu sasniegšanai);
   2. **Orientācija uz attīstību** (vēlme veikt uzdevumus arvien labāk, izvirzīt mērķus, kas nav viegli sasniedzami, un mērķtiecīgi strādāt, lai tos sasniegtu. Spēja saskatīt, novērtēt un radīt jaunas iespējas organizācijas attīstībai un tās īstenot);
   3. **Stratēģiskais redzējums** (spēja definēt un pārvērst darbībā kapitālsabiedrības attīstības stratēģisko vīziju);
   4. **Lēmumu pieņemšana un atbildība** (spēja pieņemt lēmumus, izvērtējot informāciju un uzņemoties atbildību par tiem).
4. Konkursā var piedalīties un par tā uzvarētāju kļūt pilngadīga persona, kura iesniegusi pieteikumu kopā ar visiem nepieciešamajiem pretendentu atlases dokumentiem un atbilst Konkursa pretendentu atlases kritērijiem.
5. Pieteikumu ar norādi „*Konkursam uz SIA „Zemgales veselības centrs” Valdes locekļa amatu*” nosūta ar pasta starpniecību, adresējot sūtījumu Jelgavas novada pašvaldībai, Pasta iela 37, Jelgava, LV-3001, vai elektroniski – uz e-pasta adresi: [personals@jelgavasnovads.lv](mailto:personals@jelgavasnovads.lv).
6. Pieteikums jāiesniedz vai jānodrošina tā iesūtīšana **līdz 2025.gada 11.oktobrim** (ieskaitot), pēc šī termiņa saņemtie pieteikumi netiek vērtēti.
7. Pieteikums satur šādus dokumentus:
   1. motivētu pieteikumu;
   2. dzīves aprakstu – pretendenta izvēlēta CV forma;
   3. izglītību un papildizglītību apliecinošu dokumentu kopijas;
   4. redzējumu par Kapitālsabiedrības darbības organizēšanu un attīstības prioritātēm tuvākajos 2 (divos) gados, turpmāko attīstības virzību (ne vairāk kā divas A4 formāta lapaspuses).
   5. apliecinājumu par atbilstību Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 37.panta ceturtās daļas prasībām un likuma “Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” prasībām;
   6. citus dokumentus, kas apliecina pretendentam izvirzīto prasību izpildi.

**III Pieteikumu izskatīšana, vērtēšanas kritēriji, lēmuma pieņemšana**

1. Konkursa nominācijas komisija vērtēšanu veic divās kārtās.
2. Pirmajā kārtā (iesniegto dokumentu un kvalifikācijas atbilstības pārbaude) nominācijas komisija vērtē pretendentu atbilstību obligātajām minmimālajām prasībām (obligātās minimālās prasības noteiktas 2020.gada 7.janvāra MK noteikumu Nr.20 “Valdes un padomes locekļu nominēšanas kārtība kapitālsabiedrībās, kurās kapitāla daļas pieder valstij vai atvasinātai publiskai personai” 15.punktā):
   1. Ir **apliecinājums** par atbilstību Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 37.panta ceturtās daļas prasībām un likuma “Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” prasībām, par apņemšanos ievērojot likuma “Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” 7. panta piektā daļā noteiktos ierobežojumus, novērst iespējamās interešu konflikta situācijas, ja tikšu ievēlēts attiecīgajā amatā, piekrišana valsts amatpersonas statusam un tam noteiktajiem ierobežojumiem, kā arī apliecinājums, ka nav iemesla pamatotām šaubām par kandidāta nevainojamu reputāciju (3.pielikums).
   2. **Izglītība**: iegūta akadēmiskā augstākā vai otrā līmeņa augstākā profesionālā izglītība veselības aprūpes jomā, ekonomikā, uzņēmējdarbības vadībā, tiesību zinātnēs;
   3. **Valodas prasme**: angļu valodas prasmes ne zemākas par B1 līmeni (ir norādīts CV) un valsts valodas prasmes ne mazākas par C1 līmeni (ja izglītība nav iegūta latviešu val., tad ir norādīts CV vai iesniegta valsts valodas prasmi apliecinoša dokumenta kopija).
   4. **Darba pieredzes minimālās prasības**: vismaz triju gadu nepārtraukta pieredze Valdes locekļam līdzvērtīgā vadošā amatā Sabiedrības darbības jomā vai vismaz triju gadu pieredze Valdes locekļam līdzvērtīgā vadošā amatā, kas nodrošina kompetences un zināšanas, kuras nepieciešamas, lai profesionāli pildītu Valdes locekļam uzdevumus konkrētajā amatā.
   5. **Pieredze finanšu līdzekļu plānošanā un izlietošanā** kapitālsabiedrībā, uzņēmumā vai iestādē *(pieteikumā vai CV norādīti pienākumi, kas saistīti ar finanšu vadību),* **pieredze medicīnas jautājumu un attīstības jomā** *(Pieteikumā vai CV norādīti pienākumi, kas saistīti ar medicīnas jautājumu un attīstības jomu,* kā arī **pieredze un/vai zināšanas publisko iepirkumu jom*ā*** *(piemēram, iepirkumu organizēšanā, dalība iepirkumu komisijas darbā).*
   6. **Darba un profesionālā pieredze par pēdējiem 10 gadiem**, tiek vērtēta tikai minimālajām, izslēdzošajām prasībām atbilstošajiem kandidātiem (ja kādā no šī punkta apakšpunktiem nav norādītās pieredzes, tad attiecīgi konkrētā apakšpunktā 0 punkti):
      1. pieredze valdes vai padomes darbā vidējā vai lielā uzņēmumā (2 līdz 3 gadi - 0,5 punkti, virs 3 līdz 5 gadi – 1 punkts, virs 5 līdz 7 gadi – 1,5 punkti, vairāk kā 7 gadi – 2 punkti, pieredze tiek pārbaudīta Uzņēmumu reģistra datu bāzēs);
      2. pieredze 3 un vairāk gadi Valdes loceklim, līdzvērtīgā vadošā amatā lielā un vidējā kapitālsabiedrībā (3 līdz 5 gadi - 1 punkts, virs 5 līdz 7 gadi – 1,5 punkti, virs 7 gadiem – 2 punkti);
      3. pieredze 3 un vairāk gadi struktūrvienības departamenta vadītāja amatā lielā un vidējā kapitālsabiedrībā (>3 līdz 5 gadi - 1 punkts, virs 5 līdz 7 gadi – 1,5 punkti, virs 7 gadiem – 2 punkti);
      4. pieredze medicīnas jautājumu un attīstības jomā (2 līdz 3 gadi - 0,5 punkti, virs 3 līdz 5 gadi – 1 punkts, virs 5 līdz 7 gadi – 1,5 punkti, vairāk kā 7 gadi – 2 punkti);
      5. pieredze pārmaiņu vadībā un inovāciju ieviešanā (2 līdz 3 gadi - 0,5 punkti, virs 3 līdz 5 gadi – 1 punkts, virs 5 līdz 7 gadi – 1,5 punkti, vairāk kā 7 gadi – 2 punkti);
      6. pieredze jautājumos par publisko iepirkumu procesiem (>3 līdz 5 gadi - 1 punkts, virs 5 līdz 7 gadi – 1,5 punkti, virs 7 gadiem – 2 punkti);
   7. **Sasniegumi** *(īstenoti projekti, sasniegti augsti finanšu rezultāti, sasniegti izaicinoši uzņēmuma attīstības mērķi, u.c.)* **un vispārējs kandidāta pieteikuma vērtējums.** (Informācija no iesniegtā pieteikuma un tam pievienotajiem dokumentiem, tiek pārbaudīta tikai kandidātiem, kuriem ir atbilstība punktos 21.1.-21.5.), *(4 punkti - augsti sasniegumi un rezultāti profesionālajā karjerā un attiecīgā amata profila kompetences jomās, pamatota un augsta motivācija, 2-3 punkti - ir sasniegumi profesionālajā karjerā un attiecīgā amata profila kompetences jomās, pamatota motivācija, 0-1 punkts - sasniegumi profesionālajā karjerā nav būtiski vai nav norādīti, motivācija nav norādīta vai daļēji pamatota, iesniegtā informācija nav precīza).*
   8. **Nevainojama reputācija** (tiek pārbaudīta tikai kandidātiem, kuriem ir atbilstība 1.-5.punktā minētajām prasībām).
3. Pretendenti, kuri atbilst obligātajām minimālajām prasībām, tiek aicināti uz interviju. Uz otro kārtu tiek aicināti līdz 5 pretendentiem, kuri pirmajā kārtā ir ieguvuši augstāko punktu skaitu (ja kandidāti ieguvuši līdzvērtīgu punktu skaitu, iespējams dalībai otrajā kārtā virzīt lielāku pretendentu skaitu). Personāla nodaļas darbinieks tiem paziņo intervijas norises laiku un vietu;
4. Otrajā kārtā (intervijā) nominācijas komisija izvērtē pretendentu motivāciju, prezentēšanas (redzējums par Kapitālsabiedrības darbības organizēšanu, attīstības prioritātēm, turpmāko attīstības virzību) un saskarsmes spējas, specifiskās zināšanas, profesionālās kompetences, un angļu valodas zināšanas, pēc šādiem kritērijiem:
   1. **Motivācija** (kandidāta motivācija ieņemt Valdes locekļa amatu un tā atbilstība darba saturam un izvirzītajiem mērķiem): a) augsta motivācija un tā atbilst amata darba saturam un izvirzītiem mērķiem (2 punkti); b) vidēja motivācija un tā daļēji atbilst amata darba saturam un izvirzītiem mērķiem (1 punkts); c) nav motivācijas (0 punkti).
   2. **Kandidāta prezentācija – pretendentiem, kuri tiks aicināti piedalīties otrajā kārtā būs uzdevums – sagatavot prezentāciju līdz 5 slaidiem, kuru iesūta divas dienas pirms noliktās darba intervijas dienas** (stratēģiskais redzējums kapitālsabiedrības darbības jomās par galvenajiem nākotnes izaicinājumiem); a) ļoti labi (kandidāts veicis pamatīgu “mājasdarbu”, piedāvā ne tikai prioritāšu izklāstu, bet sniedz pragmatiskus un inovatīvus priekšlikumus to īstenošanai; publiskā telpā pieejamie risinājumi netiek vērtēti kā pretendenta piedāvājums) (7-10 punkti); b) daļēji (kandidāts ir iedziļinājies, izpētījis situāciju un prezentācija sekmīgi atspoguļo galvenās prioritātes, bet nav problēmas risinājums kopumā) (3-6 punkti; c) virspusīgi (attīstības redzējums vispārīgs apraksts, nav problēma nav piedāvāts risinājums) (0-2 punkti).
   3. **Prasmes prezentēt, argumentēt, pārliecināt, veidot konstruktīvu diskusiju:** a) spēj pārliecināt, argumentēt un skaidri formulēt savu redzējumu, radīt vīziju, iesaistošs, aizraujošs stāstījums, saturiski pamatotas un pārliecinošas atbildes uz jautājumiem (5 punkti); b) prezentē saturiski labi, labi argumentē savu viedokli, bet pietrūkst emocionālā ekspresija / āķīgāki jautājumi “izsit” no līdzsvara un atbildes nav pārliecinošas (4 punkti); c) prezentē saturiski labi, bet prezentēšana ir “sausa”, apjūk pie konfrontācijas vai neordinārākiem jautājumiem (3 punkti); d) stāstījums saturiski ir skaidrs, bet sajūta, ka kandidāts nerūpējas par to, lai veidotos kontakts ar auditoriju un ka atbildot uz jautājumiem, kandidātam ir vienaldzīgi kādu iespaidu viņš atstās (2 punkti); e) stāstījums saturiski skaidrs, bet klausoties kandidātu ir grūti noturēt uzmanību (1 punkts); f) kandidāts nerada nekādu interesi, grūti saprast galveno domu stāstījumā, stundu gara saruna šķita kā piecas stundas gara (0 punkti).
   4. **Profilam specifiskās zināšanas un pieredze - ar kompetenci finanšu jautājumu un audita jomā, risku vadības un iekšējās kontroles sistēmas jomā:**
      1. izpratne un pieredze finanšu un vadības grāmatvedības jautājumos, kā arī vietējo grāmatvedības standartu pārzināšana: a) intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pieredze un izpratne finanšu un vadības grāmatvedības jautājumos, kā arī starptautisko un vietējo grāmatvedības standartu pārzināšana, pamato viedokli ar faktiem un analītiski vērtē procesus, spēj uztvert problēmas būtību sarežģītās situācijās (6-7 punkti); b) intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pieredze un izpratne finanšu un vadības grāmatvedības jautājumos un vismaz vietējo grāmatvedības standartu pārzināšana, spēj izvērtēt situāciju un sniegt pamatojošu atbildi (3-5 punkti); c) ir pieredze finanšu un vadības grāmatvedības jautājumos un vietējo grāmatvedības standartu pārzināšana, bet intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka, ne vienmēr spēj iedziļināties un izprast konkrēto jomu, kā arī argumentēt viedokli (1-2 punkts); d) nav pieredzes un izpratnes (0 punkti).
      2. izpratne un pieredze uzņēmuma risku vadībā, iekšējās kontroles sistēmas un iekšējā audita jautājumos: a) intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pieredze un izprot darbības jomu, pamato viedokli ar faktiem un analītiski vērtē procesus, spēj uztvert problēmas būtību sarežģītās situācijās (6-7 punkti); b) intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pieredze un izpratne uzņēmuma risku vadībā, iekšējās kontroles sistēmas un/vai iekšējā audita jautājumos, spēj izvērtēt situāciju un sniegt pamatojošu atbildi (3-5 punkti); c) ir pieredze uzņēmuma risku vadībā, iekšējās kontroles sistēmas un/vai iekšējā audita jautājumos, bet intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka, ne vienmēr spēj iedziļināties un izprast konkrēto jomu, kā arī argumentēt viedokli (1-2 punkts); d) nav pieredzes un izpratnes (0 punkti).
      3. izpratne un pieredze uzņēmējdarbības plānošanā, iepirkumu procesu organizēšanas, pārvaldības un kontroles jautājumos: a) intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pieredze un izprot darbības jomu, pamato viedokli ar faktiem un analītiski vērtē procesus, spēj uztvert problēmas būtību sarežģītās situācijās (6-7 punkti); b) intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pieredze un izpratne uzņēmējdarbības plānošanā un iepirkumu procesu organizēšanā, spēj izvērtēt situāciju un sniegt pamatojošu atbildi (3-5 punkti); c) ir pieredze uzņēmējdarbības plānošanā un iepirkumu procesu organizēšanā, bet intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka, ne vienmēr spēj iedziļināties un izprast konkrēto jomu, kā arī argumentēt viedokli (1-2 punkts); d) nav pieredzes un izpratnes (0 punkti).
      4. izpratne investīciju piesaistes jautājumos un pieredze investīciju projektu realizācijā: a) intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir izpratne investīciju piesaistes jautājumos un pieredze lielu investīciju projektu realizācijā, pamato viedokli ar faktiem un analītiski vērtē procesus, spēj uztvert problēmas būtību sarežģītās situācijās (5-6 punkti); b) intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir izpratne investīciju piesaistes jautājumos un pieredze investīciju projektu realizācijā, spēj izvērtēt situāciju un sniegt pamatojošu atbildi (3-4 punkti); c) ir izpratne investīciju piesaistes jautājumos, bet intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka, ne vienmēr spēj iedziļināties un izprast konkrēto jomu, kā arī argumentēt viedokli (1-2 punkts); d) nav pieredzes un izpratnes (0 punkti).
      5. zināšanas un izpratne par medicīnas jautājumu un attīstības jomu: a) intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka izprot darbības jomu, pamato viedokli ar faktiem un analītiski vērtē procesus, spēj uztvert problēmas būtību sarežģītās situācijās (4-5 punkti); b) intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pamatzināšanas jomā, spēj izvērtēt situāciju un sniegt pamatojošu atbildi (2-3 punkti); c) intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka, ne vienmēr spēj iedziļināties un izprast konkrēto jomu, kā arī argumentēt viedokli (0-1 punkts).
      6. zināšanas un izpratne par valsts un pašvaldību kapitālsabiedrību darbību, korporatīvo pārvaldību: a) intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka izprot darbības jomu, pamato viedokli ar faktiem un analītiski vērtē procesus, spēj uztvert problēmas būtību sarežģītās situācijās (4-5 punkti); b) intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pamatzināšanas jomā, spēj izvērtēt situāciju un sniegt pamatojošu atbildi (2-3 punkti); c) intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka, ne vienmēr spēj iedziļināties un izprast konkrēto jomu, kā arī argumentēt viedokli (0-1 punkts).
      7. pieredze sadarboties, prezentēt uzņēmuma viedokli ārējām ieinteresētām pusēm un/vai medijiem: a) sekmīga pieredze pārstāvēt uzņēmumu ārpusē, spēja ietekmēt sabiedrības viedokli par uzņēmumam svarīgiem procesiem, pieredze ar medijiem (2 punkti); b) ir pieredze pārstāvēt uzņēmumu ārpusē (1 punkts); c) nav pieredzes ar medijiem (0 punkti).
   5. **Angļu valodas prasmes:** a) ne zemākas par B1 līmeni (ir norādīts CV) (atbilst); b) zemākas par B1 līmeni vai nav norādīts apguves līmenis CV (neatbilst).
   6. **Vadības kompetences:**
      1. **Komandas vadīšana** (Vēlme un spēja uzņemties līdera lomu, organizēt komandas darbu, lai nodrošinātu mērķu sasniegšanu. Spēja veidot pozitīvas attiecības starp komandas dalībniekiem, rūpēties par komandu un motivēt to kopīgo mērķu sasniegšanai): a) risina iekšējos konfliktus komandā, lai tie nekavētu rezultātu sasniegšanu *(3 punkti - risina konfliktus, izmanto šādas problēmsituācijas kā iespēju komandai kaut ko mācīties; 2,2 punkti - meklē un atrod risinājumus problēmsituācijās; 1,5 punkti - meklē vainīgos, bet nemeklē risinājumu problēmsituācijai; 0,7punkti - izvairās no konfliktiem, neiesaistās konfliktu risināšanā; 0 punkti - ar autoritāru vadības stilu grauj organizāciju)* b)iedvesmo citus kopīgam darbam, aktīvi iesaistoties *(3 punkti - Ir pierādījis, ka spēj veidot stipras un lojālas, motivētas komandas vairākās organizācijās. Viņa komandas cilvēki ir paaugstināti amatā vai arī organizācijā citos departamentos;* *2,2 punkti - Palīdz kolēģiem veidot veiksmes stāstus un pieredzi, lai citi kolēģi to redzētu un arī attīstītu savas prasmes un pārliecību. Nodrošina regulāru atgriezenisko saiti (gan kritisku, gan pozitīvu);* *1,5 punkti - Veicina komandas iesaisti, bet vilcinās ar negatīvas atgriezeniskās saites sniegšanu vai arī sniedz atzinību vai uzslavu dažiem komandas biedriem;* *0,7 punkti - Neveicina komandas iesaisti. Nerūpējas par motivēšanu (“tas ir atalgojuma jaut.”);* *0 punkti - autoritārs vadības stils, neiedziļinās padoto problēmās).*
      2. **Stratēģiskais redzējums** (Spēja definēt un pārvērst darbībā kapitālsabiedrības attīstības stratēģisko vīziju): a) spēj analizēt kapitālsabiedrības darbību gan nozares, gan valsts attīstības kontekstā (piemīt ilgtermiņa redzējums) *(3 punkti - spēj analizēt kapitālsabiedrības/organizācijas darbību gan nozares, gan valsts attīstības kontekstā (piemīt ilgtermiņa redzējums - 5 un vairāk gadi); 2,2 punkti - spēj analizēt kapitālsabiedrības/organizācijas darbību gan nozares, gan valsts attīstības kontekstā (redzējums 1 līdz 5 gadi); 1,5 punkti - spēj analizēt kapitālsabiedrības/organizācijas darbību, nozares kontekstā (redzējums līdz 1 gadam); 0,7 punkti - spēj analizēt tikai radušās problēmas kapitālsabiedrības/organizācijas kontekstā, skatās uz risinājumiem īstermiņā; 0 punkti - nespēja vai neanalizē kapitālsabiedrības/organizācijas darbību)* b) spēj plānot stratēģijas ieviešanu un tās vadību kapitālsabiedrībā, identificē šķēršļus un iespējas *(3 punkti - vadījis visa uzņēmuma jaunas stratēģijas izstrādi, spējot šajā procesā iesaistīt padotos un kolēģus un sekmīgi īstenojot jauno stratēģiju; 2,2 punkti - identificējis jaunu stratēģisko virzienu, ar skaidrām atšķirībām no esošās stratēģijas, sekmīgi plānojis tā ieviešanu organizācijā, plaši skaidrojot izmaiņu būtību un labumus; 1,5 punkti - identificē jaunu stratēģisko virzienu un pārveido to iestādes darbības prioritātēs, bet to dara, neiesaistot citus kolēģus vai padotos; 0,7punkti - īsteno esošo stratēģisko vīziju savas atbildības (funkcijas) jomā, vai sekojis grupas uzņēmuma strat. vadlīnijām; 0 punkti - nav spilgta piemēra, kur veidojis stratēģiju).*
      3. **Lēmumu pieņemšana un atbildība** (Spēja pieņemt lēmumus, izvērtējot informāciju un uzņemoties atbildību par tiem): a) spēja pieņemt lēmumu īsā laikā un situācijās, ja ir pieejama ierobežota apjoma informācija, arī nepopulārus; *(3 punkti - spēj patstāvīgi pieņemt lēmumu īsā laikā un situācijās, ja ir pieejama ierobežota apjoma informācija. Pieņem arī nepopulārus lēmumus; 2,2 punkti - spēj patstāvīgi pieņemt lēmumus īsā laikā un situācijās, ja ir pieejama ierobežota apjoma informācija; 1,5 punkti - spēj patstāvīgi pieņemt lēmumus laikā, pirms tam izpētot nepieciešamo informāciju; 0,7 punkti - nepieciešams atbalsts lēmumu pieņemšanā, mēdz kavēties ar lēmumu pieņemšanu; 0 punkti - nav spējīgs patstāvīgi pieņemt lēmumus)* b) Spēj uzņemties iniciatīvu, rīkojas, raugoties uz priekšu 5 un vairāk gadus *(3 punkti - ir iniciatīvu piemēri, kas devuši organizācijai konkurences priekšrocības / ģenerējušas rezultātu ilgtermiņā; 2,2 punkti - ir iniciatīvas, tās ir devušas rezultātus īstermiņā; 1,5 punkti - ir iniciējis jauninājumus, bet organizācijai nenozīmīgās jomās un/vai nav sekmīgu rezultātu piemēru; 0,7punkti - vājš enerģijas līmenis, "plūst pa straumi", sadarbojas ar citiem, bet nelabprāt pats iniciē jaunas lietas; 0 punkti - nav vilkmes).*
      4. **Orientācija uz attīstību** (Vēlme veikt uzdevumus arvien labāk, izvirzīt mērķus, kas nav viegli sasniedzami, un mērķtiecīgi strādāt, lai tos sasniegtu. Spēja saskatīt, novērtēt un radīt jaunas iespējas organizācijas attīstībai un tās īstenot): a) izmēģina jaunas pieejas un metodiski strādā, lai sasniegtu mērķus *(3 punkti - ieviesis inovācijas, var nosaukt KPI, ko tās uzlabojušas; 2,2 punkti- ieviesis labās prakses piemērus, veicina darbinieku vēlmi mācīties ir proaktivitāte un iniciatīva; 1,5 punkti - ieviesis labās prakses piemērus, bet nav KPI, kas liecinātu, ka tas novedis pie sekmīga rezult., un nav ietekme uz kopējo uzņēmuma rezultātu; 0,7punkti - var nosaukt labās prakses piemērus, ko dara citi, bet nav tos ieviesis pats; 0 punkti - neinteresējas par attīstību)* b)analizē darba rezultātus, uzlabo darba metodes, lai paaugstinātu efektivitāti *(3 punkti- pārliecinoši pierādījumi tam, ka vairākkārt viņa vadītās struktūrvienības darbojušās efektīvi un sasniegušas KPI; 2,2 punkti - izveidojis skaidru sistēmu - kā padotie var strukturēt darbu, paaugstināt efektivitāti; 1,5 punkti - prioritizē, fokusē darbu, lai sasniegtu rezultātu, pats sasniedzis plānotos efektivitātes KPI; 0,7punkti- pārspīlēti sarežģīta sistēma - kā analizēt sniegumu, lai nonāktu pie rezultāta; 0 punkti - nav struktūras, nav sistēmas - kā analizēt rezultātus).*
5. Katrs nominācijas komisijas loceklis vērtē katru pretendentu individuāli saskaņā ar nolikuma nosacījumiem. Savu vērtējumu nominācijas komisijas loceklis ieraksta pretendenta izvērtēšanas lapā un apliecina ar parakstu.
6. Maksimāli iespējamais punktu skaits no katra nominācijas komisijas locekļa abās kārtās kopā ir 100 punkti.
7. Ja kāda pretendenta intervijā nepiedalās pilns nominācijas komisijas sastāvs (ir 4 no 6 komisijas locekļu vērtējumiem), tad rezultātu šim pretendentam aprēķina, iegūto punktu skaitu izdalot ar 4 un sareizinot ar 6.
8. Nominācijas komisijas locekļiem ir tiesības uzdot pretendentam jautājumus, kas saistīti ar iepriekšējo pieredzi, zināšanām, problēmsituāciju analīzi, inovācijām.
9. Pēc Konkursa otrās kārtas rezultātu apkopšanas nominācijas komisija pieņem vienu no šādiem lēmumiem:
   1. izvēlas pretendentu, kas visvairāk atbilst Kapitālsabiedrības Valdes locekļa amatam izvirzītajām prasībām (ieguvis augstāko vidējo punktu skaitu abās kārtās kopā) un iesaka to pašvaldības kapitāla daļu turētājam;
   2. noraida visus pretendentus, informē par to kapitāla daļu turētāju, lai kapitāla daļu turētājs var pieņemt lēmumu par atkārtotu pretendentu Konkursa organizēšanu.
10. Nominācijas komisija pieņem lēmumu bez pretendentu klātbūtnes un par rezultātu paziņo pašvaldības kapitāla daļu turētājam.
11. Pēc pašvaldības kapitāla daļu turētāja galējā lēmuma, nominācijas komisija rakstveidā paziņo pretendentam konkursa rezultātu.

**IV Nobeiguma noteikumi**

1. Jelgavas novada pašvaldības Kapitālsabiedrības Valdes locekļa amata Konkursa nolikums sagatavots uz 10 (desmit) lapām ar 3 (trīs) pielikumiem uz 11 (vienpadsmit) lapām - 1.pielikums “Valdes locekļa amata pretendentu pirmās kārtas vērtēšanas anketa” un 2.pielikums “Valdes locekļa amata pretendentu otrās kārtas vērtēšanas anketa”, 3.pielikums “Apliecinājums par atbilstību Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 37.panta ceturtās daļas prasībām un likuma “Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” prasībām”.
2. Visi iesniegtie dokumenti paliek pašvaldības kapitāla daļu turētāja rīcībā, tiem tiek piešķirts ierobežotas pieejamības statuss. Dokumenti tiek iznīcināti divus mēnešus pēc Konkursa norises.
3. Ja nav saņemts neviens pretendenta iesniegums vai neviens no pretendentiem neatbilst šī nolikuma minmimālajām prasībām, vai arī komisija nevienu no pretendentiem neatzīst par piemērotu, Konkursa komisija rosina kapitāla daļu turētāja pārstāvim rīkot atkārtotu Konkursu.

*1.pielikums*

Jelgavas novada pašvaldības kapitālsabiedrības

SIA “Zemgales veselības centrs”

Valdes locekļa pretendenta atlases

procesa nolikumam

**SIA “Zemgales veselības centrs”**

**Valdes locekļa amata pretendentu**

**PIRMĀS KĀRTAS VĒRTĒŠANAS ANKETA**

|  |  |
| --- | --- |
| Pretendents |  |
|  | vārds, uzvārds |
| Vērtētājs |  |
|  | vārds, uzvārds |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Kandidātu vērtēšana konkursa I kārtā**  *(Kandidāta atbilstība obligātajām minimālajām prasībām un darba un profesionālā pieredze, tiek veikta dokumentu analīze)* | |
| **Kritērija punkti** | **Kritērijs** | **Vērtējuma intervāls** |
| 0 | **1. Apliecinājums:**  1. Apliecinājums:  1.1.Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 31.panta ceturtās daļas prasībām,  1.2. ka, ievērojot likuma “Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” 7. panta piektā daļā noteiktos ierobežojumus, Pretendents novērsīs iespējamās interešu konflikta situācijas, ja tiks ievēlēts attiecīgajā amatā,  1.3. ka piekrīt valsts amatpersonas statusam un tam noteiktajiem ierobežojumiem.  1.4. nav iemesla pamatotām šaubām par manu nepamatotu reputāciju. *(Vai Pretendents kopā ar pieteikumu Konkursam ir parakstījis un iesniedzis nemainītu Apliecinājuma redakciju?)* | jā/nē |
| 0 | 1. **Izglītība (pretendenti atbilstību izvirzītajai prasībai apliecina iesniedzot izglītību apliecinošu dokumentu kopijas)**   Ir iegūta akadēmiskā augstākā vai otrā līmeņa augstākā profesionālā izglītība veselības aprūpes jomā, ekonomikā, uzņēmējdarbības vadībā vai tiesību zinātnēs, kas nodrošina nepieciešamo zināšanu un kompetenču kopumu, lai profesionāli pildītu valdes locekļa pienākumus Sabiedrībā), ja ārzemēs iegūta izgl., tad izziņa no Augst.izgl. centra par izglītības pielīdzināšanu. | atbilst/ neatbilst |
|  | **3. Valodu prasmes** | |
| 0 | 3.1. Angļu valodas prasmes ne zemākas par B1 līmeni (ir norādīts CV). | ir/nav |
| 0 | 3.2. Valsts valodas prasmes ne mazākas par C1 līmeni (ja izglītība nav iegūta latviešu val., tad ir norādīts CV vai iesniegta valsts valodas prasmi apliecinoša dokumenta kopija). | ir/nav |
| 0 | **4. Darba pieredzes minimālās prasības (atbilst vismaz vienam no 4.1.-4.2.)** | |
| 4.1. vismaz triju gadu nepārtraukta pieredze valdes loceklim līdzvērtīgā vadošā amatā Sabiedrības darbības jomā vai  4.2. vismaz triju gadu pieredze valdes loceklim līdzvērtīgā vadošā amatā, kas nodrošina kompetences un zināšanas, kuras nepieciešamas, lai profesionāli pildītu valdes locekļa uzdevumus konkrētajā amatā. | atbilst/ neatbilst |
| 0 | **5. Pieredze:**  5.1. **pieredze finanšu līdzekļu plānošanā un izlietošanā kapitālsabiedrībā, uzņēmumā vai iestādē** *(Pieteikumā vai CV norādīti pienākumi, kas saistīti ar finanšu līdzekļu plānošanu un izlietošanu kapitālsabiedrībā, uzņēmumā vai iestādē);*  5.2. **pieredze medicīnas jautājumu un attīstības jomā** *(Pieteikumā vai CV norādīti pienākumi, kas saistīti ar medicīnas jautājumu un attīstības jomu);*  5.3. **pieredze un zināšanas publisko iepirkumu jomā** (piemēram, iepirkumu organizēšanā, dalība iepirkumu komisijas darbā), *(Pieteikumā vai CV norādīti pienākumi, kas saistīti ar publisko iepirkumu jomu).* | atbilst/ neatbilst |
| 16 | **6. Darba un profesionālā pieredze par pēdējiem 10 gadiem**, tiek vērtēta tikai minimālajām, izslēdzošajām prasībām atbilstošajiem kandidātiem (ja kādā no 6.punkta apakšpunktā norādītā nav pieredze, tad attiecīgi konkrētā apakšpunktā 0 punkti): | |
| a) pieredze valdes vai padomes darbā vidējā vai lielā uzņēmumā*(2 līdz 3 gadi - 0,5 punkti, virs 3 līdz 5 gadi – 1 punkts, virs 5 līdz 7 gadi – 1,5 punkti, vairāk kā 7 gadi – 2 punkti, pieredze tiek pārbaudīta Uzņēmumu reģistra datu bāzēs);* | 0-2 punkti |
| b) pieredze 3 un vairāk gadi Valdes loceklim līdzvērtīgā vadošā amatā lielā un vidējā kapitālsabiedrībā *(3 līdz 5 gadi - 1 punkts, virs 5 līdz 7 gadi – 1,5 punkti, virs 7 gadiem – 2 punkti);* | 0-2 punkti |
| c) pieredze 3 un vairāk gadi struktūrvienības departamenta vadītāja amatā lielā un vidējā kapitālsabiedrībā *(>3 līdz 5 gadi - 1 punkts, virs 5 līdz 7 gadi – 1,5 punkti, virs 7 gadiem – 2 punkti);* | 0-2 punkti |
| d) pieredze medicīnas jautājumu un attīstības jomā (2 līdz 3 gadi - 0,5 punkti, virs 3 līdz 5 gadi – 1 punkts, virs 5 līdz 7 gadi – 1,5 punkti, vairāk kā 7 gadi – 2 punkti); | 0-2 punkti |
| e) pieredze pārmaiņu vadībā un inovāciju ieviešanā *(2 līdz 3 gadi - 0,5 punkti, virs 3 līdz 5 gadi – 1 punkts, virs 5 līdz 7 gadi – 1,5 punkti, vairāk kā 7 gadi – 2 punkti);* | 0-2 punkti |
| f) pieredze jautājumos par publisko iepirkumu procesiem *(>3 līdz 5 gadi - 1 punkts, virs 5 līdz 7 gadi – 1,5 punkti, virs 7 gadiem – 2 punkti);* | * 1. punkti |
| 4 | **7. Sasniegumi** *(īstenoti projekti, sasniegti augsti finanšu rezultāti, sasniegti izaicinoši uzņēmuma attīstības mērķi, u.c.)* **un vispārējs kandidāta pieteikuma vērtējums.** (Informācija no iesniegtā pieteikuma un tam pievienotajiem dokumentiem, **tiek pārbaudīta tikai kandidātiem, kuriem ir atbilstība 1.-5.**):  *(4 punkti - augsti sasniegumi un rezultāti profesionālajā karjerā un attiecīgā amata profila kompetences jomās, pamatota un augsta motivācija, 2-3 punkti - ir sasniegumi profesionālajā karjerā un attiecīgā amata profila kompetences jomās, pamatota motivācija, 0-1 punkts - sasniegumi profesionālajā karjerā nav būtiski vai nav norādīti, motivācija nav norādīta vai daļēji pamatota, iesniegtā informācija nav precīza).* | 0-4 punkti |
| 0 | **8. Nevainojama reputācija** (tiek pārbaudīta tikai kandidātiem, kuriem ir atbilstība 1.-5.) | |
| *- Ir apliecinājums par nevainojamu reputāciju, kas nozīmē, ka nav iemesla pamatotām šaubām par personas nevainojamu reputāciju un nav pierādījumu, kas liecinātu par pretējo. Personāla speciālists veicis kandidāta reputācijas izpēti digitālajā vidē un publiskajā telpā nav atrasta nekāda informācija par iespējamiem riskiem nevainojamai reputācijai. Gadījumā, ja kandidāta reputācijas izpētē digitālajā vidē un publiskajā telpā personāla speciālists ir konstatējis riskus nevainojamai reputācijai, to norāda nominācijas komisijai un tas tiek pārbaudīts tālākajā atlases procesā.* | atbilst/ neatbilst |
| 0 | B kategorijas autovadītāja apliecība | atbilst/ neatbilst |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nominācijas komisijas loceklis | |  | |  |  |
|  | | vārds, uzvārds | |  | paraksts |
| Datums: |  | |

*2.pielikums*

Jelgavas novada pašvaldības kapitālsabiedrības

SIA “Zemgales veselības centrs”

Valdes locekļa pretendenta atlases

procesa nolikumam

**SIA “Zemgales veselības centrs”**

**Valdes locekļa amata pretendentu**

**OTRĀS KĀRTAS VĒRTĒŠANAS ANKETA**

|  |  |
| --- | --- |
| Pretendents |  |
|  | vārds, uzvārds |
| Vērtētājs |  |
|  | vārds, uzvārds |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Kandidātu vērtēšana konkursa II kārtā**  *(Daļēji strukturētā intervija ar katru kandidātu un kandidāta prezentācija – redzējums un prezentācija)* | | |
| **Kritērija punkti** | **Kritērijs** | **Vērtējuma intervāls** | **Komisijas dalībnieka vērtējums par pretendentu** |
| 2 | **9. Motivācija** *(kandidāta motivācija ieņemt valdes locekļa amatu un tā atbilstība darba saturam un izvirzītajiem mērķiem):*  - augsta motivācija un tā atbilst amata darba saturam un izvirzītiem mērķiem (2 punkti);  - vidēja motivācija un tā daļēji atbilst amata darba saturam un izvirzītiem mērķiem (1 punkts);  - nav motivācijas (0 punkti). | 0-2 punkti |  |
| 10 | **10. Kandidāta prezentācija** *(stratēģiskais redzējums kapitālsabiedrības darbības jomās par galvenajiem nākotnes izaicinājumiem)*  a) ļoti labi (kandidāts veicis pamatīgu “mājasdarbu”, piedāvā ne tikai prioritāšu izklāstu, bet sniedz pragmatiskus un inovatīvus priekšlikumus to īstenošanai; publiskā telpā pieejamie risinājumi netiek vērtēti kā pretendenta piedāvājums) (7-10 punkti);  b) daļēji (kandidāts ir iedziļinājies, izpētījis situāciju un prezentācija sekmīgi atspoguļo galvenās prioritātes, bet nav problēmas risinājums kopumā) (3-6 punkti);  c) virspusīgi (attīstības redzējums vispārīgs apraksts, nav problēma, nav piedāvāts risinājums) (0-2 punkti). | 0-10 punkti |  |
| 5 | **11. Prasmes prezentēt, argumentēt, pārliecināt, veidot konstruktīvu diskusiju:**  a) spēj pārliecināt, argumentēt un skaidri formulēt savu redzējumu, radīt vīziju, iesaistošs, aizraujošs stāstījums, saturiski pamatotas & pārliecinošas atbildes uz jautājumiem (5 punkti); b) prezentē saturiski labi, labi argumentē savu viedokli, bet pietrūkst emocionālā ekspresija / āķīgāki jautājumi “izsit” no līdzsvara un atbildes nav pārliecinošas (4 punkti); c) prezentē saturiski labi, bet prezentēšana ir “sausa”, apjūk pie konfrontācijas vai neordinārākiem jautājumiem (3 punkti); d) stāstījums saturiski ir skaidrs, bet sajūta, kandidāts nerūpējas par to, lai veidotos kontakts ar auditoriju un ka atbildot uz jautājumiem, kandidātam ir vienaldzīgi kādu iespaidu viņš atstās (2 punkti); e) stāstījums saturiski skaidrs, bet klausoties kandidātu ir grūti noturēt uzmanību (1 punkts); f) kandidāts nerada nekādu interesi, grūti saprast galveno domu stāstījumā, stundu gara saruna šķita kā piecas stundas gara (0 punkti). | 0-5 punkti |  |
| 39 | **12. Profilam specifiskās zināšanas un pieredze - ar kompetenci finanšu jautājumu un audita jomā, risku vadības un iekšējās kontroles sistēmas jomā** | | |
| **12.1. izpratne un pieredze finanšu un vadības grāmatvedības jautājumos, kā arī vietējo grāmatvedības standartu pārzināšana:**  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pieredze un izpratne finanšu un vadības grāmatvedības jautājumos, kā arī vietējo grāmatvedības standartu, pamato viedokli ar faktiem un analītiski vērtē procesus, spēj uztvert problēmas būtību sarežģītās situācijās (6-7 punkti);  - ir intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pieredze un izpratne finanšu un vadības grāmatvedības jautājumos un vismaz vietējo grāmatvedības standartu pārzināšana, spēj izvērtēt situāciju un sniegt pamatojošu atbildi (3-5 punkti);  - ir pieredze finanšu un vadības grāmatvedības jautājumos un vietējo grāmatvedības standartu pārzināšana, bet intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka, ne vienmēr spēj iedziļināties un izprast konkrēto jomu, kā arī argumentēt viedokli (1-2 punkts); - nav pieredzes un izpratnes (0 punkti). | 0-7 punkti |  |
| **12.2. izpratne un pieredze uzņēmuma risku vadībā, iekšējās kontroles sistēmas un iekšējā audita jautājumos:**  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pieredze un izprot darbības jomu, pamato viedokli ar faktiem un analītiski vērtē procesus, spēj uztvert problēmas būtību sarežģītās situācijās (6-7 punkti);  - ir intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pieredze un izpratne uzņēmuma risku vadībā, iekšējās kontroles sistēmas un/vai iekšējā audita jautājumos, spēj izvērtēt situāciju un sniegt pamatojošu atbildi (3-5 punkti);  - ir pieredze uzņēmuma risku vadībā, iekšējās kontroles sistēmas un/vai iekšējā audita jautājumos, bet intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka, ne vienmēr spēj iedziļināties un izprast konkrēto jomu, kā arī argumentēt viedokli (1-2 punkts);  - nav pieredzes un izpratnes (0 punkti). | 0-7 punkti |  |
| **12.3. izpratne un pieredze uzņēmējdarbības plānošanā, iepirkumu procesu organizēšanas, pārvaldības un kontroles jautājumos:**  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pieredze un izprot darbības jomu, pamato viedokli ar faktiem un analītiski vērtē procesus, spēj uztvert problēmas būtību sarežģītās situācijās (6-7 punkti);  - ir intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pieredze un izpratne uzņēmējdarbības plānošanā un iepirkumu procesu organizēšanā, spēj izvērtēt situāciju un sniegt pamatojošu atbildi (3-5 punkti);  - ir pieredze uzņēmējdarbības plānošanā un iepirkumu procesu organizēšanā, bet intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka, ne vienmēr spēj iedziļināties un izprast konkrēto jomu, kā arī argumentēt viedokli (1-2 punkts);  - nav pieredzes un izpratnes (0 punkti). | 0-7 punkti |  |
| **12.4. izpratne investīciju piesaistes jautājumos un pieredze investīciju projektu realizācijā:**  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir izpratne investīciju piesaistes jautājumos un pieredze lielu investīciju projektu realizācijā, pamato viedokli ar faktiem un analītiski vērtē procesus, spēj uztvert problēmas būtību sarežģītās situācijās (5-6 punkti);  - ir intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir izpratne investīciju piesaistes jautājumos un pieredze investīciju projektu realizācijā, spēj izvērtēt situāciju un sniegt pamatojošu atbildi (3-4 punkti);  - ir izpratne investīciju piesaistes jautājumos, bet intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka, ne vienmēr spēj iedziļināties un izprast konkrēto jomu, kā arī argumentēt viedokli (1-2 punkts);  - nav pieredzes un izpratnes (0 punkti). | 0-6 punkti |  |
| **12.5. zināšanas un izpratne par** medicīnas jautājumu un attīstības **jomu:**  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka izprot darbības jomu, pamato viedokli ar faktiem un analītiski vērtē procesus, spēj uztvert problēmas būtību sarežģītās situācijās (4-5 punkti);  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pamatzināšanas jomā, spēj izvērtēt situāciju un sniegt pamatojošu atbildi (2-3 punkti);  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka, ne vienmēr spēj iedziļināties un izprast konkrēto jomu, kā arī argumentēt viedokli (0-1 punkts). | 0-5 punkti |  |
| **12.6. zināšanas un izpratne par valsts un pašvaldību kapitālsabiedrību darbību, korporatīvo pārvaldību**:  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka izprot darbības jomu, pamato viedokli ar faktiem un analītiski vērtē procesus, spēj uztvert problēmas būtību sarežģītās situācijās (4-5 punkti);  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pamatzināšanas jomā, spēj izvērtēt situāciju un sniegt pamatojošu atbildi (2-3 punkti);  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka, ne vienmēr spēj iedziļināties un izprast konkrēto jomu, kā arī argumentēt viedokli (0-1 punkts). | 0-5 punkti |  |
| **12.7. pieredze sadarboties, prezentēt uzņēmuma viedokli ārējām ieinteresētām pusēm un/vai medijiem:**  - sekmīga pieredze pārstāvēt uzņēmumu ārpusē, spēja ietekmēt sabiedrības viedokli par uzņēmumam svarīgiem procesiem, pieredze ar medijiem (2 punkts);  - ir pieredze pārstāvēt uzņēmumu ārpusē (1 punkts);  - nav pieredzes ar medijiem (0 punkti). | 0-2 punkti |  |
| 0 | **13. Angļu valodas prasmes:**  - angļu valodas prasmes ne zemākas par B1 līmeni (ir norādīts CV) (atbilst);  - zemākas par B1 līmeni vai nav norādīts apguves līmenis CV (neatbilst). | atbilst/ neatbilst |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Kandidātu vadības kompetenču** **vērtēšana**  *(Kompetenču intervijas un personības tests)* | | |
| **Kritērija punkti** | **Kritērijs** | **Vērtējuma intervāls** | **Piezīmes** |
|  | **14. Vadības kompetences (komandas vadīšana, stratēģiskais redzējums, lēmumu pieņemšana un atbildība, orientācija uz attīstību)** | | |
| 24 | **14.1. Komandas vadīšana** (Vēlme un spēja uzņemties līdera lomu, organizēt komandas darbu, lai nodrošinātu mērķu sasniegšanu. Spēja veidot pozitīvas attiecības starp komandas dalībniekiem, rūpēties par komandu un motivēt to kopīgo mērķu sasniegšanai.)  - risina iekšējos konfliktus komandā, lai tie nekavētu rezultātu sasniegšanu;  *(- 3 punkti - risina konfliktus, izmanto šādas problēmsituācijas kā iespēju komandai kaut ko mācīties;*  *- 2,2 punkti - meklē & atrod risinājumus problēmsituācijās;*  *- 1,5 punkti - meklē vainīgos, bet nemeklē risinājumu problēmsituācijai;*  *- 0,7punkti - izvairās no konfliktiem, neiesaistās konfliktu risināšanā;*  *- 0 punkti - ar autoritāru vadības stilu grauj organizāciju.)* | 0-3 punkti |  |
|  | - iedvesmo citus kopīgam darbam, aktīvi iesaistoties.  *(- 3 punkti - Ir pierādījis, ka spēj veidot stipras un lojālas, motivētas komandas vairākās organizācijās. Viņa komandas cilvēki ir paaugstināti amatā vai arī organizācijā citos departamentos;*  *- 2,2 punkti - Palīdz kolēģiem veidot veiksmes stāstus un pieredzi, lai citi kolēģi to redzētu un arī attīstītu savas prasmes un pārliecību. Nodrošina regulāru atgriezenisko saiti (gan kritisku, gan pozitīvu);*  *- 1,5 punkti - Veicina komandas iesaisti, bet vilcinās ar negatīvas atgriezeniskās saites sniegšanu vai arī sniedz atzinību vai uzslavu dažiem komandas biedriem;*  *- 0,7 punkti - Neveicina komandas iesaisti. Nerūpējas par motivēšanu (“tas ir atalgojuma jaut.”);*  *- 0 punkti - autoritārs vadības stils, neiedziļinās padoto problēmās.)* | 0-3 punkti |  |
|  | **14.2. Stratēģiskais redzējums** (Spēja definēt un pārvērst darbībā kapitālsabiedrības attīstības stratēģisko vīziju.)  - spēj analizēt kapitālsabiedrības darbību gan nozares, gan valsts attīstības kontekstā (piemīt ilgtermiņa redzējums);  *(-3 punkti - spēj analizēt kapitālsabiedrības/organizācijas darbību gan nozares, gan valsts attīstības kontekstā (piemīt ilgtermiņa redzējums - 5 un vairāk gadi);*  *-2,2 punkti - spēj analizēt kapitālsabiedrības/organizācijas darbību gan nozares, gan valsts attīstības kontekstā (redzējums 1 līdz 5 gadi);*  *-1,5 punkti - spēj analizēt kapitālsabiedrības/organizācijas darbību, nozares kontekstā (redzējums līdz 1 gadam);*  *-0,7 punkti - spēj analizēt tikai radušās problēmas kapitālsabiedrības/organizācijas kontekstā, skatās uz risinājumiem īstermiņā;*  *-0 punkti - nespēja vai neanalizē kapitālsabiedrības/organizācijas darbību.)* | 0-3 punkti |  |
|  | - spēj plānot stratēģijas ieviešanu un tās vadību kapitālsabiedrībā, identificē šķēršļus un iespējas.  *(- 3 punkti - vadījis visa uzņēmuma jaunas stratēģijas izstrādi, spējot šajā procesā iesaistīt padotos un kolēģus un sekmīgi īstenojot jauno stratēģiju;*  *- 2,2 punkti - identificējis jaunu stratēģisko virzienu, ar skaidrām atšķirībām no esošās stratēģijas, sekmīgi plānojis tā ieviešanu organizācijā, plaši skaidrojot izmaiņu būtību un labumus;*  *- 1,5 punkti - identificē jaunu stratēģisko virzienu un pārveido to iestādes darbības prioritātēs, bet to dara, neiesaistot citus kolēģus vai padotos;*  *- 0,7punkti - īsteno esošo stratēģisko vīziju savas atbildības (funkcijas) jomā, vai sekojis grupas uzņēmuma strat. vadlīnijām;*  *- 0 punkti - nav spilgta piemēra, kur veidojis stratēģiju.)* | 0-3 punkti |  |
|  | **14.3. Lēmumu pieņemšana un atbildība** (Spēja pieņemt lēmumus, izvērtējot informāciju un uzņemoties atbildību par tiem.)  - spēja pieņemt lēmumu īsā laikā un situācijās, ja ir pieejama ierobežota apjoma informācija, arī nepopulārus;  *(-3 punkti - spēj patstāvīgi pieņemt lēmumu īsā laikā un situācijās, ja ir pieejama ierobežota apjoma informācija. Pieņem arī nepopulārus lēmumus;*  *- 2,2 punkti - spēj patstāvīgi pieņemt lēmumus īsā laikā un situācijās, ja ir pieejama ierobežota apjoma informācija;*  *- 1,5 punkti - spēj patstāvīgi pieņemt lēmumus laikā, pirms tam izpētot nepieciešamo informāciju;*  *- 0,7 punkti - nepieciešams atbalsts lēmumu pieņemšanā, mēdz kavēties ar lēmumu pieņemšanu;*  *- 0 punkti - nav spējīgs patstāvīgi pieņemt lēmumus.)* | 0-3 punkti |  |
|  | - spēj uzņemties iniciatīvu. Spēj uzņemties iniciatīvu, rīkojas, raugoties uz priekšu 5 un vairāk gadus.  *(- 3 punkti - ir iniciatīvu piemēri, kas devuši organizācijai konkurences priekšrocības / ģenerējušas rezultātu ilgtermiņā;*  *- 2,2 punkti - ir iniciatīvas, tās ir devušas rezultātus īstermiņā;*  *- 1,5 punkti - ir iniciējis jauninājumus, bet organizācijai nenozīmīgās jomās un/vai nav sekmīgu rezultātu piemēru;*  *- 0,7punkti - vājš enerģijas līmenis, "plūst pa straumi", sadarbojas ar citiem, bet nelabprāt pats iniciē jaunas lietas;*  *- 0 punkti - nav vilkmes.)* | 0-3 punkti |
|  | **14.4. Orientācija uz attīstību** (Vēlme veikt uzdevumus arvien labāk, izvirzīt mērķus, kas nav viegli sasniedzami, un mērķtiecīgi strādāt, lai tos sasniegtu. Spēja saskatīt, novērtēt un radīt jaunas iespējas organizācijas attīstībai un tās īstenot.)  - izmēģina jaunas pieejas un metodiski strādā, lai sasniegtu mērķus;  *(- 3 punkti - ieviesis inovācijas, var nosaukt KPI, ko tās uzlabojušas;*  *- 2,2 punkti- ieviesis labās prakses piemērus, veicina darbinieku vēlmi mācīties ir proaktivitāte un iniciatīva;*  *- 1,5 punkti - ieviesis labās prakses piemērus, bet nav KPI, kas liecinātu, ka tas novedis pie sekmīga rezult., un nav ietekme uz kopējo uzņēmuma rezultātu;*  *- 0,7punkti - var nosaukt labās prakses piemērus, ko dara citi, bet nav tos ieviesis pats;*  *- 0 punkti - neinteresējas par attīstību.)* | 0-3 punkti |  |
|  | - analizē darba rezultātus, uzlabo darba metodes, lai paaugstinātu efektivitāti.  *(- 3 punkti- pārliecinoši pierādījumi tam, ka vairākkārt viņa vadītās struktūrvienības darbojušās efektīvi un sasniegušas KPI;*  *- 2,2 punkti - izveidojis skaidru sistēmu - kā padotie var strukturēt darbu, paaugstināt efektivitāti;*  *- 1,5 punkti - prioritizē, fokusē darbu, lai sasniegtu rezultātu, pats sasniedzis plānotos efektivitātes KPI;*  *- 0,7punkti- pārspīlēti sarežģīta sistēma - kā analizēt sniegumu, lai nonāktu pie rezultāta;*  *- 0 punkti - nav struktūras, nav sistēmas - kā analizēt rezultātus.)* | 0-3 punkti |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nominācijas komisijas loceklis | |  | |  |  |
|  | | vārds, uzvārds | |  | paraksts |
| Datums: |  | |

*3.pielikums*

Jelgavas novada pašvaldības kapitālsabiedrības

SIA “Zemgales veselības centrs”

Valdes locekļa pretendenta atlases

procesa nolikumam

**SIA “Zemgales veselības centrs”**

**Valdes locekļa amata pretendenta**

**apliecinājums**

Ar šo es, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (vārds, uzvārds), apliecinu;

1. savu atbilstību Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 37.panta ceturtās daļas prasībām un likuma “Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” prasībām;
2. ka, ievērojot likuma “Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” 7. panta piektā daļā noteiktos ierobežojumus, apņemos novērst iespējamās interešu konflikta situācijas, ja tikšu ievēlēts attiecīgajā amatā;
3. piekrītu valsts amatpersonas statusam un tam noteiktajiem ierobežojumiem;
4. nav iemesla pamatotām šaubām par manu nevainojamu reputāciju.

(vārds, uzvārds)

(datums)

(paraksts)