

**SIA „Kuldīgas slimnīca”
ATALGOJUMA POLITIKAS PRINCIPI**

1. Atalgojuma politika

- 1.1. Atalgojuma politika ir vispārējs rīcības un pasākumu kopums, kas tiek plānots un noteikts SIA „Kuldīgas slimnīca” (turpmāk tekstā – Sabiedrība) augstākajā vadības līmenī.
- 1.2. Atalgojuma politika ir vispārējs rīcības un pasākumu kopums, kas ietver Sabiedrības apstiprinātus iekšējos normatīvos aktus, kuri ir jāievēro, īstenojot atalgojumu politiku.
- 1.3. Atalgojumu politiku piemēro attiecībā uz visiem Sabiedrības darbiniekiem. Šo politiku nepiemēro Sabiedrības valdes locekļu atlīdzības noteikšanai.

2. Atalgojuma politikas mērķis

- 2.1. Nodrošināt caurskatāmu atalgojuma sistēmu, lai sekmētu racionālu un lietderīgu finanšu līdzekļu izlietojumu.
- 2.2. Noteikt Sabiedrības darbinieku atalgojuma pamatprincipus.
- 2.3. Saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt profesionālus darbiniekus.
- 2.4. Atbilstoši ekonomiskajai situācijai valstī un Sabiedrības finansiālajām iespējām, panākt darba tirgum atbilstošu un konkurētspējīgu atalgojumu.
- 2.5. Novērtēt darbinieka personisko ieguldījumu un motivēt darbinieku, lai sasniegtu augstākus Sabiedrības un personiskos mērķus.

3. Atalgojuma politikas uzdevums

- 3.1. Noteikt atalgojuma veidošanas sistēmu Sabiedrībā, kas nodrošinātu Sabiedrības pamatdarbību un tās attīstību šādos virzienos:
 - 3.1.1. stacionāro veselības aprūpes pakalpojumu kvalitātes paaugstināšana, nodrošinot efektīvu gultas fonda izmantošanu;
 - 3.1.2. attīstīt ambulatoros un dienas stacionāra pakalpojumus;
 - 3.1.3. attīstīt rehabilitācijas pakalpojumus;
 - 3.1.4. attīstīt jaunus valsts apmaksātos veselības aprūpes pakalpojumus;
 - 3.1.5. attīstīt maksas pakalpojumus;
 - 3.1.6. veicināt sadarbību starp Sabiedrību, primāro veselības aprūpi, veselības aprūpi mājās un sociālās aprūpes centriem, veicinot aprūpes nepārtrauktību.

4. Atalgojuma politikas pamatprincipi

- 4.1. Nodrošināt Sabiedrības darbiniekiem atalgojuma līmeni, kas ir atbilstošs atalgojuma vidējam līmenim ārstniecībā Latvijā (attiecībā uz ārstniecības personālu) un Latvijas darba tirgus atalgojuma vidējam līmenim (pārējiem darbiniekiem), ievērojot Ministru kabineta 18.12.2018. noteikumus Nr. 851 „Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu ārstniecības personām”.
- 4.2. Nodrošināt atalgojuma sistēmas atbilstību uzņēmuma ilgtermiņa interesēm un stratēģijā noteiktajiem mērķiem
- 4.3. Nodrošināt darbiniekiem saprotamus atalgojuma nosacījumus ar ilgtermiņa perspektīvu.
- 4.4. Nodrošināt atalgojuma līmeņu saskaņotību.
- 4.5. Nodrošināt izmaksu efektivitāti.
- 4.6. Veicināt profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu (jaunu darba organizācijas metožu ieviešanu, jaunu tehnoloģiju apguvi).
- 4.7. Veicināt darbinieku motivāciju, novērtēt, apbalvot labu darba sniegumu.
- 4.8. Atsevišķos gadījumos, darbiniekiem, kuriem ir specifiskas, darba tirgū pieprasītas un Sabiedrības darbībai nepieciešamas zināšanas, prasmes, pieredze, un, kuri sniedz vai var sniegt Sabiedrībai būtisku ieguldījumu, tiek nodrošināts atalgojuma līmenis, kas ir augstāks par vidējo atalgojuma līmeni.

5. Atalgojuma struktūra

- 5.1. Sabiedrības 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 amatam (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 Ministru kabineta 18.12.2018. noteikumus Nr. 851 „Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu ārstniecības personām” noteikto zemāko mēnešalgas likmi.
- 5.3. Akorda alga jeb gabaldarba alga
 - 5.3.1. Akorda alga - darbiniekam darba alga ir noteikta kā % vai summa no darbinieka paveiktā darba daudzuma.;
 - 5.3.2. Akorda algu Sabiedrībā piemēro tādu pakalpojumu apmaksai, kuri uzlabo veselības aprūpes pakalpojumu pieejamību, paaugstina Sabiedrības darbības efektivitāti un nodrošina augsti kvalificētu speciālistu piesaisti Sabiedrībai.

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 nodrošināšanai.
- 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:
 - piemaksas un akorda samaksa, kuras nosaka pamatojoties uz Darba likumu, Koplīgumu, Sabiedrības iekšējiem normatīvajiem aktiem, t.sk. Darba samaksas aprēķināšanas un izmaksas uzskaites aprakstu; nolikumiem par darba samaksas daļu par ambulatorajiem, par dienas stacionāra, par maksas pakalpojumiem, u.c.
 - piemaksa par nakts darbu – darbiniekam, kas veic nakts darbu. Piemaksas apmēru konkrētām struktūrvienībām, amatiem (profesijām) nosaka ar Sabiedrības valdes lēmumu un koplīgumu, bet ne mazāku kā 50% apmērā no noteiktās stundas vai dienas algas likmes.
 - Piemaksa par virsstundu darbu vai darbu svētku dienās – darbiniekam, kas veic virsstundu darbu vai darbu svētku dienās, saņem piemaksu ne mazāk par 100 % apmērā no viņa noteiktās stundas vai dienas algas likmes.
 - prēmijas, naudas balvas, izvērtējot darbinieka ieguldījumu, darba rezultātus, Sabiedrības darbības rezultātus, ievērojot Sabiedrības finansiālās iespējas;
 - sociālās garantijas (pabalsti, kompensācijas, papildatvaļinājumi, veselības aprūpe, izglītība un kvalifikācijas celšana) atbilstoši Darba likumam, koplīgumam un iekšējiem normatīvajiem aktiem.

