

Sabiedrība ar ierobežotu atbildību
“ZILUPES VESELĪBAS UN SOCIĀLĀS APRŪPES CENTRS”
Reģistrācijas Nr. 40003257677, Priežu iela 9, Zilupe, Ludzas novads, LV-5751
tālr. 65722111, fakss 65723285, E-pasts: zilupeslim@inbox.lv

APSTIPRINĀTA:

Ar SIA „Zilupes veselības un sociālās aprūpes centrs”

30.09.2024.dalībnieku sapulces lēmumu Nr. 3
(protokols Nr.4)

Atalgojumu politika

Ludzas novada Zilupes pilsētā

SIA „Zilupes veselības un sociālās aprūpes centrs” (turpmāk tekstā – Sabiedrība), atalgojuma politika izstrādāta atbilstoši Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 58.panta prasībām.

Atalgojuma politika ir vispārējs rīcības un pasākumu kopums, kas ietver Sabiedrības apstiprinātus iekšējos normatīvos aktus, kuri ir jāievēro, īstenojot atalgojumu politiku.

Atalgojumu politiku piemēro attiecībā uz visiem Sabiedrības darbiniekiem. Šo politiku nepiemēro Sabiedrības valdes locekļa atlīdzības noteikšanai – valdes locekļa mēneša atlīdzības apmēru, sociālās garantijas un pēc gada pārskata apstiprināšanas prēmēšanu vai citu materiālo stimulēšanu nosaka ar kapitālsabiedrības dalībnieku sapulces lēmumu, pamatojoties uz Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma normām.

1. Atalgojuma politikas mērķis

1. Sabiedrības atalgojuma politikas mērķis ir noteikt darbinieku atalgojuma pamatprincipus.
2. Nodrošināt vienotu regulējumu mēnešalgas un piemaksu noteikšanai.
3. Nodrošināt konkurētspējīgu atalgojumu, lai noturēt un motivēt esošos darbiniekus un piesaistīt jaunus kvalificētus darbiniekus atbilstoši Sabiedrības vidēja termiņa darbības stratēģijai.

2. Atalgojuma politikas uzdevums

1. Noteikt atalgojuma veidošanas sistēmu Sabiedrībā, kas nodrošinātu Sabiedrības pamatdarbību un attīstību.
2. Nodrošināt Sabiedrības darbiniekiem efektīvu, elastīgu, konkurētspējīgu un diferencētu atalgojumu, kas motivē darbiniekus un veicina to izaugsmi.
3. Nodrošināt caurskatāmu atalgojuma sistēmu, lai sekmētu racionālu un lietderīgu Sabiedrības līdzekļu izlietojumu.

3. Sabiedrības atalgojuma politikas pamatprincipi

1. Nodrošināt darbiniekiem vienlīdzības, taisnīguma un saprotama atalgojuma nosacījumus.
2. Nodrošināt atalgojuma līmeņu saskaņotību.
3. Nodrošināt atalgojuma atbilstību darbinieka kvalifikācijai, darba pieredzei un darbinieka individuālajiem sasniegumiem.
4. Nodrošināt izmaksu efektivitāti un atalgojuma sasaisti ar Sabiedrības darbības rezultātiem.
5. Veicināt profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu.
6. Veicināt darbinieku motivāciju.
7. 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.
8. Sabiedrības vadītājs, nosakot darba samaksas lielumu un sociālo garantiju izmaksu principus, pamatojas uz Latvijas Republikas likumdošanu.

Pamatojoties uz šīm pamatprincipiem Sabiedrības vadītājs apstiprina Sabiedrības darbiniekiem mēneša darba algu štatū sarakstā.

4. Atalgojuma struktūra

Sabiedrības atalgojumu veido:

1) *Atalgojuma nemainīgā daļa.*

Atalgojuma nemainīgā (pastāvīga) daļa — mēneša darba alga vai stundas tarifa likme, par kuru darbinieks un Sabiedrības vadītājs vienojas darba līgumā un kura ir noteikta pamatojoties uz štatū saraksta, atbilstoši veicamo darba apjomam, ņemot vērā LR spēkā esošos normatīvos aktus.

Atkarībā no darba specifikas un darba organizācijas, darba samaksas nemainīgā daļa tiek noteikta kā laika alga vai akorda alga. Laika alga — darbiniekam darba alga ir noteikta kā amatalga vai stundas tarifa likme un darba samaksa tiek aprēķināta atbilstoši faktiski nostrādātām darba laikiem neatkarīgi no paveiktā darba daudzuma. Akorda alga jeb gabaldarba alga — darba alga, kas aprēķināta par paveikto darba apjomu. Akorda alga — darbiniekam darba alga ir noteikta kā % vai summa no darbinieka paveiktā darba daudzuma, neatkarīgi no laika, kādā tas paveikts.

2) *Atalgojuma mainīgā daļa*

Atalgojuma mainīgā daļa ir līdzeklis, kas palīdz vadīt un atalgot darbinieku par tā darba sniegumu un attieksmi, nodrošina atalgojuma izmaksu elastīgumu un nosaka papildus atalgojumu nemainīgajai daļai, atbilstoši noteiktā laika periodā sasniegtajiem darba rezultātiem un veiktajam papildus darbam.

Atalgojuma mainīgā daļa nav garantēta un stabila, bet tas ir papildus labums, ko nosaka normatīvie akti.

Atalgojuma mainīgo daļu veido:

- piemaksas, kuras nosaka pamatojoties uz Darba likumu, Koplīgumu, Sabiedrības iekšējiem normatīvajiem aktiem, u.c.
- prēmijas, citi finansiāli labumi, izvērtējot darbinieka darba rezultātus, ievērojot Sabiedrības finansiālus resursus un iespējas;
- sociālās garantijas (pabalsti, kompensācijas, papildatvaļinājumi, izglītība un kvalifikācijas celšana) atbilstoši Darba likumam, Koplīgumam un iekšējiem normatīvajiem aktiem.

Darba samaksa katram darbiniekam tiek norādīta ar darba devēju noslēgtajā darba līgumā. Darba samaksas izmaiņu gadījumā darba līgumā tiek veikti grozījumi, un vienošanos par grozījumiem paraksta abas līgumslēdzējas puses. Piemaksas tiek veiktas atbilstoši LR likumdošanai, Sabiedrības iekšējiem normatīviem dokumentiem. Tās var būt kā noteiktas summas vai procentuālā apmērā.

5. Informācija par piemaksām, prēmijām

Nr. p. k.	Piemaksas vai prēmijas veids	Piemaksas, prēmijas apmērs (euro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1.	Piemaksa par nakts darbu	50% apmērā no stundas tarifa likmes atbilstoši nostrādātajam laikam	Darba likuma 67.p.
2.	Piemaksa par darbu svētku dienās	100% apmērā no mēnešalgas vai no stundas tarifa likmes atbilstoši nostrādātajam laikam	Darba likuma 68.p.
3.	Piemaksa par virsstundu darbu	100% apmērā no mēnešalgas vai no stundas tarifa likmes atbilstoši nostrādātajam laikam	Darba likuma 68.p.
4.	Piemaksa par papildu darba veikšanu - prombūtnē esoša darbinieka aizvietošanu, papildu darba pienākumu pildīšanu vai vakanta amata pienākumu pildīšanu	Piemaksas apjoms tiek noteikts ar valdes rīkojumu	Darba likuma 65.p.
5.	Piemaksa par darba stāžu ārstniecības personām zobārstniecībā	9 % no darbiniekam noteiktās mēnešalgas	18.12.2018.MK noteikumi Nr. 851 „Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu

			veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem” 8.p.
6.	Atlīdzība gadījumos, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ: 1) pamatojoties uz attiecīgu darba devēja norīkojumu, veic veselības pārbaudi ārstniecības iestādē; 2) iepriekš par to paziņojot darba devējam, ārstniecības iestādē nodod asinis vai asins komponentus; 3) neveic darbu svētku dienā, kas iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā.	100% apmērā no mēnešalgas vai ja noteikta akorda alga izmaksā vidējo izpeļņu	Darba likuma 74.p.
7.	Prēmijas	Līdz mēneša vidējas darba samaksas apmēram	Valdes rīkojums Sabiedrības pieejamo finanšu līdzekļu ietvaros

6. Informācija par sociālajām garantijām

Nr. p.k.	Sociālās garantijas veids	Sociālās garantijas apmērs (EUR, % vai kritērijs)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1.	Ikgadējais atvaļinājums	4 kalendāra nedēļas, neskaitot svētku dienas	Darba likuma 149.p.
2.	Papildatvaļinājums darbiniekam, kura aprūpē ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam	3 darba dienas	Darba likuma 151.p.1.d.1.p.
3.	Papildatvaļinājums darbiniekam, kuram ir 1 vai 2 bērni vecumā līdz 14 gadiem	1 darba diena	Darba likuma 151.p.1.d.3.p.
4.	Papildatvaļinājums sakarā ar ģimenes locekļa (vecāku, bērnu, dzīves biedra, brāļu, māsu) bērēm	3 darba dienas	Koplīgums
5.	Papildatvaļinājums darbinieku kāzām	3 darba dienas	Koplīgums
6.	Slimības nauda par darbnespēju lapu A	75 procentu apmērā no vidējās izpeļņas par otro un trešo pārejošas darba nespējas dienām un 80 procentu apmēra par laiku no ceturtās darba nespējas dienas līdz devītajai dienai	Likuma Par maternitātes un slimības apdrošināšanu 36.p.
7.	Iespēja apmeklēt kursus, seminārus 4 nedēļas gadā	Saglabā darba vietu, amatu, vidējo darba algu	Koplīgums

8.	Darbinieka kvalifikācijas celšana pēc pašas iniciatīvas	Saglabā darba vietu, amatu	Koplīgums
9.	Darba devēja atlaišanas pabalsts uzteicot darba līgumu 1) darbinieks nodarbināts mazāk nekā piecus gadus; 2) darbinieks nodarbināts piecus līdz 10 gadus; 3) darbinieks nodarbināts 10 līdz 20 gadus; 4) darbinieks nodarbināts vairāk nekā 20 gadus.	-viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā; -divu mēnešu vidējās izpeļņas apmērā; -triju mēnešu vidējās izpeļņas apmērā; -četrus mēnešu vidējās izpeļņas apmērā.	Darba likuma 112.p.
10.	Citas sociālās garantijas (piemēram atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas)	LR likumdošanas apmērā	Darba likumdošanas normas