

Sabiedrības ar ierobežotu atbildību "Jūrmalas slimnīca"

NOLIKUMS

Par atalgojuma politikas principiem

Atalgojuma politika ir vispārējs rīcības un pasākumu kopums, kas tiek plānots un noteikts augstākajā SIA "Jūrmalas slimnīca" (turpmāk tekstā – Sabiedrība) vadības līmenī un kas ietver Sabiedrības apstiprinātus iekšējos normatīvos aktus, kuri jāievēro, īstenojot Sabiedrības atalgojuma vadību. Sabiedrības atalgojuma politika ir saistoša visiem Sabiedrības darbiniekiem. Šo politiku nepiemēro Sabiedrības valdes locekļu atlīdzības noteikšanai.

1. Sabiedrības atalgojuma politikas mērķi:

- 1.1. saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt kvalificētus, profesionālus darbiniekus, veicinot to lojalitāti Sabiedrībai, kas tādejādi nodrošina Sabiedrības stratēģijas, rīcības plānu izpildi un konkurētspēju tirgū,
- 1.2. nodrošināt caurskatāmu atalgojuma sistēmu, lai sekmētu racionālu un lietderīgu budžeta līdzekļu izlietojumu, veicina piesardzīgu un efektīvu risku pārvaldīšanu un interešu konfliktu novēršanu,

2. Sabiedrības atalgojuma politikas uzdevumi:

- 2.1. Noteikt atalgojuma veidošanas sistēmu Sabiedrībā, kas nodrošinātu Sabiedrības attīstību un spēju konkurēt ārstniecības pakalpojumu tirgū, veicinot sniegto pakalpojumu kvalitātes un pieejamības paaugstināšanu, veicinot jaunāko tehnoloģisko resursu piesaisti un pieejamību Sabiedrībā
- 2.2. nodrošināt SIA "Jūrmalas slimnīca" darbiniekiem efektīvu, elastīgu, konkurētspējīgu un diferencētu atalgojumu, kas motivē darbiniekus un veicina to izaugsmi.

3. Sabiedrības atalgojuma politikas pamatprincipi:

- 3.1. Nodrošināt darbiniekiem atalgojuma līmeni, kas nav mazāks par atalgojumu vidēji ārstniecības iestādēs, kurās tiek sniegti arī valsts apmaksāti ārstniecības pakalpojumi;
- 3.2. nodrošināt konsekventus un darbiniekiem saprotamus atalgojuma nosacījumus ar ilgtermiņa perspektīvu,
- 3.3. Nodrošināt atalgojuma līmeņu saskaņotību,
- 3.4. Nodrošināt atalgojuma sasaisti ar Sabiedrības darbības rezultātiem un darbinieka individuāliem sasniegumiem un ieguldījumu sniegtā pakalpojuma uzlabošanā un pieejamībā pacientam,
- 3.5. veicināt profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu,
- 3.6. veicināt un apbalvot labu darba sniegumu,
- 3.7. darbiniekiem, kuriem ir zināšanas un prasme specifiskā ārstniecības nozarē (kompetence), darba tirgū pieprasītas vai retas zināšanas un pieredze, un kuri sniedz būtisku ieguldījumu Sabiedrības attīstības un konkurētspējas stratēģijas realizēšanā, tiek nodrošināts atalgojuma līmenis, kas ir augstāks par Latvijas darba tirgus atalgojuma vidējo līmeni.

3.8. Sabiedrība, nosakot darba samaksas lielumu un sociālo garantiju izmaksu principus, ņem vērā spēkā esošos normatīvos aktus.

4. Sabiedrības atalgojuma struktūra:

4.1. Sabiedrības atalgojuma struktūru veido:

- atalgojuma nemainīgā daļa;
- atalgojuma mainīgā daļa;
- akorda (gabaldarba) alga.

4.2. Atalgojuma nemainīgā daļa – mēneša darba alga vai stundas tarifa likme, kuru nosaka pamatojoties uz amatam piešķirto kvalifikācijas kategoriju, atbilstoši veicamo amata pienākumu sarežģītībai, darba apjomam, atbildības pakāpei un kvalifikācijas prasībām, ņemot vērā LR spēkā esošos normatīvos aktus.

Darba algas apmēru konkrētam darbiniekam nosaka atbilstoši attiecīgai amata kvalifikācijas kategorijai paredzētā darba algas diapazona ietvaros, ņemot vērā darbinieka individuālās kompetences (pieredzi nozarē, izglītību, specifiskas prasmes).

4.3. akorda alga – darba samaksa, kas tiek aprēķināta par vienas atsevišķas vai kompleksas darba vienības veikšanu pie pilnīga tehniskā nodrošinājuma un normālos slodzes un apkārtējās vides apstākļos, t.i., pēc paveiktā darba apjoma atbilstoši darba samaksas aprēķinu metodikai. Akorda algas sistēma tiek piemērota darbiniekiem, kuru darba procesu iespējams normēt (piemēram – masieris, specialitātes ārsts, kurš sniedz tikai konsultācijas vai veic noteikta rakstura manipulācijas).

4.4. atalgojuma mainīgā daļa – līdzeklis, kas palīdz vadīt un atalgot darba sniegumu un darbinieku attieksmi, kā arī veids atalgojuma izmaksu elastīguma nodrošināšanai. Atalgojuma mainīgo daļu nosaka papildus atalgojuma daļai atbilstoši no noteiktā laika periodā sasniegtajiem darba rezultātiem.

Mainīgo daļu veido:

- vispārējās piemaksas saskaņā ar Darba likumu;
- speciālās piemaksas par darbu īpaša riska apstākļos, ja saskaņā ar darba vides riska novērtējumu konkrētais amats saistīts ar paaugstinātu psiholoģisko un fizisko slodzi vai risku darbinieku drošībai un veselībai;
- prēmijas, pabalsti, dāvanas, kā arī citi atvieglojumi, kurus aprēķina, izmaksā un piešķir saskaņā ar valdes apstiprinātajiem lēmumiem, ievērojot darba rezultātus, sasniegumus un Sabiedrības finanšu rādītājus.

5. Papildus monetārās motivēšanas līdzekļi.

Papildus Sabiedrības darbiniekiem tiek nodrošināti pabalsti sakarā ar bērna skolas gaitu uzsākšanu 1.klasē, tuvinieka nāvi, kā arī citi normatīvajos aktos noteiktie sociālo garantiju veidi.

Darbiniekiem Sabiedrībā ir piešķirta atlaide Sabiedrības maksas pakalpojumiem, ir atbrīvots no pacienta iemaksas par valsts apmaksātajiem ārstniecības pakalpojumiem Sabiedrībā.

Darbiniekiem Sabiedrība apmaksā darbinieku profesionālās kvalifikācijas uzturēšanas pasākumus apstiprinātā budžeta ietvaros.