

Sabiedrība ar ierobežotu atbildību „RĒZEKNES SLIMNĪCA” atalgojuma politikas principi

Publiskots saskaņā ar Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 58.panta prasībām.

Atalgojuma politika ir sabiedrība ar ierobežotu atbildību „RĒZEKNES SLIMNĪCA”, turpmāk – Sabiedrība, vispārējs rīcības un pasākumu kopums, kas ietver Sabiedrības apstiprinātus iekšējos normatīvos aktus, kuri jāievēro, īstenojot Sabiedrības atalgojuma vadību. Sabiedrības atalgojuma politika ir saistoša visiem Sabiedrības darbiniekiem. Šo politiku nepiemēro Sabiedrības valdes locekļu atlīdzības noteikšanai.

1. Sabiedrības atalgojuma politikas mērķi:

- 1.1. Piesaistīt, motivēt un noturēt ilgtermiņā kvalificētus, profesionālus darbiniekus, veicinot to lojalitāti Sabiedrībai;
- 1.2. atbilstoši finansiālajām iespējām un ekonomiskajai situācijai valstī panākt darba tirgum atbilstošu un konkurētspējīgu darba atlīdzību darbiniekiem;
- 1.3. nodrošināt caurskatāmu atalgojuma sistēmu, lai sekmētu racionālu un lietderīgu budžeta līdzekļu izlietojumu, veicināt piesardzīgu un efektīvu risku pārvaldīšanu un interešu konfliktu novēršanu.

2. Sabiedrības atalgojuma politikas uzdevumi:

- 2.1. Noteikt atalgojuma veidošanas sistēmu Sabiedrībā, kas nodrošinātu Sabiedrības attīstību un spēju konkurēt ārstniecības pakalpojumu tirgū, veicinot sniegto pakalpojumu kvalitātes un pieejamības paaugstināšanu, kā arī veicinot jaunāko tehnoloģisko resursu piesaisti un pieejamību Sabiedrībā;
- 2.2. nodrošināt Sabiedrības darbiniekiem efektīvu, elastīgu, konkurētspējīgu un diferencētu atalgojumu, kas motivē darbiniekus un veicina to izaugsmi.

3. Sabiedrības atalgojuma politikas pamatprincipi:

- 3.1. Nodrošināt darbiniekiem atalgojuma līmeni, kas nav zemāks par vidējo atalgojumu ārstniecības iestādēs, kurās tiek sniegti arī valsts apmaksāti ārstniecības pakalpojumi;
- 3.2. nodrošināt konsekventus un darbiniekiem saprotamus atalgojuma nosacījumus;
- 3.3. nodrošināt atalgojuma līmeņu saskaņotību;
- 3.4. nodrošināt atalgojuma sasaisti ar Sabiedrības darbības rezultātiem un darbinieka individuāliem sasniegumiem un ieguldījumu sniegtā pakalpojuma uzlabošanā un pieejamībā pacientam;
- 3.5. veicināt profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu;
- 3.6. veicināt un apbalvot labu darba sniegumu;
- 3.7. Sabiedrība, nosakot darba samaksas lielumu un sociālo garantiju izmaksu principus, pamatojas uz šādiem Latvijas Republikas normatīvajiem aktiem:
 - 3.7.1. Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums,
 - 3.7.2. Darba likums,
 - 3.7.3. Ministru kabineta 2010. gada 29. jūnija noteikumi Nr.595 „Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu ārstniecības personām”,
 - 3.7.4. Ministru kabineta 2013. gada 27. augusta noteikumi Nr.665 „Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi”,

- 3.7.5. Ministru kabineta 2013. gada 17. decembra noteikumi Nr.1529 „Veselības aprūpes organizēšanas un finansēšanas kārtība”.
- 3.8. Sabiedrība ievēro Rēzeknes pilsētas domes norādījumus atalgojuma politikas veidošanai, veic nepieciešamo darbību saskaņošanu ar kapitāla daļu turētāja pārstāvi.

4. Sabiedrības atalgojuma struktūra:

4.1. Atalgojuma nemainīgā daļa

atalgojuma nemainīgā daļa – mēneša darba alga vai stundas tarifa likme, ārstniecības personām tiek noteikta pamatojoties uz amatam piešķirto kvalifikācijas kategoriju, atbilstoši izglītībai, ārstniecības sertifikāta esamībai, veicamo amata pienākumu sarežģītībai, darba apjomam, atbildības pakāpei, darba specifikai un kvalifikācijas prasībām, ņemot vērā Latvijas Republikā spēkā esošos normatīvos aktus. Darba algas apmēru ārstniecības atbalsta darbiniekam nosaka atbilstoši attiecīgai amata kvalifikācijas kategorijai paredzētā darba algas diapazona ietvaros, ņemot vērā darbinieka individuālās kompetences (pieredzi nozarē, izglītību, specifiskas prasmes).

4.2. Atalgojuma mainīgā daļa

atalgojuma mainīgā daļa ir piemaksas, virsstundu apmaksas, pabalsti un citas izmaksas, ko nosaka Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums, Darba likums, darba koplīgums, u.c. normatīvie akti, un kura ir saistīta ar darbinieku darba rezultātiem, personīgo ieguldījumu, izmērāmu darba kvantitāti un/vai kvalitāti u.c. Atalgojuma mainīgā daļa nav garantēta un stabila, tas ir papildu labums, ko nosaka normatīvie akti un darba devējs.

4.3. Akorda (gabaldarba) alga

akorda alga – darba samaksa, kas tiek aprēķināta par vienas atsevišķas vai kompleksas darba vienības veikšanu, t.i., pēc paveiktā darba apjoma atbilstoši darba samaksas aprēķinu metodikai. Akorda algas sistēma tiek piemērota darbiniekiem, kuru darba procesu iespējams normēt (piemēram – masieris, specialitātes ārsts, kurš sniedz tikai konsultācijas vai veic noteikta rakstura manipulācijas).

5. Sabiedrības atalgojuma struktūras veidi:

- 5.1. Stacionāra darbu apmaksā piemērojot stundas tarifa likmi, amata algu vai akorda algu, atbilstoši Sabiedrības valdes apstiprinātajam apmēram;
- 5.2. dežūras apmaksā piemērojot stundas tarifa likmi vai procentuālu piemaksu, atbilstoši Sabiedrības valdes apstiprinātajam apmēram;
- 5.3. dienas stacionāra darbu apmaksā par veiktajām manipulācijām noteiktā procentu apjomā no apmaksātajiem pakalpojumiem par faktiski paveikto darbu un stundas tarifa likmi, atbilstoši Sabiedrības valdes apstiprinātajam apmēram;
- 5.4. ambulatoro darbu apmaksā par konsultācijām un veiktajām manipulācijām noteiktā procentu apmērā no apmaksātajiem pakalpojumiem;
- 5.5. Papildus tiek piemēroti šādi kritēriji mēnešalgas lieluma aprēķināšanai:
- 5.5.1. struktūrvienības darba specifika. Ar darba specifiku saprot atsevišķu posteņu darbu, kas saistīts ar īpašu risku, paaugstinātas atbildības un intensitātes apstākļiem. Šis kritērijs var tikt piemērots visai struktūrvienībai vai tikai atsevišķiem posteņiem,
 - 5.5.2. darba stāžs ārstniecības jomā,
 - 5.5.3. izglītība, u.c.
- 5.6. Nosacījumi ārstniecības atbalsta personāla mēnešalgas lieluma aprēķināšanai:
- 5.6.1. amata piederība noteiktai grupai,
 - 5.6.2. noteiktie kritēriji amatu piederībai grupai,
 - 5.6.3. grupas mēneša darba algas intervāls.

Sabiedrība ar ierobežotu atbildību “RĒZEKNES SLIMNĪCA”

Informācija par valdes locekļu atalgojumu

Valdes priekšsēdētājas Maritas Zeltiņas atalgojums - 3 500,00 EUR mēnesī pirms nodokļu nomaksas.

Valdes locekļa Ivara Zvīdra atalgojums - 3 150,00 EUR mēnesī pirms nodokļu nomaksas.