
	VSIA „Strenču psihoneiroloģiskā slimnīca” ATALGOJUMA POLITIKA		Versija 01
	Izstrādāja 03.03.2020. A.Kitnere		Apstiprināja 03.03.2020. M.Ancverina

VSIA “Strenču psihoneiroloģiskā slimnīca” turpmāk tekstā – Kapitālsabiedrība, atalgojuma politika izstrādāta un publiskota atbilstoši “Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma” 58. panta prasībām.

Atalgojuma politikas mērķis: noteikt Kapitālsabiedrības darbinieku atalgojuma pamatprincipus, saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt profesionālus darbiniekus, veicinot Kapitālsabiedrības vidēja termiņa darbības stratēģijā noteiktos darbības mērķus un uzdevumus.

Atalgojuma politikas uzdevumi:

1. Nodrošināt darbiniekiem konsekventus un saprotamus atalgojuma nosacījumus ar ilgtermiņa perspektīvu.
2. Nodrošināt atalgojuma līmeņu saskaņotību.
3. Nodrošināt atalgojuma sasaisti ar Kapitālsabiedrības darbības rezultātiem un darbinieku individuālajiem sasniegumiem.
4. Palīdzēt veidot Kapitālsabiedrības kultūru un vidi, kas orientēta uz stratēģisko mērķu sasniegšanu biznesa līmenī.
5. Nodrošināt izmaksu efektivitāti.
6. Veicināt darbinieku profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu visos līmeņos.
7. Veicināt darbinieku motivāciju.

Atalgojuma politikas pamatprincipi:

1. Atlīdzību darbiniekiem nosaka saskaņā ar Nacionālo veselības dienestu noslēgto līgumu nosacījumiem, Darba likumu, Ministru kabineta noteikumiem, Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumu (turpmāk – Atlīdzības likums), Ārstniecības likumu, atbilstoši Kapitālsabiedrības valdes lēmumiem, Darba samaksas nolikumā paredzētajām amatu mēnešalgām un stundas tarifa likmēm, izpildāmā darba apjomam, darbinieka kvalifikācijai.
2. Štatu sarakstu un Darba samaksas nolikumu par atlīdzības noteikšanu darbiniekiem apstiprina Kapitālsabiedrības valdes locekle.
3. Mēnešalgas apmēru norāda darba līgumā. Mēnešalgas apmēra izmaiņu gadījumā darba līgumā izdara attiecīgus grozījumus, kurus noformē rakstveidā kā vienošanos un paraksta abas līgumslēdzēju puses.
4. Darbiniekam, kurš darbu pilda nepilnu darba dienu (darba nedēļu), darba samaksu izmaksā proporcionāli šo pienākumu pildīšanas laikam.
5. Darbinieka vidējo izpeļņu aprēķina tikai no darba samaksas.

Atalgojumu struktūras elementi

Kapitālsabiedrībā tiek organizēta sekojoša darba samaksa:

1. laika algas samaksa, kuru aprēķina atbilstoši faktiski nostrādātajam darba laikam neatkarīgi no paveiktā darba daudzuma;

2. akorda algas samaksa, kuru aprēķina atbilstoši paveiktā darba daudzumam, neatkarīgi no laika, kādā tas paveikts;

3. piemaksas un sociālās garantijas, atbilstoši Darba samaksas nolikumam un Darba devēja un darbinieku koplīgumam.

Darba samaksa ietver mēnešalgu, normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī naudas balvas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu (t.i., samaksa par atvaļinājumu un papildatvaļinājumu, piemaksa par papildus darbu, par virsstundu darbu, par darbu naktī, piemaksa par darba vides riska faktoriem, piemaksa par izglītību, piemaksa par darba stāžu.)

Amata kvalifikācijas kategorijas nosaka:

- Ārstniecības personām – atbilstoši Ministru kabineta noteikumiem “Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem”;
- Darbiniekiem – kā labas prakses piemēru izmanto Atlīdzības likumā noteikto.

Darbinieka mēnešalgas konkrēto apmēru nosaka saskaņā ar darbinieka kvalifikācijas līmeni, tam atbilstošo mēnešalgas grupu, ņemot vērā amata pienākumu specifiku un atbildības līmeni, darbinieka profesionālo kvalifikāciju un pieredzi.