

## Sabiedrības ar ierobežotu atbildību „Liepājas reģionālā slimnīca”

### ATALGOJUMA POLITIKAS PRINCIPI

#### Atalgojuma politika

Atalgojuma politika ir vispārējs rīcības un pasākumu kopums, kas tiek plānots un noteikts sabiedrības ar ierobežotu atbildību „Liepājas reģionālā slimnīca” (turpmāk – Sabiedrība) augstākajā vadības līmenī, kas ietver Sabiedrības apstiprinātus iekšējos normatīvos aktus, kuri ir jāievēro, īstenojot atalgojuma politiku.

Atalgojuma politika un tās pielikumi izstrādāti un publiskoti atbilstoši Pārvaldības likuma 58.pantā noteiktai kārtībai un 2016.gada 12.aprīļa MK noteikumiem Nr.225 “Kārtība, kādā tiek publiskota informācija par amatpersonu (darbinieku) atlīdzības noteikšanas kritērijiem un darba samaksas apmēru sadalījumā pa amatu grupām.”

Atalgojuma politiku piemēro visiem Sabiedrības darbiniekiem. Šo politiku nepiemēro Sabiedrības valdes locekļu atlīdzības noteikšanai.

#### Atalgojuma politikas mērķis:

1. Nodrošināt caurskatāmu atalgojuma sistēmu, lai sekmētu racionālu un lietderīgu finanšu līdzekļu izlietojumu.
2. Atbilstoši ekonomiskai situācijai valstī un Sabiedrības finansiālām iespējām panākt darba tirgum atbilstošu un konkurētspējīgu atalgojumu.
3. Piesaistīt un noturēt ilgtermiņā kvalificētus un profesionālus darbiniekus.
4. Novērtēt darbinieku personisko ieguldījumu un motivēt darbiniekus, lai sasniegtu augstākus Sabiedrības un personiskos mērķus.

#### Atalgojuma politikas pamatprincipi

1. Atalgojuma apmērus un darba apjomu nosaka ar Sabiedrības valdes lēmumiem vai rīkojumiem atbilstoši ar Nacionālo veselības dienestu kārtējam kalendāram gadam noslēgto līgumu nosacījumiem, Darba likumam, Darba Koplīgumam un citiem normatīvajiem aktiem.
2. Sabiedrības atalgojuma sistēmu veido divas daļas - pastāvīgā un mainīgā daļa:
  - 2.1. Pastāvīgā daļa ir darbiniekam noteiktā mēnešalga vai stundas tarifa likme, par kuru darbinieks vienojas ar darba devēju un kura ir noteikta pamatojoties uz amatam piešķirto kvalifikācijas kategoriju, veicamo amata pienākumu sarežģītību, darba apjomu un atbildības pakāpi (3.tabula).
  - 2.2. Mainīgā daļa ir piemaksas, prēmijas, pabalsti un citas izmaksas, ko nosaka Darba likums, Darba koplīgums, ārējie un iekšējie normatīvie akti un kuras ir saistītas ar darbinieka darba rezultātiem, personīgo ieguldījumu darba rezultātu uzlabošanā, izmērāmu darba kvantitatīvi un/vai kvalitatīvi u.c. kritērijiem. Atalgojuma mainīgā daļa nav garantēta un stabila, tas ir papildus labums, ko nosaka normatīvie akti un darba devējs (1.tabula).
3. Atkarībā no darba specifikas un darba organizācijas, darba samaksas pastāvīgā daļa tiek noteikta kā laika alga vai akorda alga:
  - 3.1. Laika alga – darbiniekam darba alga ir noteikta kā amatalga vai stundas tarifa likme un darba samaksa tiek aprēķināta atbilstoši faktiski nostrādātam darba laikam neatkarīgi no paveiktā darba daudzuma.
  - 3.2. Akorda alga - darbiniekam darba alga ir noteikta kā % vai summa no darbinieka paveiktā darba daudzuma, neatkarīgi no laika, kādā tas paveikts.
  - 3.3. Darbiniekiem tiek nodrošinātas sociālās garantijas (2.tabula).
4. Detalizēta atalgojuma politika aprakstīta Sabiedrības „Darbinieku darba samaksas un citu ar personāla saistītu maksājumu aprēķina kārtībā”, valdes lēmumos un rīkojumos.