

Sabiedrības ar ierobežotu atbildību „Preiļu slimnīca”
ATALGOJUMA POLITIKAS PRINCIPI

1. Atalgojuma politika

- 1.1. Sabiedrības ar ierobežotu atbildību “Preiļu slimnīca” (turpmāk tekstā – Uzņēmums) atalgojuma politikas principi izstrādāt atbilstoši “Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma” 58.panta prasībām.
- 1.2. Atalgojuma politika ir vispārējas rīcības un pasākumu kopums, kas ietver Uzņēmuma apstiprinātus iekšējos normatīvos aktus, kuri ir jāievēro, īstenojot atalgojuma politiku.
- 1.3. Atalgojuma politiku piemēro visiem Uzņēmuma darbiniekiem. Šo politiku nepiemēro Uzņēmuma valdes locekļu atlīdzības noteikšanai.
- 1.4. Atalgojuma apmērus un darba apjomu nosaka ar Uzņēmuma valdes lēmumiem vai rīkojumiem atbilstoši ar Nacionālo veselības dienestu kārtējam kalendāram gadam noslēgto līgumu nosacījumiem, Darba likumam, Darba Koplīgumam un citiem normatīvajiem aktiem.

2. Atalgojuma politikas mērķis

- 2.1. Nodrošināt caurskatāmu atalgojuma sistēmu, lai sekmētu racionālu un lietderīgu finanšu līdzekļu izlietojumu.
- 2.2. Noteikt Uzņēmuma darbinieku atalgojuma pamatprincipus.
- 2.3. Saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt kvalificētus un profesionālus darbiniekus.
- 2.4. Atbilstoši ekonomiskai situācijai valstī un Uzņēmuma finansiālām iespējām panākt darba tirgum atbilstošu un konkurētspējīgu atalgojumu.

3. Atalgojuma politikas uzdevums

Noteikt atalgojuma veidošanas sistēmu Uzņēmumā, kas nodrošinātu Uzņēmuma pamatdarbību un tās attīstību šādos virzienos:

- 3.1. stacionāro veselības aprūpes pakalpojumu kvalitātes paaugstināšana, nodrošinot efektīvu gultas fonda izmantošnu.
- 3.2. attīstīt ambulatoros un dienas stacionāra pakalpojumus.
- 3.3. attīstīt rehabilitācijas pakalpojumus.
- 3.4. attīstīt jaunus valsts apmaksātus veselības aprūpes pakalpojumus.
- 3.5. attīstīt maksas pakalpojumus.
- 3.6. veicināt sadarbību starp Uzņēmumu, primāro veselības aprūpi, veselības aprūpi mājās un sociālās aprūpes centriem, veicinot aprūpes nepārtrauktību.

4. Atalgojuma politikas pamatprincipi

- 4.1. Nodrošināt Uzņēmuma darbiniekiem atalgojuma līmeni ievērojot 2018. gada 18. decembra Ministru kabineta noteikumus Nr. 851 “Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu ārstniecības personām” (turpmāk tekstā - MK noteikumi Nr. 851).
- 4.2. Nodrošināt atalgojuma sistēmas atbilstību Uzņēmuma ilgtermiņa interesēm un stratēģijā noteiktiem mērķiem.
- 4.3. Nodrošināt atalgojuma līmeņu saskaņotību.

- 4.4. Nodrošināt izmaksu efektivitāti.
- 4.5. Veicināt darbinieku motivāciju, novērtēt, apbalvot labu darbu sniegumu.
- 4.6. Atsevišķos gadījumos, darbiniekiem, kuriem ir specifiskas, darba tirgū pieprasītas un Uzņēmuma darbībai nepieciešamas zināšanas, prasmes, pieredze, un kuri sniedz vai var sniegt Uzņēmumam būtisku ieguldījumu, tiek nodrošināts atalgojuma līmenis, kas ir augstāks par vidējo atalgojuma līmeni.

5. Atalgojuma struktūra

5.1. Uzņēmumā atalgojumu veido:

- 5.1.1. atalgojuma nemainīgā daļa;
- 5.1.2. akorda alga jeb gabaldarba alga;
- 5.1.3. atalgojuma mainīgā daļa.

5.2. Atalgojuma nemainīgā daļa

5.2.1. Atalgojuma nemainīgā daļa ir mēneša darba alga vai stundas tarifa likme, kuru nosaka, pamatojoties uz amata (profesijai) piešķirto kvalifikācijas kategoriju, atbilstoši veicamo amata pienākumu sarežģītībai, darba apjomam, atbildības pakāpei un kvalifikācijas prasībām;

5.2.2. Atalgojuma nemainīgā daļa nav zemāka par MK noteikumos Nr. 851 noteikto zemāko mēnešalgas likmi.

5.3. Akorda alga jeb gabaldarba alga

5.3.1. Akorda alga jeb gabaldarba alga – darbiniekam darba alga ir noteikta kā % vai summa no darbinieka paveiktā darba daudzuma;

5.4. Atalgojuma mainīgā daļa

5.4.1. Atalgojuma mainīgā daļa ir līdzeklis, kas palīdz vadīt un atalgot darbinieku par tā darba sniegumu un attieksmi, kā arī veids atalgojuma izmaksu elastīguma noteikšanai;

5.4.2. Atalgojuma mainīgo daļu nosaka papildus atalgojuma nemainīgajai daļai, atbilstoši noteiktā laika periodā veiktajam papildus darbam.

5.4.3. Atalgojuma mainīgo daļu veido:

5.4.3.1. piemaksas un akorda samaksa, kuras nosaka pamatojoties uz Darba likumu, Darba koplīgumu, Uzņēmuma iekšējiem normatīvajiem aktiem.

5.4.3.2. prēmijas, naudas balvas ievērojot Uzņēmuma finansiālās iespējas.

5.4.3.3. sociālās garantijas (pabalsti, kompensācijas, papildatvaļinājumi, veselības aprūpe, izglītība un profesionālā pilnveidošana) atbilstoši Darba likumam, Darba koplīgumam un iekšējiem normatīvajiem aktiem.

Sagatavoja:

Personāla inspektore

Anita Rumpe