

APSTIPRINĀTS

SIA "Jūrmalas slimnīca" valdes sēdē
2024.gada 18.jūlijā
(Lēmums Nr. 124)

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:

Sabiedrības atalgojuma struktūru veido:

- atalgojuma nemainīgā (patstāvīgā) daļa;
- atalgojuma mainīgā daļa;
- sociālās garantijas un pabalsti.

5. Atalgojuma nemainīgā daļa:

- 5.1. Atalgojuma nemainīgā daļa ir darbiniekam noteiktā mēneša darba alga vai stundas tarifa likme, par kuru vienojas darbinieks ar darba devēju, 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 un kura nav atkarīga no darbības rezultātiem vai snieguma.
- 5.2. Atkarībā no darba specifikas un darba organizācijas, darba samaksas pastāvīgā daļa tiek noteikta kā laika alga vai akorda alga:
 - Laika alga – alga ir noteikta kā amatalga vai stundas tarifa likme un darba samaksa tiek aprēķināta atbilstoši faktiski nostrādātam darba laikam neatkarīgi no paveiktā darba daudzuma.
 - Akorda alga - darba alga ir noteikta kā % vai summa no darbinieka paveiktā darba daudzuma, neatkarīgi no laika, kādā tas paveikts.
- 5.3. Akorda alga tiek aprēķināta darbiniekiem par paveikto darba apjomu, balstoties uz akorddarba (gabaldarba jeb sniegto pakalpojumu skaita) izcenajumiem, ņemot vērā darbu sarežģītības pakāpi un apstākļus. Akorddarba (gabaldarba) izcenajums ir darba samaksa par vienas atsevišķas vai kompleksas darba vienības veikšanu pie pilnīga tehniskā nodrošinājuma un normālos slodzes un apkārtējās vides apstākļos. Akorda algas sistēma tiek piemērota darbiniekiem, kuru darba procesu iespējams normēt pēc paveicamā darba daudzuma.
- 5.4. Ārstniecības personām un atbalsta personālam par darbu stacionārā pamatā tiek noteikta mēnešalga vai stundas tarifa likme, atkarībā no darba struktūras un amata. Par darbu dienas stacionārā un ambulatorajā daļā pamatā tiek noteikta akordalga, nosakot atalgojumu procentuālā apmērā no veiktajām manipulācijām un sniegtajiem pakalpojumiem. Atsevišķiem amatiem var tikt noteikts arī cits samaksas veids.

6. Atalgojuma mainīgo daļu nosaka papildus atalgojuma nemainīgajai daļai, atbilstoši noteiktā laika periodā sasniegtajiem darba rezultātiem un veiktajam papildus darbam saskaņā ar Darba samaksas nolikumu. Atalgojuma mainīgā daļa netiek noteikta kā garantētā algas daļa un ko var veidot:

6.1. Piemaksas, kas iedalās:

- vispārējās piemaksas saskaņā ar Darba likumu (piemaksa par papildu paveiktu darbu, piemaksa par darbu, kas saistīts ar īpašu risku, piemaksa par nakts darbu, piemaksu par virsstundu darbu un darbu svētku dienās, par darbinieku aizvietošanu, vakanta darba pienākumu pildīšanu un citos līdzīgos gadījumos);
- speciālās piemaksas par darba stāžu;
- dažādas piemaksas: piemaksa darbiniekiem par darba kvalitāti un intensitāti, samaksa par laiku, kuru darbinieks pavada ārpus darba vietas gaidīšanas režīmā.

6.2. Prēmijas – motivējoša darba samaksas daļa, kas palīdz vadīt un atalgot darba sniegumu un darbinieku attieksmi, kā arī veids atalgojuma izmaksu elastīguma nodrošināšanai.

7. Sociālās garantijas, pabalsti, naudas balvas un citi labumi

7.1. Labumi ir gan finansiāli, gan nefinansiāli stimuli, ko darbinieks tieši vai netieši gūst no darba devēja, tajā skaitā sociālās garantijas.

7.2. Darbinieku atbalstam Sabiedrība saskaņā ar spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem un iekšējiem dokumentiem piešķir pabalstus, kompensācijas, dāvanas, papildu atvaļinājumus, kuri nav tieši saistīti ar ieguldījumu darba pienākumu izpildē (piemēram, apmaksāta brīvdiena sakarā ar bērna skolas gaitu uzsākšanu 1. klasē, bērna izlaiduma dienā, tuvinieka nāves gadījumā u.c.), kā arī citi normatīvajos aktos noteiktie sociālo garantiju veidi.

7.3. Darbiniekiem Sabiedrībā ir piešķirta atlaide Sabiedrības maksas pakalpojumiem, ir atbrīvojums no pacienta līdzmaksājuma par valsts apmaksātajiem ārstniecības pakalpojumiem Sabiedrībā.

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

8. Detalizēta atalgojumu politika un metodika aprakstīta slimnīcas Darba samaksas nolikumā, valdes lēmumos un rīkojumos.

Valdes priekšsēdētājs



E. Liepiņš

Valdes locekle

K. Siņkeviča