

ATLASES NOLIKUMS

1. VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

- 1.1. Šis nolikums (turpmāk – Nolikums) nosaka kārtību, kādā atklātā konkursā tiek izraudzīts VSIA "Latvijas sabiedriskais medijs" Interneta platformas LSM.lv vadītāja amata kandidāts (turpmāk – Konkurss), nosakot Konkursa organizēšanas un norises kārtību.
- 1.2. Konkursa mērķis – nodrošināt atklātu, godīgu un profesionālu kandidāta atlasī.

2. KONKURSA KOMISIJAS SASTĀVS

- 2.1. Konkursa komisijas (turpmāk – Komisija) sastāvā tiek iekļauti:
 - 2.1.1. Komisijas vadītāja Ieva Aile, LSM valdes locekle programmu un pakalpojumu attīstības jautājumos;
Komisijas locekļi:
 - 2.1.2. Baiba Zūzena, LSM valdes priekšsēdētāja;
 - 2.1.3. Ilze Ogle, LSM valdes locekle personāla pārvaldības jautājumos;
 - 2.1.4. Anita Brauna, LSM galvenā redaktore;
 - 2.1.5. Jana Semjonova – LTV Programmu daļas direktore.
- 2.2. Komisijas sekretariāta funkcijas nodrošina Personāla daļas personāla speciālists.
- 2.3. Komisija savu darbu var veikt un lēmumus pieņemt, tās darbā piedaloties vismaz 3 (trim) Komisijas locekļiem.
- 2.4. Komisija, ja nepieciešams, ir tiesīga iesaistīt citus LSM darbiniekus un arodbiedrību pārstāvjus ar padomdevēja balss tiesībām.
- 2.5. Jautājumus, kas nav noregulēti nolikumā, izlemj Komisija, balsojot ar vienkāršu balsu vairākumu.

3. KONKURSA IZSLUDINĀŠANA, KANDIDĀTU PIETEIKUMU PIENĒMŠANA

- 3.1. LSM, izsludinot Konkursu, publicē paziņojumu Latvijas sabiedriskais medijs tīmekļa vietnēsportālā www.cv.lv kā arī ievieto sludinājums Nodarbinātības Valsts aģentūras mājaslapā un Latvijas Radio un Latvijas Televīzijas sociālajos tīklos.
- 3.2. Konkursa pieteikumu iesniegšanas termiņš: **2025. gada 12. augusts - 2025. gada 4. septembris.**
- 3.3. Pieteikumus Konkursam var iesniegt: piesakoties www.cv.lv portālā vai sūtot pieteikumu uz darbs@lsm.lv.
- 3.4. Kandidātu pieteikumi, kas tiks saņemti pēc darba sludinājuma termiņa beigām, netiks izskatīti.
- 3.5. Kandidātu tiešajai uzrunāšanai tiek piesaistīta profesionāla personāla atlases kompānija (turpmāk – Pakalpojuma sniedzējs).
- 3.6. Konkursa organizēšanā iesaistītie Komisijas locekļi nodrošina, ka atlases procesā iegūtā informācija par saņemtajiem pieteikumiem, amata kandidātiem, kas piedalās konkursa pirmajā

un otrajā kārtā, 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.

- 3.7. Komisijas locekļi pēc iepazīšanās ar amata kandidātu pieteikumiem izvērtē vai nepastāv interešu konflikts attiecībā uz kādu no kandidātiem. Pastāvot interešu konfliktam, komisijas loceklis informē pārējo Komisiju un attiecīgā kandidāta vērtēšanā nepiedalās.
- 3.8. Interešu konflikts šā Nolikuma izpratnē situācija, kurā komisijas loceklim jāpieņem lēmums, vai jāpiedalās lēmuma pieņemšanā, kas ietekmē vai var ietekmēt šī komisijas locekļa, viņa radnieku vai darījumu partneru personiskās vai mantiskās intereses.

4. PIETEIKUMU PĀRBAUDE, KANDIDĀTU VĒRTĒŠANA

4.1. Intervijas ar pretendentiem notiek klātienē vai attālināti, izmantojot videokonferences saziņas formātu. Intervijas laikā komisijas locekļi uzdod visiem amata kandidātiem vienādu jautājumus, ievērojot vienlīdzīgas attieksmes principu. Ja intervijas laikā Komisijai rodas papildus jautājumi amata kandidātam, Komisija ir tiesīga uzdot tos, vai lūgt iesniegt papildu dokumentus, ja tā ir nolēmusi Komisija.

4.2. Amata kandidātu vērtēšana notiek vairākās kārtās:

4.2.1. **Pirmajā atlases kārtā** Personāla daļas personāla speciālists izvērtē kandidātu atbilstību izsludinātajām amata prasībām. Komisija iepazīstas ar saņemtajiem pieteikumiem un informē personāla speciālistu, kuri kandidāti tiek virzīti uz nākamo atlases kārtu. Uz otro konkursa kārtu tiek virzīti definētajām prasībām atbilstošie kandidāti.

4.2.1.1. Kandidāti, kuri ir izvirzīti uz Konkursa otro kārtu, prezentācijas veidā iesniedz redzējumu (turpmāk- Redzējums) sniedzot atbildi uz “Kā saskatāt platformas LSM.lv attīstību tuvākajiem 2-3 gadiem, nodrošinot kvalitatīvu, sabiedriskā labumā balstītu saturu, kas palielina sasniegtās auditorijas apjomu?”. Prezentācijai atvēlētais laiks līdz 15 minūtēm.

4.2.1.2. Kandidāti redzējumu nosūta sekretariāta funkciju pildošajam personāla speciālistam ne vēlāk kā stundu pirms intervijas ar Komisiju.

4.2.2. **Otrā atlases kārtā.** Komisija uzklauša amata kandidātus daļēji strukturētā intervijā, kā arī uzklauša kandidāta sagatavoto Redzējumu. Komisija ir tiesīga uzdot precizējošus jautājumus par kandidāta sagatavot Redzējumu, lai spētu novērtēt kandidātam izvirzītās kompetences.

4.2.2.1. Komisija veic kandidātu novērtēšanu atbilstoši Komisijas iepriekš saskaņotiem vērtēšanas kritērijiem, kas ir izstrādāti atbilstoši Pielikumā Nr.1. definētajam.

4.2.2.2. Pretendenti, kas otrajā kārtā saņēmuši augstāko novērtējumu (līdz 5), tiek virzīti uz atlases trešo kārtu.

4.2.3. **Trešajā atlases kārtā** tiek veikta padziļināta kompetenču intervija. Atsauksmes tiek ievāktas pēc Komisijas pieprasījuma.

4.2.3.1. Padziļinātu kompetenču interviju un, pēc Komisijas pieprasījuma, atsauksmju ievākšanu veic Pakalpojuma sniedzējs.

4.2.3.2. Pakalpojuma sniedzējs veic kandidātu padziļinātu kompetenču vērtēšanu atbilstoši Komisijas definētajām kompetencēm un atbilstoši iepirkuma tehniskajai specifikācijai.

4.2.3.3. Pakalpojuma sniedzējs sniedz atgriezenisko saiti Komisijai par vērtējumu un, ja Komisija pieprasīja, par ievāktajām atsauksmēm.

4.2.4. Komisija pieņem lēmumu par tālāko atlases procesā: balso par atbilstošāko kandidātu vai lemj par konkursa beigšanu bez rezultāta.

4.2.5. Par uzvarējušu tiek atzīts amata kandidāts, kurš ieguvis visvairāk balsu. Ja vairāki kandidāti ir saņēmuši vienādu balsu skaitu, izšķirošā ir Komisijas vadītāja balss.

- 4.2.6. Amata kandidāta neierašanās, nepiedalīšanās kādā no Konkursa kārtam iepriekš norunātā laikā un vietā, uzskatāma par amata kandidāta kandidatūras atsaukumu.
- 4.2.7. Komisija pieņem gala lēmumu, balstoties uz individuālo vērtējumu kopsummu un papildu informāciju par kandidāta stiprajām un vājajām pusēm, kompetenču novērtējumu un, ja ir – atsauksmju apkopojumu.
- 4.2.8. Ja Komisija atlases gaitā konstatē amata kandidāta/-u neatbilstību, amata kandidāts/-i tiek izslēgts/-i no tālākās dalības Konkursā jebkurā no tā norises posmiem, informējot par to amata kandidātu/-us.
- 4.2.9. Komisijai nav jāpamato savs lēmums.

Pielikumā: Interneta platforma LSM.lv daļas vadītāja amata apraksts un kandidātiem izvirzāmās prasības.

INTERNETA PLATFORMA LSM.LV DAĻAS VADĪTĀJA AMATA APRAKSTS UN KANDIDĀTIEM IZVIRZĪTĀS PRASĪBAS

Atbildība	• Par LSM redakcionālās neatkarības, žurnālistikas izcilības, augstāko profesijas un kvalitātes standartu nodrošināšanu, kā arī sabiedriskā labuma mērķu sasniegšanu. • Par savu amata pienākumu kvalitatīvu, savlaicīgu un likumīgu izpildi. • Par spēkā esošo tiesību aktu ievērošanu. • Par glabāšanā un lietošanā nodotajiem resursiem, to efektīvu, tiesisku un ekonomisku izlietošanu piešķirtajā apjomā un atbilstoši paredzētajiem mērķiem. • Par ierobežotas pieejamības, konfidencialās informācijas saglabāšanu, aizsargāšanu un neizpaušanu, un par minētās informācijas izmantošanu amata pienākumu veikšanai. • Par rīcībā esošo fizisko personu datu aizsardzību un ierobežotas pieejamības informācijas uzglabāšanu atbilstoši “Informācijas atklātības likumam” un “Fizisko personu datu apstrādes likumam”. • Par darba procesā izstrādāto dokumentu atbilstību normatīvajiem aktiem un sniegtās informācijas patiesumu, kvalitāti un objektivitāti. • Par savas profesionālās kvalifikācijas regulāru paaugstināšanu. • Par lojalitāti attiecībā pret LSM. • Par LSM ētikas normu, darba kārtības noteikumu, darba aizsardzības instrukciju un darba disciplīnas normu, lietišķās etiķetes un vispārpieņemto pieklājības normu ievērošanu.
Pienākumi	1. Stratēģiskā vadība un attīstība • Izstrādāt un īstenot portāla attīstības stratēģiju atbilstoši sabiedriskā medija misijai, vērtībām, stratēģiskajiem mērķiem un sasniedzamajiem rezultātiem. • Vadīt pārmaiņu procesus, pielāgojot struktūrvienības darbību jaunām mediju patēriņa tendencēm un tehnoloģiskām iespējām. • Nodrošināt vienotu portāla attīstību ar kvalitatīvu, uzticamu un sabiedriskā labumā balstītu saturu latviešu valodā un svešvalodās (sadaļas krievu un angļu valodās). 2. Komandas vadība un sadarbība • Vadīt daudzveidīgu redakcijas komandu (žurnālisti, redaktori, tulkotāji, multimediju satura veidotāji, ārštata autori). • Veicināt sadarbību, nodrošinot efektīvu iekšējo komunikāciju un kopīgu mērķu sasniegšanu. • Attīstīt darbinieku kompetences, motivāciju un profesionālo izaugsmi. 3. Budžeta plānošana un izpildes uzraudzība • Plānot un pārvaldīt portāla darbības budžetu, nodrošinot tā atbilstību noteiktajiem mērķiem un sabiedriskā medija finanšu principiem.

	• Uzraudzīt budžeta izlietojumu, nodrošina efektīvu resursu sadali un finanšu disciplīnu. • Sadarboties ar finanšu un administratīvajām struktūrvienībām, nodrošinot caurspīdīgu un atbildīgu finanšu pārvaldību. 4. Auditorijas izaugsmes un lietojamības pārraudzība • Plānot un īstenot pasākumus auditorijas paplašināšanai un portāla lietojamības uzlabošanai. • Pastāvīgi analizēt auditorijas datus, digitālās uzvedības paradumus un tendences, pasaules vadošo mediju pieredzi u.tml., nodrošinot portāla satura un struktūras uzlabojumus. • Sadarboties ar tehnoloģiju un digitālo risinājumu speciālistiem, lai attīstītu portāla funkcionalitāti, dizainu un lietotāja pieredzi. • Veicināt tehnoloģiskus risinājumus, kas atbalsta personalizāciju, pieejamību un ilgtspēju. • Nodrošināt piekļūstamības prasības un portāla darbību, atbilstoši normatīvo aktu regulējumam. 5. Sadarbība ar iekšējiem un ārējiem partneriem • Strādāt ciešā sadarbībā ar citām sabiedriskā medija struktūrvienībām (TV, radio, sociālie tīkli, tehnoloģiju komanda). • Uzturēt kontaktus ar ārējiem sadarbības partneriem, tostarp starptautiskiem medijiem, trešo pušu platformām, nozares organizācijām u.tml.
Kandidātiem izvirzītās prasības	• Augstākā izglītība (vēlams komunikācijā, žurnālistikā, mediju vadībā vai radniecīgā jomā). • Vismaz 3 gadu pieredze medija satura struktūrvienības vai redakcijas vadībā (pieredze digitālajos medijos tiks uzskatīta par priekšrocību). • Zināšanas par sabiedriskā medija misiju, vērtībām un redakcionālo neatkarību. • Izpratne par digitālo mediju tendencēm un auditoriju paradumiem. • Latviešu valodas prasme C1 līmenī (obligāti), vismaz vienas svešvalodas prasmes B2/C līmenī (<i>vēlams angļu un/vai krievu</i>). • Pieredze pārmaiņu vadībā, komandu restrukturizācijā, inovāciju ieviešanā tiks uzskatīta par priekšrocību. Kompetences un personības iezīmes: • Stratēģiskā domāšana un redzējums par digitāla medija attīstību. • Līderības prasmes – spēja vadīt, iedvesmot un saliedēt starpdisciplināru komandu. • Komunikācijas un sadarbības prasmes, tostarp starpkultūru vidē. • Datu un auditorijas analīzes izpratne – spēja izmantot datus satura un stratēģijas vadīšanai. • Augsta ētiskā atbildība, spēja saglabāt redakcionālu neatkarību. • Elastība un lēmumu pieņemšanas spēja pārmaiņu laikā.