

SIA „Krāslavas slimnīca” ATALGOJUMA POLITIKAS PRINCIPI

1. Atalgojuma politika

- 1.1. SIA „Krāslavas slimnīca” (turpmāk tekstā – Sabiedrība), atalgojuma politikas principi izstrādāti atbilstoši „Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma” 58.panta prasībām.
- 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. Noteikt Sabiedrības darbinieku atalgojuma pamatprincipus.
- 2.2. Nodrošināt caurskatāmu atalgojuma sistēmu, lai sekmētu racionālu un lietderīgu budžeta līdzekļu un saimniecisko līdzekļu izlietojumu.
- 2.3. Atbilstoši ekonomiskajai situācijai valstī un Sabiedrības finansiālajām iespējām, panākt darba tirgum atbilstošu un konkurētspējīgu atalgojumu.
- 2.4. 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, samazinot vidējo ārstēšanas ilgumu, nepalielinot atkārtoto hospitalizācijas skaitu un nodrošinot efektīvu gultas fonda izmantošanu, samazinot ārstēšanas izmaksas, nepazeminot ārstēšanas kvalitāti;
 - 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 veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem”.
- 4.2. Nodrošināt darbiniekiem saprotamus atalgojuma nosacījumus ar ilgtermiņa perspektīvu.
- 4.3. Nodrošināt atalgojuma līmeņu saskaņotību.
- 4.4. Nodrošināt atalgojuma sasaisti ar Sabiedrības darbības rezultātiem un darbinieka individuālajiem sasniegumiem.

- 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 Latvijas darba tirgus atalgojuma vidējo 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 29.06.2010. noteikumu Nr. 18.12.2018. noteikumu Nr. 851 "Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem" noteikto zemāko mēnešalgas likmi.
- 5.3. Akorda alga jeb gabaldarba alga
 - 5.3.1. Akorda algu aprēķina par paveikto darba apjomu, saskaņā ar iekšējos normatīvajos aktos noteiktajiem izcenojumiem, ņemot vērā darbu sarežģītības pakāpi;
 - 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 sasniegtajiem darba rezultātiem un 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.
 - 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.

Galv.grāmatvede:

O.Maliha

Ekonomiste:

I.Smuļko