



Sabiedrības integrācijas
fonds



ĢIMENEI DRAUDZĪGA
DARBAVIETA

Programmas

“Ģimenei draudzīga darbavieta”

statusa piešķiršanas nolikums

2026

1. VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

- 1.1 Programmas “Ģimenes draudzīga darbavieta” (turpmāk – Programma) statusa piešķiršanas organizētājs ir Sabiedrības integrācijas fonds (turpmāk – Fonds) un darba devēja digitālās novērtējuma (turpmāk – Novērtējums) anketas¹ izvērtētājs ir Fonda rīkota publiskā iepirkuma rezultātā izvēlēts statusa piešķiršanas pakalpojuma sniedzējs (turpmāk – Eksperts/i).
- 1.2. Programmas izveides mērķi ir noteikti saskaņā ar 2020. gada 2. jūlijā Saeimas apstiprināto “Latvijas nacionālās attīstības plānu 2021.-2027. gadam”. Programma atbalsta plāna prioritātes “Stipras ģimenes, veseli un aktīvi cilvēki” rīcības virzienu “Stipras ģimenes paaudzēs”², radot labvēlīgus apstākļus ģimenes un darba dzīves saskaņošanai.
- 1.3. Programma ģimeni skata plašāk nekā tikai attiecības starp laulātajiem un viņu bērniem vienas mājsaimniecības ietvarā. Ģimeni raksturo ne tikai laulības saites, bet arī citas radniecības, t.sk. svainības, aizbildnības, audžuģimenes, viesģimenes, saites starp vecvecākiem un mazbērniem, māšcām un citiem radniekiem, kas nedzīvo vienā mājsaimniecībā. Veselīgs darba un privātās dzīves līdzsvars ir tas faktors, kas spēj pozitīvi ietekmēt attiecības ar apkārtējiem un sniedz iespēju pilnvērtīgi rūpēties par tiem, kas dažādu iemeslu dēļ ir atkarīgi no ģimenes locekļu gādības.

2. NOSACĪJUMI DARBA DEVĒJAM STATUSA PIEŠĶIRŠANAI UN DALĪBAI PROGRAMMĀ

- 2.1. Programmas statusu var iegūt ikviens Latvijā reģistrēts darba devējs, kas nodarbina vismaz vienu darbinieku – privātais sektors, sabiedriskās (t.sk. pašvaldības un valsts iestādes) un nevaldības organizācijas, un īsteno darbības politiku, kas veidota kā ģimenei draudzīga, gan savā publiskajā vai komercdarbībā, gan plašākas sabiedrības kontekstā.
- 2.2. Darba devējs statusu var iegūt neierobežotu reižu skaitu.
- 2.3. Ja darba devējs ir alkohola vai tabakas ražotājs, azartspēļu vai kredītu pakalpojumu sniedzējs, programmas statusu var iegūt tikai tie darba devēji, kas regulāri katru gadu pēdējo 5 (piecu) gadu laikā iegulda visas sabiedrības un arī ģimeņu labklājībā un attīstībā (ziedojumi, atbalsta programmas utt.). Eksperta pienākums ir iegūt papildus informāciju un pārliecināties, par šī punkta izpildi.
- 2.4. Darba devējs tiek izslēgts no dalības statusa piešķiršanā, ja:
 - 2.4.1. tas ir sniedzis nepatiesu informāciju nolūkā saņemt programmas statusu;
 - 2.4.2. tas ir centies ietekmēt Fondu vai Fonda deleģēto Ekspertu un Ekspertam nav iespējams novērst šo situāciju ar darba devēju mazāk ierobežojošiem pasākumiem;
 - 2.4.3. veic negodīgu vai nelikumīgu darbību un pārkāpj vispārējos ētikas standartus;
 - 2.4.4. ir pasludināts darba devēja maksātnespējas process (izņemot gadījumu, kad maksātnespējas procesā tiek piemērots uz parādnieka maksātnespējas atjaunošanu vērsts pasākumu kopums), apturēta darba devēja saimnieciskā darbība vai tas tiek likvidēts;
 - 2.4.5. ir iekļauts Finanšu izlūkošanas dienesta sankciju sarakstos. Pārbaude tiek veikta Lursoft datu bāzē – Sankciju saraksti.
 - 2.4.6. tam ir konstatēti pārkāpumi citu Fonda administrēto programmu ietvaros, tajā skaitā neizpildītas līgumu saistības.

¹ Demo anketa: <https://teams.public.onecdn.static.microsoft/evergreen-assets/safelinks/2/atp-safelinks.html>

² <https://www.mk.gov.lv/lv/latvijas-nacionalais-attistibas-plans>

3. DARBA DEVĒJA NOVĒRTĒJUMA SAGATAVOŠANA UN IESNIEGŠANA

- 3.1. Darba devējs pieteikumu Programmas statusa saņemšanai (turpmāk – Pieteikums) sagatavo tiešsaistē latviešu valodā, aizpildot tīmekļvietnē www.vietagimenei.lv pieejamo Programmas Novērtējuma anketu no 2026. gada 20. jūlija līdz 2026. gada 25. septembra plkst. 17.00.
- 3.2. Informācija, ko dalībnieks iekļauj anketā, aptver laika posmu no 2026. gada 1. janvāra līdz 2026. gada 30. jūnijam.
- 3.3. Novērtējuma jautājumi ir grupēti četrās sadaļās:
 - Mūsu organizācija: ietver informāciju par organizāciju un darbinieku profilu. Šī sadaļa netiek vērtēta ar punktiem – informācija ir nepieciešama pārējo iesniegto atbilžu kvalitatīvai izvērtēšanai.
 - Mūsu principi: ietver informāciju par organizācijas principiem, mērķiem, stratēģijām u.c. saistībā ar ģimenei draudzīgas politikas un vides nodrošināšanu.
 - Mūsu darba vide: ietver informāciju par darba vidi, iekšējo kultūru un darbinieku labbūtību, darbinieku novērtēšanu un izglītošanu.
 - Mūsu komunikācija: ietver informāciju par to, kā organizācija integrē iekļaujošas darba vides principus iekšējā un ārējā komunikācijā, tostarp savās attiecībās ar klientiem un citiem tirgus dalībniekiem.
- 3.4. Pieteikumu darba devējs iesniedz, veicot šādas darbības:
 - Darba devēja pilnvarotajai personai pieslēdzoties un elektroniski apstiprinot savu identitāti programmas tīmekļvietnē www.vietagimenei.lv;
 - aizpildot Novērtējuma anketu;
 - pievienojot pamatojošus komentārus un darba devēja prakses apliecinājošus pielikumus (piem., darba līgumu fragmentus, fotogrāfijas, darbinieku apmierinātības aptaujas rezultātus u.c. kodolīgā veidā apkopotas liecības), kurus iespējams pievienot pie katra no norādītajiem kritērijiem (PDF, JPG, WORD, EXCEL vai PPT fails). Komentāros norādot konkrētu dokumenta punktu vai lapaspusi, kas attiecināma uz konkrēto kritēriju.
- 3.5. Darba devējam ir tiesības veikt labojumus Novērtējuma anketā un pievienot papildu dokumentus līdz anketas iesniegšanas brīdim.
- 3.6. Ja novērtējuma anketā tiek iekļauti dokumenti citā valodā, tiem pievieno tulkojumu veikušās personas apliecinātu tulkojumu latviešu valodā.
- 3.7. Visa aktuālā informācija par programmu ir pieejama tīmekļvietnē www.vietagimenei.lv.

4. NOVĒRTĒJUMA ANKETU IZVĒRTĒŠANA UN STATUSA PIEŠKIRŠANA

- 4.1. Pirms eksperts uzsāk darbu pie dalībnieku anketu vērtēšanas, tiek pārbaudīts, vai ekspertam nav interešu konflikta ar attiecīgo darba devēju. Ja interešu konflikts tiek konstatēts, attiecīgais eksperts nevērtē šī dalībnieka anketu.
- 4.2. Novērtējuma anketas tiek izvērtētas aptuveni divu mēnešu laikā pēc to aizpildīšanas termiņa beigām un novērtējuma slēgšanas sistēmā.
- 4.3. Attiecīgais izvērtēšanas eksperts veic darba devēju Novērtējuma anketu izvērtēšanu, tās laikā vadoties no Novērtējuma anketas rezultātiem, izvērtē to, klātienē vai attālināti sazinoties ar attiecīgā darba devēja kontaktpersonu un sagatavo rakstisku izvērtējuma kopsavilkumu jeb atzinumu ar komentāriem par katru no Novērtējuma anketas sadaļām.
- 4.4. Ekspertam ir tiesības veikt pamatotus precizējumus darba devēja iesniegtajā anketā, t.sk. neieskaitīt atbildi, ja iesniegtā informācija un pievienotie pierādījumi neatbilst konkrētajam kritērijam.
- 4.5. Vērtēšanas galvenie principi:

- 4.5.1. Informācijas un pierādījumu atbilstības princips – vērtējumā ieskaita tās darba devēja norādītās prakses, kuru atbilstību konkrētajam kritērijam apliecina Novērtējuma anketā sniegtā informācija, komentāri, pievienotie pierādījumi vai izvērtēšanas sarunā iegūtā informācija.
- 4.5.2. Vienota punktu aprēķina princips – Sistēmas algoritms atbilstoši katram kritērijam noteiktajam svaram aprēķina sākotnējo punktu skaitu un darba devēja sasniegto rezultātu procentos no maksimālā attiecināmā punktu skaita.
- 4.5.3. Eksperta kvalitatīvā izvērtējuma princips – Eksperts pārbauda Sistēmas aprēķina atbilstību darba devēja sniegtajai informācijai un izvērtē prakses faktisko īstenošanu, ņemot vērā darba devēja lielumu, darbības jomu, darba organizāciju, iekšējo kultūru, komunikāciju un darbinieku labbūtības pasākumus. Izvērtēšanas laikā Eksperts klātienē vai attālināti sarunājas ar darba devēja kontaktpersonu, lai pārrunātu vērtējuma rezultātus, precizētu neskaidro vai trūkstošo informāciju un sniegtu ieteikumus prakses pilnveidei. Ja nepieciešams, Eksperts veic pamatotus labojumus vērtējumā.
- 4.6. Programmas statusu uz trīs (3) gadiem saņem, ja darba devējs vērtēšanā sasniedzis vismaz 60% (vai 50% mazo organizāciju gadījumā³).
- 4.7. Dalībnieki, kas nav sasnieguši minimālo kritēriju izpildes sliekšni – 60% (vai 50% mazās organizācijas), nesaņem statusu, taču saņem atzinumu ar rekomendācijām.
- 4.8. Dalībnieki, kuru vērtējums atbilst nolikuma noteiktajam, saņem statusu, digitālo atpazīstamības zīmi, ko iespējams izmantot publicitātes materiālos un saziņas kanālos un iespēju piedalīties Programmas pieredzes apmaiņas pasākumos.
- 4.9. Ņemot vērā dalībnieku sniegumu, Eksperti var pieņemt lēmumu piešķirt īpašu atzinību darba devējiem, kuri īsteno teicamu darba vides praksi, piešķirot titulu “Goda darba devējs”.

5. FONDA TIESĪBAS

- 5.1. Publicēt un dalīties ar informāciju par tiem dalībniekiem, kas saņēmuši Programmas statusu un titulu “Goda darba devējs”, t.sk. informējot sabiedrību par labās prakses piemēriem.
- 5.2. Arī pēc statusa iegūšanas (turpmākos 3 gadus) sazināties ar darba devēju, lai gūtu pārliecību par Novērtējuma anketā norādītās prakses īstenošanu.
- 5.3. Ja Fonds saņem personas rakstisku iesniegumu, sūdzību vai cita veida informāciju par iespējamu neatbilstību starp darba devējam programmā piešķirto statusu un darba devēja faktiski īstenoto praksi, Fonds ir tiesīgs lemt par darba devējam piešķirtā statusa pārvērtēšanu.

Nolikums apstiprināts: 2026.gada 20. jūlijā

Sabiedrības integrācijas fonds

³ Maza organizācija ir organizācija, kurā strādā mazāk nekā 50 darbinieki; Mikrouzņēmums ir uzņēmums, kurā strādā mazāk nekā 10 darbinieki un kura gada apgrozījums (ieņēmumi noteiktā laika posmā) vai balance (pārskats par uzņēmuma aktīviem un pasīviem) nepārsniedz 2 miljonus euro; Mazais uzņēmums ir uzņēmums, kurā strādā mazāk nekā 50 darbinieki un kura gada apgrozījums vai balance nepārsniedz 10 miljonus euro.