**Valdes un padomes locekļu nominēšanas kārtība kapitālsabiedrībās,**

**kurās kapitāla daļas pieder valstij vai atvasinātai publiskai personai**

*Izdoti saskaņā ar*[*Publiskas personas kapitāla daļu   
un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma*](https://likumi.lv/ta/id/269907-publiskas-personas-kapitala-dalu-un-kapitalsabiedribu-parvaldibas-likums)[*31. panta*](https://likumi.lv/ta/id/269907-publiskas-personas-kapitala-dalu-un-kapitalsabiedribu-parvaldibas-likums#p31)*desmito daļu un 37. panta desmito daļu*

**I. Vispārīgie jautājumi**

1. Noteikumi nosaka kārtību, kādā nominē kandidātus valdes un padomes locekļu amatiem kapitālsabiedrībās, kurās valstij kā dalībniekam (akcionāram) un atvasinātai publiskai personai kā dalībniekam (akcionāram) ir tiesības izvirzīt valdes vai padomes locekļus, un valdes locekļu amatiem valsts kapitālsabiedrībās un atvasinātas publiskas personas kapitālsabiedrībās, kurās ir izveidota padome, tai skaitā:
   1. nominācijas komisijas izveidošanas kārtību, sastāvu un nominācijas komisijas locekļiem izvirzāmās prasības;
   2. kārtību, kādā notiek koordinācijas institūcijas sadarbība ar valsts kapitāla daļu turētāju;
   3. minimālās prasības attiecībā uz valdes un padomes locekļu izglītību, valodu prasmi un darba pieredzi;
   4. valdes un padomes locekļiem nepieciešamās kompetences un to novērtēšanas kārtību;
   5. kārtību, kādā informācija par nominācijas procesa norisi un rezultātiem tiek dokumentēta un publiskota;

1.5. personāla atlases konsultanta pienākumus un ar to izpildi saistīto izdevumu segšanas kārtību.

1. Noteikumu mērķis ir nodrošināt valdes un padomes locekļa nominēšanas procesa atbilstību korporatīvās pārvaldības labās prakses principiem un atklātu, godīgu un profesionālu valdes un padomes locekļu atlasi, kas veicina profesionālas un kompetentas valsts un atvasinātas publiskas personas kapitālsabiedrības pārvaldes institūcijas izveidi.
2. Noteikumi piemērojami valdes un padomes locekļu kandidātu atlasei un novērtēšanai valsts kapitāla daļu, atvasinātas publiskas personas kapitāla daļu pārvaldīšanas gadījumā, tai skaitā atkarīgajās kapitālsabiedrībās.

1. Noteikumus nepiemēro [Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma](https://likumi.lv/ta/id/269907-publiskas-personas-kapitala-dalu-un-kapitalsabiedribu-parvaldibas-likums):

4.1. 31. panta astotās daļas 1. punktā minētajā gadījumā;

4.2. [31. panta](https://likumi.lv/ta/id/269907-publiskas-personas-kapitala-dalu-un-kapitalsabiedribu-parvaldibas-likums#p31) astotās daļas 2. punktā minētajā gadījumā, izņemot šo noteikumu 14.1.-14.4. apakšpunktu;

4.3. 37.panta astotās daļas 1. punktā minētajā gadījumā;

4.4. 37.panta astotās daļas 2. punktā minētajā gadījumā, izņemot šo noteikumu 14.1.-14.4. apakšpunktu.

1. Kapitāla daļu turētājs vai padome, ieceļot kapitālsabiedrības padomes vai valdes locekli, nodrošina, ka ievēlētās amatpersonas izglītība, kompetence, darba pieredze un nevainojama reputācija atbilst amata prasībām un Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrības likuma 31.panta ceturtajā daļā vai 37.panta ceturtajā daļā noteiktajam.
2. Nodrošinot kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļu kandidātu atlasi un novērtēšanu atbilstoši Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 31.panta trešajā daļā vai 37.panta trešajā daļā noteiktajam, izmanto personāla atlases konsultanta pakalpojumus.

**II. Nominācijas procesa uzsākšana,**

**kandidātiem nepieciešamo kompetenču un profesionālās pieredzes**

**prasību apraksta sagatavošana**

1. Kapitāla daļu turētājs un kapitālsabiedrības padome nodrošina, ka valdes un padomes locekļu kandidātu atlases un novērtēšanas process tiek uzsākts savlaicīgi.
2. Ja ir nepieciešams kandidāts apstiprināšanai valdes vai padomes locekļa amatā, kapitāla daļu turētājs vai padome pieņem lēmumu uzsākt kandidātu nominācijas procesu visos gadījumos, izņemot, ja pēc valdes vai padomes locekļu darba rezultātu izvērtējuma, kapitāla daļu turētājs vai padome pieņem lēmumu virzīt padomes vai valdes locekli uz nākamo pilnvaru termiņu.
3. Kapitāla daļu turētājs vai padome sagatavo valdes locekļu kandidātiem izvirzāmās prasības, kas ietver arī nepieciešamās kompetences un profesionālo pieredzi, informāciju par esošo situāciju kapitālsabiedrībā, tās stratēģiju (kopsavilkumu), mērķiem un izaicinājumiem, informāciju par personāla atlases konsultanta iesaistes apjomu, izmantojamām metodēm un iesniedz to nominācijas komisijai.

**III. Nominācijas komisijas izveidošana, sastāvs**

**un nominācijas komisijas locekļiem izvirzāmās prasības**

1. Kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļu kandidātu atlasei un novērtēšanai izveido nominācijas komisiju, kurā iekļauj ne vairāk kā divus kapitāla daļu turētāja vai kapitālsabiedrību padomes izvirzītos pārstāvjus, koordinācijas institūcijas izvirzīto pārstāvi, neatkarīgos ekspertus ar balsstiesībām un, ja nepieciešams, novērotājus ar padomdevēja tiesībām, lai nodrošinātu atbilstības novērtēšanas procesa caurskatāmību. Kapitāla daļu turētājs, kapitālsabiedrības padome ir tiesīga izveidot pastāvīgu nominācijas komisiju valdes un padomes locekļu kandidātu atlases un novērtēšanas procesa nodrošināšanai. Koordinācijas institūcijas pārstāvis nepiedalās atkarīgo kapitālsabiedrību un atvasināto publisko personu kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļu nominācijas komisijās.
2. Darbam nominācijas komisijas sastāvā iekļauj personas, kuru zināšanas un profesionālā pieredze ir atbilstoša, lai padziļināti definētu konkrētajā gadījumā kandidātu novērtēšanai nepieciešamos profesionalitātes un kompetenču kritērijus, kā arī tos izmantotu kandidātu zināšanu un kompetenču novērtēšanai.
3. Nominācijas komisijas sastāvā iekļauj personas ar pieredzi vismaz vienā no šādām jomām:
   1. personāla vadība, atlase un kompetenču novērtēšana;
   2. kapitālsabiedrību pārvaldība;
   3. kapitālsabiedrības darbība, kurai tiek veikta valdes vai padomes locekļu atlase.
4. Par neatkarīgu ekspertu vai novērotāju var būt persona, kura nav pakļauta kapitāla daļu turētāja, koordinācijas institūcijas vai kapitālsabiedrības padomes norādījumiem [Valsts pārvaldes iekārtas likuma](https://likumi.lv/ta/id/63545-valsts-parvaldes-iekartas-likums) un [Komerclikuma](https://likumi.lv/ta/id/5490-komerclikums) izpratnē un kura padomdevēja funkcijas veic neitrāli un neatkarīgi, ievērojot šo noteikumu [3. vai 4. pielikumā](https://likumi.lv/ta/id/278668#piel3) minētos nosacījumus.

**IV. Minimālās prasības attiecībā uz valdes un padomes locekļu**

**izglītību, valodu prasmi un darba pieredzi**

1. Valdes vai padomes locekļu kandidātiem izvirzāmās minimālās prasības:
   1. valsts valodas un vismaz vienas Eiropas Savienības oficiālās valodas zināšanas valdes vai padomes locekļa uzdevumu profesionālai izpildei nepieciešamā apjomā;
   2. augstākā izglītība, kas nodrošina nepieciešamo zināšanu un kompetenču kopumu, lai profesionāli pildītu valdes vai padomes locekļa uzdevumus konkrētajā amatā kapitālsabiedrībā;
   3. darba pieredze, kas nodrošina nepieciešamo iemaņu kopumu, lai profesionāli pildītu valdes vai padomes locekļa uzdevumus konkrētajā amatā kapitālsabiedrībā;
   4. nevainojama reputācija;
   5. citas būtiskas profesionālās iemaņas atbilstoši konkrētās kapitālsabiedrības darbības un valdes vai padomes locekļa atbildības jomai.
2. Valdes vai padomes locekļa kandidāts ir uzskatāms par personu ar nevainojamu reputāciju, ja nav pierādījumu, kas liecinātu par pretējo, un nav iemesla pamatotām šaubām par personas nevainojamu reputāciju. Izvērtējot valdes vai padomes locekļa kandidāta reputāciju, ņem vērā visu kapitāla daļu turētāja vai padomes, kā arī nominācijas komisijas rīcībā esošo informāciju, kas ir pieejama novērtējuma veikšanai.
3. Šo noteikumu 14.1. apakšpunktā ietverto prasību par valsts valodas pārvaldīšanu piemēro tiktāl, ciktāl ārējos normatīvajos aktos nav noteikts citādi.

**V. Valdes un padomes locekļiem nepieciešamās kompetences un to novērtēšanas kārtība**

1. Kapitāla daļu turētājs vai padome nosaka valdes vai padomes locekļu kandidātiem vismaz 4 kompetences, kas ir nepieciešamas amata pildīšanai:
   1. darbinieku motivēšana un attīstīšana;
   2. pozitīvu attiecību veidošana un uzturēšana;
   3. komandas vadīšana;
   4. orientācija uz attīstību;
   5. stratēģiskais redzējums;
   6. plānošana un organizēšana;
   7. lēmumu pieņemšana un atbildība;
   8. orientācija uz rezultātu sasniegšanu;
   9. pārmaiņu vadīšana.

1. Nominācijas komisija katrai kompetencei izvirza būtiskākos vērtēšanas kritērijus un nosaka to vērtējumu.
2. Visiem pretendentiem novērtē vienādas kompetences, izmantojot vienādas kompetenču novērtēšanas metodes. Novērtēšanas kritērijos nosaka, kuras divas kompetences ir uzskatāmas par būtiskām kompetencēm konkrētam amatam.
3. Kandidātu kompetences novērtē intervijas veidā vai izmantojot citu – atbilstošāku – kompetenču novērtēšanas metodi. To var veikt personāla atlases konsultants vai nominācijas komisija. Personāla atlases konsultants sagatavo kompetenču novērtēšanas rezultātus, ko iesniedz nominācijas komisijai.
4. Nominācijas komisija novērtē katra kandidāta kompetences ar atbilstošu vērtējumu, norādot to kandidātu atbilstības vērtēšanas veidlapā.

**VI. Valdes un padomes locekļu kandidātu novērtēšanas kārtība**

1. Pēc nominācijas komisijas sastāva apstiprināšanas, nominācijas komisija izstrādā un apstiprina nolikumu, kurā ietver nominācijas procesa organizatoriskos jautājumus, definē kandidātu vērtēšanas kritērijus, reputācijas izvērtēšanu un kandidātu novērtēšanas kārtību.
2. Par šo noteikumu 14.1., 14.2., 14.3. un 14.5. apakšpunktā minēto kritēriju detalizētu definēšanu, pamatojoties uz kapitāla daļu turētāja vai kapitālsabiedrības padomes sagatavotu valdes vai padomes loceklim nepieciešamo kompetenču un profesionālās pieredzes prasību aprakstu, ir atbildīga nominācijas komisija.
3. Nominācijas komisija, definējot kritērijus un novērtējot kandidāta atbilstību tiem, attiecībā uz valdes locekļu amata kandidātiem ievēro šo noteikumu [1. pielikumā](https://likumi.lv/ta/id/278668#piel1) minētās prasības, bet attiecībā uz padomes locekļu amata kandidātiem – šo noteikumu [2. pielikumā](https://likumi.lv/ta/id/278668#piel2) minētās prasības.
4. Atbilstoši kandidātam definētajiem kritērijiem, nominācijas komisija izvēlas un nolikumā iekļauj metodes, kuras vispilnīgāk atklāj kandidāta atbilstību definētajiem kritērijiem, un nosaka informācijas apjomu un dokumentus, ko jāiesniedz kandidātiem. Pēc kritēriju definēšanas un pārbaužu metožu izvēles, nominācijas komisija pieņem lēmumu, cik kārtās tiks veikta kandidātu atlase, kādas profesionālās prasmes, kompetences un informācija katrā no kārtām tiks izvērtēta, kāds būs katra kritērija punktu skaits un vērtējums.
5. Sagatavojot vērtēšanas kritērijus un vērtējot kandidātus kapitālsabiedrību padomes locekļa amatam, lai pilnvērtīgi noritētu padomes darbs, padomes sastāvā ir jābūt vismaz pa vienam speciālistam ar profesionālo pieredzi un zināšanām, katrā jomā, kas nepieciešama padomes funkciju īstenošanai. Jomas var tikt apvienotas vai izdalītas, bet visiem kapitālsabiedrības padomes locekļiem kopā jānodrošina šādas:
   1. finanšu jautājumi un audits;
   2. risku vadība un iekšējās kontroles sistēma;
   3. stratēģijas izstrāde un īstenošana;
   4. izpratne un zināšanas par jomu, kurā kapitālsabiedrība darbojas;
   5. korporatīvā pārvaldība;
   6. uzņēmumu un komandas vadība;
   7. iesaistīto pušu vadība.
6. Lai nepamatoti nesašaurinātu potenciālo kandidātu loku, nominācijas komisija nodrošina, ka nominācijas komisijas definētās un sludinājumā par vakantajiem amatiem iekļautās prasības ir samērīgas.
7. Pēc nominācijas komisijas nolikuma, tai skaitā kandidāta vērtēšanas kritēriju, apstiprināšanas, kapitāla daļu turētājs vai padome izsludina publisku kandidātu pieteikšanās procedūru uz vakanto valdes vai padomes locekļa amatu, publicējot sludinājumu, kas saskaņots ar nominācijas komisiju, uz vakantiem amatiem Nodarbinātības valsts aģentūras vakanču datubāzē, kapitāla daļu turētāja, kapitālsabiedrības un valsts kapitālsabiedrību padomes un valdes locekļu atlases gadījumos koordinācijas institūcijas interneta vietnē.
8. Pirms uzsākta kandidātu atbilstības novērtēšana:
   1. nominācijas komisijas loceklis paraksta apliecinājumu ([3. pielikums](https://likumi.lv/ta/id/278668#piel3)). Ja nominācijas komisijas loceklis konstatē, ka nevar nodrošināt apliecinājumā noteikto prasību izpildi attiecībā uz kādu no kandidātiem, tad to norāda apliecinājumā un atstata sevi no attiecīgā kandidāta vērtēšanas;
   2. pārējās nominācijas procesā iesaistītās personas (novērotāji, tehniskie darbinieki, atbalsta personāls) paraksta apliecinājumu (4.pielikums).

1. Kandidātu atbilstības novērtēšanas rezultātus katrā kārtā nominācijas komisija apkopo un aizpilda kandidātu atbilstības vērtēšanas veidlapu ([5. pielikums](https://likumi.lv/ta/id/278668#piel4)).

1. Nominācijas komisija lēmumus pieņem, pamatojoties uz kandidātu vērtējumu atbilstoši definētajiem kandidātu novērtēšanas kritērijiem katrā kārtā.
2. Kandidātu novērtējumu katrā kārtā nominācijas komisija veic klātienē nominācijas komisijas sēdē.
3. Ja nominācijas komisijas rīcībā ir informācija, kas varētu liecināt, ka kandidāta reputācija nav nevainojama, nominācijas komisijai ir pienākums izvērtēt to un pieņemt lēmumu par kandidāta virzīšanu turpmākajam vērtēšanas procesam. Kandidātu var izslēgt no turpmākā vērtēšanas procesa tikai ar vienbalsīgu visu nominācijas komisijas locekļu lēmumu.

1. Informāciju kandidāta reputācijas novērtēšanai nominācijas komisija iegūst, intervējot konkrēto kandidātu un/vai izmantojot publiski pieejamos informācijas avotus.
2. Ja neviens kandidāts atbilstoši nominācijas komisijas vērtējumam neatbilst amatam izvirzītajām prasībām, nominācijas komisija pieņem lēmumu par kandidātu novērtēšanas procesa pārtraukšanu un par to informē kapitāla daļu turētāju vai kapitālsabiedrības padomi.

1. Šo noteikumu 35. punktā minētajā gadījumā kapitāla daļu turētājs vai kapitālsabiedrības padome ierosina atkārtotu atlases procedūru.

1. Kapitāla daļu turētājam vai kapitālsabiedrības padomei ir tiesības, informējot par iemesliem nominācijas komisiju, noraidīt izvirzīto kandidātu un rosināt atkārtotu atlases procedūru, ja:
   1. tam rodas pamatotas šaubas par izvirzītā kandidāta atbilstību šo noteikumu 14.4. apakšpunktā minētajām prasībām;
   2. tā rīcībā ir cita informācija par kandidāta iepriekšējo darbību, kas [Komerclikuma](https://likumi.lv/ta/id/5490-komerclikums) izpratnē ir uzskatāma par svarīgu iemeslu valdes vai padomes locekļa atsaukšanai no amata.

**VII. Kārtība, kādā informācija par nominācijas norisi un rezultātiem**

**tiek dokumentēta un publiskota**

1. Kapitāla daļu turētājs, kapitālsabiedrības padome nodrošina kandidātu atlases un novērtēšanas procesu dokumentēšanu. Kapitāla daļu turētājs, kapitālsabiedrības padome un nominācijas komisija nodrošina, ka kandidātu atlases un novērtēšanas procesā iegūtā informācija par pretendentiem netiek nodota vai izpausta trešajām personām, kā arī netiek veiktas citas darbības, kas būtu pretrunā ar normatīvajos aktos noteikto regulējumu fiziskās personas datu aizsardzības jomā.
2. Lai informētu sabiedrību par kandidātu atlases procesa un kandidātu atbilstības novērtēšanas procesu un rezultātiem, kapitāla daļu turētājs vai kapitālsabiedrības padome:
   1. vienlaikus ar šo noteikumu 28. punktā minētās publiskās pieteikšanās izsludināšanu publicē institūcijas tīmekļvietnē amata sludinājumu, nominācijas komisijas sastāvu un, ja nepieciešams, citu papildu informāciju;
   2. triju darbdienu laikā pēc dalībnieku (akcionāru) sapulces vai kapitālsabiedrības padomes lēmuma par valdes vai padomes locekļa ievēlēšanu amatā, vai lēmuma par konkursa izbeigšanu bez rezultāta, arī šo noteikumu 37.punktā minētajā gadījumā, publicē institūcijas tīmekļvietnē informāciju par kandidātu novērtēšanas procesu (kandidātu novērtēšanas kritērijiem un izmantotajām kandidātu novērtēšanas metodēm, novērtēto kandidātu skaitu) un dalībnieku (akcionāru) sapulces vai kapitālsabiedrības padomes pieņemto lēmumu. Informācijā par dalībnieku (akcionāru) sapulces vai kapitālsabiedrības padomes pieņemto lēmumu norāda amatā ievēlētās amatpersonas vārdu, uzvārdu, amata nosaukumu, kā arī citas ziņas, kuru norādīšanu valsts kapitāla daļu turētājs vai padome uzskata par nepieciešamu.

1. Ja saskaņā ar šo noteikumu 37. punktu kapitāla daļu turētājs vai kapitālsabiedrības padome ir noraidījusi nominācijas komisijas izvirzīto kandidātu, tā triju darbdienu laikā publicē kapitāla daļu turētāja vai kapitālsabiedrības tīmekļvietnē attiecīgu paziņojumu par nominācijas komisijas priekšlikuma noraidīšanu un atkārtotu atlases procesa uzsākšanu.

**VIII. Koordinācijas institūcijas sadarbība ar kapitāla daļu turētāju,**

**papildu prasības centralizētai valsts kapitālsabiedrību padomes locekļu atlasei**

1. Koordinācijas institūcija sadarbībā ar valsts kapitāla daļu turētājiem īsteno valsts kapitālsabiedrību padomes locekļu centralizētu atlasi.
2. Nodrošinot valsts kapitālsabiedrību padomes locekļu centralizēto atlasi, kapitāla daļu turētājs sagatavo padomes locekļiem nepieciešamo kompetenču un profesionālās pieredzes prasību aprakstu, informāciju par esošo situāciju valsts kapitālsabiedrībā, tās stratēģiju (kopsavilkumu), mērķiem un izaicinājumiem, informāciju par personāla atlases konsultanta iesaistes apjomu, izmantojamām metodēm un iesniedz tos koordinācijas institūcijai.
3. Koordinācijas institūcija desmit darba dienu laikā pēc šo noteikumu 42. punktā norādītās informācijas saņemšanas, valsts kapitālsabiedrības padomes locekļu kandidātu atlasei un novērtēšanai izveido nominācijas komisiju, kurā ar balsstiesībām iekļauj ne vairāk kā divus valsts kapitāla daļu turētāja izvirzītos pārstāvjus, vienu koordinācijas institūcijas pārstāvi un ne vairāk kā trīs neatkarīgos ekspertus ar balsstiesībām. Lai nodrošinātu kandidātu atbilstības novērtēšanas procesa caurskatāmību, nominācijas komisijas darbā piesaista ne vairāk kā trīs novērotājus ar padomdevēja tiesībām.
4. Nodrošinot centralizēto valsts kapitālsabiedrību padomes locekļu kandidātu atlasi, koordinācijas institūcija nodrošina kandidātu atlases un novērtēšanas procesu dokumentēšanu.

**IX. Personāla atlases konsultanta pienākumi**

**un ar to izpildi saistīto izdevumu segšanas kārtība**

1. Personāla atlases konsultanta iespējamā iesaiste nominācijas procesā:
   1. uzrunāt potenciālos kandidātus pieteikumu iesniegšanai;
   2. veikt intervijas, lai pārliecinātos par svešvalodu prasmi, darba pieredzi un profesionālajām zināšanām;
   3. veikt kompetenču novērtēšanu interviju veidā vai izmantojot citu – atbilstošāku – kompetenču novērtēšanas metodi;
   4. veikt testus un citus personāla atlasē izmantojamus rīkus kandidāta piemērotības izvērtēšanai;
   5. iegūt atsauksmes par kandidātu;
   6. citi pienākumi, par ko vienojas kapitāla daļu turētājs vai padome.
2. Vienošanos ar personāla atlases konsultantu par personāla atlases pienākumu izpildi slēdz un ar to izpildi saistīto izdevumu segšanu veic kapitālsabiedrība.

**X. Noslēguma jautājumi**

1. Līdz šo noteikumu spēkā stāšanās dienai uzsāktajiem nominācijas procesiem piemēro Ministru kabineta 2015. gada 1. decembra noteikumus Nr.686 “Kārtība, kādā nominē kandidātus valdes un padomes locekļu amatiem kapitālsabiedrībās, kurās valstij kā dalībniekam (akcionāram) ir tiesības izvirzīt valdes vai padomes locekļus, un valdes locekļus valsts kapitālsabiedrībās, kurās ir izveidota padome”.

1. Noteikumi stājas spēkā 2020. gada 1.janvārī.

Ministru prezidents A. K. Kariņš

Finanšu ministrs J. Reirs

1. pielikums   
Ministru kabineta   
2019. gada\_\_\_.\_\_\_\_\_\_\_\_   
noteikumiem Nr. \_\_\_\_\_\_

**Prasības valdes locekļu amata kandidātiem**

**Minimālās prasības valodu prasmei, izglītībai un darba pieredzei**

|  |  |
| --- | --- |
| **1. Valodu prasme** | |
| Noteikumu 14.1. apakšpunkts – valsts valodas un vismaz vienas Eiropas Savienības oficiālās svešvalodas zināšanas valdes locekļa uzdevumu profesionālai izpildei nepieciešamā apjomā | |
| **Valsts valodas zināšanas** | Valsts valodu pārvalda normatīvajos aktos valsts valodas lietošanas jomā noteiktajā apjomā |
| **1.2. Svešvalodas zināšanas** | Pārvalda vismaz vēl vienu Eiropas Savienības oficiālo valodu (nosaka kapitāla daļu turētājs vai padome) valdes locekļa uzdevumu profesionālai izpildei nepieciešamā apjomā |
| **2. Izglītība** | |
| Noteikumu 14.2. apakšpunkts – izglītība, kas nodrošina nepieciešamo zināšanu un kompetenču kopumu, lai profesionāli pildītu valdes locekļa uzdevumus konkrētajā amatā kapitālsabiedrībā | |
| **Augstākā izglītība** | Akadēmiskā augstākā vai otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība, kas nodrošina nepieciešamo zināšanu un kompetenču kopumu, lai profesionāli pildītu valdes locekļa uzdevumus konkrētajā amatā. Jomu (nozari) nosaka kapitāla daļu turētājs vai padome |
| **3. Darba pieredze** | |
| Noteikumu 14.3. apakšpunkts – darba pieredze, kas nodrošina nepieciešamo iemaņu kopumu, lai profesionāli pildītu valdes locekļa uzdevumus konkrētajā amatā kapitālsabiedrībā | |
| Līdzšinējā darba pieredze | Darba pieredze, kas atbilst vienam no šādiem kritērijiem:  3.1. vismaz triju gadu pieredze valdes loceklim līdzvērtīgā vadošā amatā jomā, kurā darbojas attiecīgā kapitālsabiedrība. Izņēmuma gadījumā to var samazināt līdz divu gadu pieredzei, ja valdes locekļu atlase tiek veikta kapitālsabiedrībā, kura saskaņā ar normatīvajiem aktiem ir maza kapitālsabiedrība;  3.2. vismaz triju gadu pieredze valdes loceklim līdzvērtīgā vadošā amatā, kas nodrošina kompetences un zināšanas, kuras nepieciešamas, lai profesionāli pildītu valdes locekļa uzdevumus konkrētajā amatā. Izņēmuma gadījumā to var samazināt līdz divu gadu pieredzei, ja valdes locekļu atlase tiek veikta kapitālsabiedrībā, kura saskaņā ar normatīvajiem aktiem ir maza kapitālsabiedrība |
|  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Nepieciešamās kompetences un to novērtēšana** | |
| Noteikumu 17. punkts –kapitāla daļu turētāja vai padomes nosaka valdes locekļu kandidātiem kompetences, kas ir nepieciešamas amata pildīšanai.  Saskaņā ar noteikumu 24. punktu nominācijas komisija nosaka katras kompetences īpatsvaru un ietekmi uz kopējo vērtējumu | |
| 1. **Darbinieku motivēšana un attīstīšana** | Darbinieku attīstības veicināšana, nodrošinot atbalstošu vidi darbinieku motivācijas stiprināšanai, snieguma pilnveidošanai un profesionālās izaugsmes veicināšanai. |
| Novērtēšanas kritēriji (izvēlas būtiskākos, vismaz divus):   * 1. veido ilgtermiņa attīstības plānus cilvēkresursu attīstībai kapitālsabiedrībā;   2. būtiski ir noskaidrot un analizēt darbinieku noskaņojumu un motivācijas līmeni, lai izmantotu visoptimālāk personāla resursus;   3. iedvesmo un attīsta darbiniekus kapitālsabiedrībā;   4. veicina talantīgu darbinieku izaugsmi kapitālsabiedrībā;   5. mērķtiecīgi izmanto atgriezenisko saiti, lai veicinātu darbinieku attīstību. |
| 1. **Pozitīvu attiecību veidošana un uzturēšana** | Spēja veidot un uzturēt ar cilvēkiem pozitīvas attiecības vai kontaktus (savā iestādē un ārpus tās), kas palīdz vai nākotnē varētu palīdzēt ar darbu saistīto mērķu sasniegšanai. |
| Novērtēšanas kritēriji (izvēlas būtiskākos, vismaz divus):   * 1. identificē jomas, kurās veidot stratēģiskās attiecības;   2. sazinās ar dažādām iesaistītajām pusēm, lai identificētu un realizētu ilgtermiņa sadarbību;   3. veido ārēju ekspertu komandas, lai risinātu kapitālsabiedrības stratēģiski nozīmīgus, būtiskus jautājumus   4. kapitālsabiedrības mērķu realizēšanai veido sadarbības tīklus, lai rastu risinājumus atšķirīgu viedokļu situācijās. |
| 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 |
| Novērtēšanas kritēriji (izvēlas būtiskākos, vismaz divus):   * 1. uzņemas līdera lomu un efektīvi organizē komandas darbu, lai nodrošinātu mērķu sasniegšanu;   2. risina iekšējos konfliktus komandā, lai tie nekavētu rezultātu sasniegšanai;   3. iedvesmo citus kopīgam darbam, aktīvi iesaistoties;   4. uzņemas atbildību par komandas darba rezultātiem gan pozitīviem, gan negatīviem. |
| 1. **Orientācija uz attīstību** | Apzināti analizē savas personības stiprās un vājās puses, lai noteiktu attīstības vajadzības un uzlabotu personīgo un kapitālsabiedrības sniegumu. |
| Novērtēšanas kritēriji (izvēlas būtiskākos, vismaz divus):   * 1. definē izaicinošus personiskos mērķus, balstoties uz kapitālsabiedrības attīstības mērķiem;   2. izmanto pārmaiņas kā iespēju attīstīt vai iegūt jaunas prasmes un zināšanas;   3. seko līdzi procesiem ārējā vidē, lai laikus plānotu un īstenotu jaunu kompetenču, prasmju un zināšanu ieguvi;   4. iegūst papildu zināšanas ne tikai savas darbības jomā, bet arī citās, lai sasniegtu labākus darbības rezultātus. |
| 1. **Stratēģiskais redzējums** | Spēja definēt un pārvērst darbībā kapitālsabiedrības attīstības stratēģisko vīziju. |
| Novērtēšanas kritēriji (izvēlas būtiskākos, vismaz divus):   * 1. spēj noteikt skaidrus, izaicinošus vidēja termiņa un ilgtermiņa kapitālsabiedrības darbības mērķus;   2. spēj analizēt kapitālsabiedrības darbību gan nozares, gan valsts attīstības kontekstā (piemīt ilgtermiņa redzējums);   3. spēj ātri pielāgoties jaunām situācijām un ir atvērts pārmaiņām;   4. spēj plānot stratēģijas ieviešanu un tās vadību kapitālsabiedrībā, identificē šķēršļus un iespējas |
| 1. **Plānošana un organizēšana** | Prasme noteikt prioritātes, plānot, organizēt un kontrolēt savu un citu darbu īsā un ilgstošā laikposmā, nodrošinot efektīvu laika un resursu izmantošanu |
| Novērtēšanas kritēriji (izvēlas būtiskākos, vismaz divus):   * 1. Plānojot dažādus uzdevumus, ņem vērā darbinieku noslogotību, resursu pieejamību, iespējamās izmaiņas;   2. Ātri reaģē uz izmaiņām. Spēj kontrolēt vairākus procesus paralēli.   3. Efektīvi izmanto resursus;   4. Jūtas atbildīgs ne tikai par personīgajiem, bet arī par visas kapitālsabiedrības darba rezultātiem. |
| 1. **Lēmumu pieņemšana un atbildība** | Spēja pieņemt lēmumus, izvērtējot informāciju un uzņemoties atbildību par tiem |
| Novērtēšanas kritēriji (izvēlas būtiskākos, vismaz divus):   * 1. spēj pieņemt lēmumu īsā laikā un situācijās, ja ir pieejama ierobežota apjoma informācija, arī nepopulārus;   2. spēj uzņemties iniciatīvu;   3. pilnībā atbild par savā kompetencē esošajiem procesiem un rezultātiem;   4. aizstāv savu un komandas viedokli un lēmumus;   5. piedāvā vairākus problēmas risinājuma variantus, sagatavo pamatotu lēmumu un prognozē iespējamās sekas;   6. ja lēmums tiek atlikts, pamato savu rīcību, norādot ieguvumus;   7. iesaista padotos lēmumu pieņemšanā, apzinās atbildību par saviem un padoto lēmumiem;   7.8. ir atvērts alternatīviem risinājumiem un uzklausa dažādus viedokļus. |
| 1. **Orientācija uz rezultātu sasniegšanu** | Vēlme veikt uzdevumus arvien labāk, izvirzīt mērķus, kas nav viegli sasniedzami, un mērķtiecīgi strādāt, lai tos sasniegtu. Spēja saskatīt, novērtēt un radīt jaunas iespējas iestādes attīstībai un tās īstenot |
| Novērtēšanas kritēriji (izvēlas būtiskākos, vismaz divus):   * 1. izvirza izaicinošus mērķus sev un citiem.   2. izmēģina jaunas pieejas un metodiski strādā, lai sasniegtu mērķus.   3. nosakot mērķus, izvērtē nepieciešamos ieguldījumus un ieguvumus, uzņemas saprātīgu risku, lai sasniegtu labākus rezultātus;   4. nosaka personiskus mērķus, seko saviem standartiem, kas var būt augstāki par formāli noteiktajiem.   5. analizē darba rezultātus, uzlabo darba metodes, lai paaugstinātu efektivitāti. |
| 1. **Pārmaiņu vadīšana** | Efektīvu un kvalitatīvu pārmaiņu un kapitālsabiedrības pārveides procesa mērķtiecīga vadīšana |
| Novērtēšanas kritēriji:   * 1. veido vidi, kas veicina un iedrošina pārmaiņas un inovācijas;   2. izceļ un skaidro iestādē veiksmīgu pārmaiņu vai inovāciju pieredzi;   3. personiski sniedz skaidru vīziju par pārmaiņu ietekmi. |
| **Citas būtiskas kompetences** | Izvirza kapitāla daļu turētājs vai padome, tās definējot saistībā ar vakanto amatu |

2. pielikums   
Ministru kabineta   
2019. gada\_\_\_.\_\_\_\_\_   
noteikumiem Nr. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Prasības padomes locekļu amata kandidātiem**

**Minimālās prasības valodu prasmei, izglītībai un darba pieredzei**

|  |  |
| --- | --- |
| **1. Valodu prasmes** | |
| Noteikumu 14.1. apakšpunkts – valsts valodas un vismaz vienas Eiropas Savienības oficiālās svešvalodas zināšanas padomes locekļa uzdevumu profesionālai izpildei nepieciešamā apjomā | |
| **1.1. Valsts valodas zināšanas** | Valsts valodu pārvalda normatīvajos aktos valsts valodas lietošanas jomā noteiktajā apjomā |
| **1.2. Svešvalodu zināšanas** | Pārvalda vismaz vēl vienu Eiropas Savienības oficiālo valodu (nosaka kapitāla daļu turētājs) padomes locekļa uzdevumu profesionālai izpildei nepieciešamā apjomā |
| **2. Izglītība** | |
| Noteikumu 14.2. apakšpunkts – izglītība, kas nodrošina nepieciešamo zināšanu un kompetenču kopumu, lai profesionāli pildītu padomes locekļa uzdevumus konkrētajā amatā kapitālsabiedrībā | |
| **Augstākā izglītība** | Akadēmiskā augstākā vai otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība, kas nodrošina nepieciešamo zināšanu un kompetenču kopumu, lai profesionāli pildītu padomes locekļa uzdevumus konkrētajā amatā. Jomu nosaka kapitāla daļu turētājs vai padome |
| **3. Pieredze** | |
| Noteikumu 14.3. apakšpunkts – darba pieredze, kas nodrošina nepieciešamo iemaņu kopumu, lai profesionāli pildītu padomes locekļa uzdevumus konkrētajā amatā kapitālsabiedrībā | |
| **Līdzšinējā darba pieredze** | Darba pieredze, kas atbilst vienam no šādiem kritērijiem:  3.1.1. vismaz triju gadu pieredze vidējas vai lielas kapitālsabiedrības valdes vai padomes locekļa amatā, vēlams, biržā kotētā vai starptautiskā uzņēmumā;  3.1.2. vismaz triju gadu pieredze vadošā amatā institūcijā, kas atbildīga par jomas politikas veidošanu;  3.1.3. vismaz 10 gadu starptautiski atzīta pētniecības vai konsultāciju pieredze ar uzņēmuma darbību saistītā jomā vadošā akadēmiskā personāla amatā (asociētais profesors, profesors, vadošais pētnieks)  Jomu nosaka kapitāla daļu turētājs vai padome. |
|  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Nepieciešamās kompetences un to novērtēšana** | |
|  | |
| Noteikumu 17. apakšpunkts – kapitāla daļu turētājs nosaka padomes locekļu kandidātiem kompetences, kas ir nepieciešamas amata pildīšanai.  Saskaņā ar noteikumu 24.punktu nominācijas komisija nosaka katras kompetences īpatsvaru un ietekmi uz kopējo vērtējumu | |
| 1. **Darbinieku motivēšana un attīstīšana** | Darbinieku attīstības veicināšana, nodrošinot atbalstošu vidi darbinieku motivācijas stiprināšanai, snieguma pilnveidošanai un profesionālās izaugsmes veicināšanai. |
| Novērtēšanas kritēriji (izvēlas būtiskākos, vismaz divus):   * 1. veido ilgtermiņa attīstības plānus cilvēkresursu attīstībai kapitālsabiedrībā;   2. būtiski ir noskaidrot un analizēt darbinieku noskaņojumu un motivācijas līmeni, lai izmantotu visoptimālāk personāla resursus;   3. iedvesmo un attīsta darbiniekus kapitālsabiedrībā;   4. veicina talantīgu darbinieku izaugsmi kapitālsabiedrībā;   5. mērķtiecīgi izmanto atgriezenisko saiti, lai veicinātu darbinieku attīstību. |
| 1. **Pozitīvu attiecību veidošana un uzturēšana** | Spēja veidot un uzturēt ar cilvēkiem pozitīvas attiecības vai kontaktus (savā iestādē un ārpus tās), kas palīdz vai nākotnē varētu palīdzēt ar darbu saistīto mērķu sasniegšanai. |
| Novērtēšanas kritēriji (izvēlas būtiskākos, vismaz divus):   * 1. identificē jomas, kurās veidot stratēģiskās attiecības;   2. sazinās ar dažādām iesaistītajām pusēm, lai identificētu un realizētu ilgtermiņa sadarbību;   3. veido ārēju ekspertu komandas, lai risinātu kapitālsabiedrības stratēģiski nozīmīgus, būtiskus jautājumus   4. kapitālsabiedrības mērķu realizēšanai veido sadarbības tīklus, lai rastu risinājumus atšķirīgu viedokļu situācijās. |
| 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 |
| Novērtēšanas kritēriji (izvēlas būtiskākos, vismaz divus):   * 1. uzņemas līdera lomu un efektīvi organizē komandas darbu, lai nodrošinātu mērķu sasniegšanu;   2. risina iekšējos konfliktus komandā, lai tie nekavētu rezultātu sasniegšanai;   3. iedvesmo citus kopīgam darbam, aktīvi iesaistoties;   4. uzņemas atbildību par komandas darba rezultātiem gan pozitīviem, gan negatīviem. |
| 1. **Orientācija uz attīstību** | Apzināti analizē savas personības stiprās un vājās puses, lai noteiktu attīstības vajadzības un uzlabotu personīgo un kapitālsabiedrības sniegumu. |
| Novērtēšanas kritēriji (izvēlas būtiskākos, vismaz divus):   * 1. definē izaicinošus personiskos mērķus, balstoties uz kapitālsabiedrības attīstības mērķiem;   2. izmanto pārmaiņas kā iespēju attīstīt vai iegūt jaunas prasmes un zināšanas;   3. seko līdzi procesiem ārējā vidē, lai laikus plānotu un īstenotu jaunu kompetenču, prasmju un zināšanu ieguvi;   4. iegūst papildu zināšanas ne tikai savas darbības jomā, bet arī citās, lai sasniegtu labākus darbības rezultātus. |
| 1. **Stratēģiskais redzējums** | Spēja definēt un pārvērst darbībā kapitālsabiedrības attīstības stratēģisko vīziju. |
| Novērtēšanas kritēriji (izvēlas būtiskākos, vismaz divus):   * 1. spēj noteikt skaidrus, izaicinošus vidēja termiņa un ilgtermiņa kapitālsabiedrības darbības mērķus;   2. spēj analizēt kapitālsabiedrības darbību gan nozares, gan valsts attīstības kontekstā (piemīt ilgtermiņa redzējums);   3. spēj ātri pielāgoties jaunām situācijām un ir atvērts pārmaiņām;   4. spēj plānot stratēģijas ieviešanu un tās vadību kapitālsabiedrībā, identificē šķēršļus un iespējas |
| 1. **Plānošana un organizēšana** | Prasme noteikt prioritātes, plānot, organizēt un kontrolēt savu un citu darbu īsā un ilgstošā laikposmā, nodrošinot efektīvu laika un resursu izmantošanu |
| Novērtēšanas kritēriji (izvēlas būtiskākos, vismaz divus):  6.1. Plānojot dažādus uzdevumus, ņem vērā darbinieku noslogotību, resursu pieejamību, iespējamās izmaiņas;   * 1. Ātri reaģē uz izmaiņām. Spēj kontrolēt vairākus procesus paralēli.   2. Efektīvi izmanto resursus;   3. Jūtas atbildīgs ne tikai par personīgajiem, bet arī par visas kapitālsabiedrības darba rezultātiem. |
| 1. **Lēmumu pieņemšana un atbildība** | Spēja pieņemt lēmumus, izvērtējot informāciju un uzņemoties atbildību par tiem |
| Novērtēšanas kritēriji (izvēlas būtiskākos, vismaz divus):   * 1. spēj pieņemt lēmumu īsā laikā un situācijās, ja ir pieejama ierobežota apjoma informācija, arī nepopulārus;   7.2. spēj uzņemties iniciatīvu;  7.3. pilnībā atbild par savā kompetencē esošajiem procesiem un rezultātiem;   * 1. aizstāv savu un komandas viedokli un lēmumus;   2. piedāvā vairākus problēmas risinājuma variantus, sagatavo pamatotu lēmumu un prognozē iespējamās sekas;   7.6. ja lēmums tiek atlikts, pamato savu rīcību, norādot ieguvumus;   * 1. iesaista padotos lēmumu pieņemšanā, apzinās atbildību par saviem un padoto lēmumiem;   7.8. ir atvērts alternatīviem risinājumiem un uzklausa dažādus viedokļus. |
| 1. **Orientācija uz rezultātu sasniegšanu** | Vēlme veikt uzdevumus arvien labāk, izvirzīt mērķus, kas nav viegli sasniedzami, un mērķtiecīgi strādāt, lai tos sasniegtu. Spēja saskatīt, novērtēt un radīt jaunas iespējas iestādes attīstībai un tās īstenot |
| Novērtēšanas kritēriji (izvēlas būtiskākos, vismaz divus):  8.1.izvirza izaicinošus mērķus sev un citiem.   * 1. izmēģina jaunas pieejas un metodiski strādā, lai sasniegtu mērķus.   2. nosakot mērķus, izvērtē nepieciešamos ieguldījumus un ieguvumus, uzņemas saprātīgu risku, lai sasniegtu labākus rezultātus;   3. nosaka personiskus mērķus, seko saviem standartiem, kas var būt augstāki par formāli noteiktajiem.   4. analizē darba rezultātus, uzlabo darba metodes, lai paaugstinātu efektivitāti. |
| 1. **Pārmaiņu vadīšana** | Efektīvu un kvalitatīvu pārmaiņu un kapitālsabiedrības pārveides procesa mērķtiecīga vadīšana |
| Novērtēšanas kritēriji:   * 1. veido vidi, kas veicina un iedrošina pārmaiņas un inovācijas;   2. izceļ un skaidro iestādē veiksmīgu pārmaiņu vai inovāciju pieredzi;   3. personiski sniedz skaidru vīziju par pārmaiņu ietekmi. |
| 1. **Citas būtiskas kompetences** | Izvirza kapitāla daļu turētājs vai padome, tās definējot saistībā ar vakanto amatu. |

[3.pielikums](https://likumi.lv/wwwraksti/2015/249/686/P3_14.10.2016.DOC)  
Ministru kabineta  
2019. gada\_\_\_. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

noteikumiem Nr. \_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Nominācijas komisijas locekļa apliecinājums**

Ar \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_. gada \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ rīkojumu Nr. \_\_\_\_ izveidotās nominācijas komisijas uzdevums ir organizēt \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ kandidātu atlasi, sagatavojot rekomendācijas par atbilstošākajiem kandidātiem, kas izvirzāmi \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ locekļa amatam apstiprināšanai \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ akcionāru/dalībnieku sapulcē.

**Saņemti pieteikumi dalībai nominācijas procesā no šādiem kandidātiem (vārds, uzvārds):**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ņemot vērā interešu konflikta novēršanas un fizisko personu datu aizsardzības prasības, es, nominācijas komisijas loceklis(-e) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, apliecinu, ka:

1) nav tādu apstākļu, kuru dēļ varētu uzskatīt, ka esmu jebkādā veidā ieinteresēts(-a) iepriekš minēto kandidātu izvēlē;

2) nepārstāvu neviena iepriekšminētā kandidāta intereses, neesmu neviena iepriekšminētā kandidāta pašreizējais vai bijušais tiešais vadītājs vai tiešais padotais (pēdējos 24 mēnešus), izņemot esošiem valdes vai padomes loceklim šajā kapitālsabiedrībā;

3) neesmu iepriekšminēto kandidātu radinieks līdz otrajai radniecības pakāpei, laulātais vai svainis līdz pirmajai svainības pakāpei, vai persona, ar kuru viņam ir kopīga saimniecība;

4) lēmumu pieņemšana vai piedalīšanās lēmumu pieņemšanā neietekmē manas, manu radinieku vai darījuma partneru personiskās vai mantiskās intereses;

5) kandidātu vērtēšanas procesā iegūtā informācija par pretendentiem netiks nodota vai izpausta trešajām personām, kā arī netiks veiktas citas darbības, kas būtu pretrunā ar normatīvajos aktos noteikto regulējumu fiziskās personas datu aizsardzības jomā;

6) esmu brīdināts(-a), ka par nepatiesu ziņu sniegšanu šajā apliecinājumā, kā arī par nominācijas komisijas darbā iegūtās informācijas izpaušanu un citiem šīs informācijas aizsardzības pasākumu pārkāpumiem tikšu saukts(-a) pie disciplināratbildības, administratīvās atbildības vai kriminālatbildības.

**Atstatu sevi no šāda (-u) kandidātu vērtēšanas:**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
| (vārds, uzvārds) |  | (paraksts) |  | (datums) |

4.pielikums

Ministru kabineta  
2019. gada \_\_\_. \_\_\_\_\_\_

noteikumiem Nr. \_\_\_\_\_\_

**Nominācijas procesā iesaistīto personu apliecinājums**

Ar \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_. gada \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ rīkojumu Nr. \_\_\_\_ izveidotās nominācijas komisijas uzdevums ir organizēt \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ kandidātu atlasi, sagatavojot rekomendācijas par atbilstošākajiem kandidātiem, paužot viedokli par kandidātiem, kas izvirzāmi \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ locekļa amatam apstiprināšanai \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ akcionāru/dalībnieku sapulcē.

**Saņemti pieteikumi dalībai nominācijas procesā no šādiem kandidātiem (vārds, uzvārds):**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ņemot vērā interešu konflikta novēršanas un fizisko personu datu aizsardzības prasības, es,

**nominācijas procesā iesaistītā persona \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,** apliecinu, ka:

1) nav tādu apstākļu, kuru dēļ varētu uzskatīt, ka esmu jebkādā veidā ieinteresēts(-a) iepriekš minēto kandidātu izvēlē;

2) nepārstāvu neviena iepriekšminētā kandidāta intereses, neesmu neviena iepriekšminētā kandidāta pašreizējais vai bijušais tiešais vadītājs vai tiešais padotais (pēdējos 24 mēnešus);

3) neesmu iepriekšminēto kandidātu radinieks līdz otrajai radniecības pakāpei, laulātais vai svainis līdz pirmajai svainības pakāpei, vai persona, ar kuru viņam ir kopīga saimniecība;

4) kandidātu vērtēšanas procesā iegūtā informācija par pretendentiem netiks nodota vai izpausta trešajām personām, kā arī netiks veiktas citas darbības, kas būtu pretrunā ar normatīvajos aktos noteikto regulējumu fiziskās personas datu aizsardzības jomā;

5) esmu brīdināts(-a), ka par nepatiesu ziņu sniegšanu šajā apliecinājumā, kā arī par nominācijas komisijas darbā iegūtās informācijas izpaušanu un citiem šīs informācijas aizsardzības pasākumu pārkāpumiem tikšu saukts(-a) pie disciplināratbildības, administratīvās atbildības vai kriminālatbildības.

Neizteikšu viedokli šāda (-u) kandidāta vērtēšanas procesā:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |
| (vārds, uzvārds) |  | (paraksts) |  | (datums) |

[5.pielikums](https://likumi.lv/wwwraksti/2015/249/686/P4_14.10.2016.DOC)  
Ministru kabineta  
2019. gada \_\_\_. \_\_\_\_\_\_

noteikumiem Nr. \_\_\_\_\_\_

**Kandidātu atbilstības vērtēšanas veidlapas paraugs**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Prasība | Kritērijs | Kritērija | | Kandidāta vārds uzvārds |
| maksimālais punktu skaits/  obligāts1 | vērtēšanas  kārta |  |
| **1. Valodu prasme 2** | 1.1. |  |  |  |
| 1.2. |  |  |  |
| **2. Izglītība**2 | 2.1. |  |  |  |
| 2.2. |  |  |  |
| **3. Darba pieredze2** | 3.1. |  |  |  |
| 3.2. |  |  |  |
| **4. Kompetences** | 4.1. |  |  |  |
| 4.2. |  |  |  |
| 4.3. |  |  |  |
| 4.4. |  |  |  |
| **5. Citas būtiskas prasības** | 5.1. |  |  |  |
| 5.2. |  |  |  |
| **Kandidāta summārais novērtējums**3 | | | |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | |  |  |  |
| Nominācijas komisijas loceklis | |  |  |  |
|  | | (vārds, uzvārds) |  | (paraksts) |
|  |  | | | |
| (datums) |  | | | |

Piezīmes.

1.  Maksimālo punktu skaitu nosaka katram kritērijam un individuāli katram amatam. Maksimālais punktu skaits tiek piešķirts izcila kritērija, t.sk. kompetences, novērtējuma gadījumā, zemākais punktu skaits – ja kritērijs, t.sk. kompetence, tiek novērtēta kā neapmierinoša. Visu kritēriju maksimālā punktu kopsumma ir vienāda ar 100.

2. Minimālajām prasībām (valodu prasmei, izglītībai, darba pieredzei) punktus nepiešķir, bet pārliecinās par to atbilstību. Konstatē personas izglītības atbilstību Ministru kabineta 2019. gada\_\_\_\_. \_\_\_\_\_ noteikumu Nr. \_\_\_\_ "Valdes un padomes locekļu nominēšanas kārtība kapitālsabiedrībās, kur kapitāla daļas pieder valstij vai atvasinātai publiskai personai” 14.1.-14.3. apakšpunktā minētajām prasībām. Ja kandidāta izglītība, valodu prasme, darba pieredze neatbilst minētajām prasībām, kandidāts tiek noraidīts*.* Var tikt vērtēta obligāto prasību pārsniegšana, piemēram, otras augstākās izglītības esamība jomā, kas būtiska amatam, valodas zināšanas, kas pārsniedz minimālās prasības, darba pieredze, kas pārsniedz minimālās prasības un ir būtiska, lai pildītu valdes vai padomes locekļa pienākumus.

3. Aprēķina, summējot visus vērtējumus atbilstoši katrai kārtai. Nominācijas komisijas loceklis atbilstoši savam vērtējumam piešķir punktus katram kandidātam par katru no kritērijiem, kuros paredzēta vērtēšana ar punktiem.