

APSTIPRINĀTS:

SIA "Rīgas Dzemdību nams"

07. 05.2021. valdes sēdē,

protokols Nr. 12/2021.

APSTIPRINĀTS:

Ar SIA "Rīgas Dzemdību nams"

dalībnieku sapulces lēmumu 13.05.2021.

Protokola Nr. 4/2021



SIA "RĪGAS DZEMDĪBU NAMS" ATALGOJUMA POLITIKA

Rīga 2021

SATURA RĀDĪTĀJS

ATALGOJUMA POLITIKAS MĒRĶIS UN NOTEIKŠANAS KĀRTĪBA	3
VISPĀRĪGIE ATLĪDZĪBAS NOTEIKŠANAS PRINCIPI.....	13
VISPĀRĪGIE PIEMAKSU NOTEIKŠANAS PRINCIPI.....	17
AMATU KATEGORIJAS	29

ATALGOJUMA POLITIKAS MĒRĶIS UN NOTEIKŠANAS KĀRTĪBA

1. Atalgojuma politikas (darba samaksas sistēmas) mērķis ir noteikt SIA "Rīgas Dzemdību nams" darba samaksas sistēmu atbilstoši normatīvā regulējuma prasībām, vienlīdzīgas attieksmes un sociāli atbildīgas uzņēmējdarbības ietvaros.
2. Sistēma izstrādāta ar mērķi motivēt kompetentus un lojālus darbiniekus, atalgot darbiniekus atbilstoši kvalifikācijai, atbildībai un darba rezultātiem, veicinot "SIA Rīgas Dzemdību nams" (turpmāk – RDN) darbinieku noteikto misijas, vīzijas un mērķu izpildi. Darba samaksas sistēma izstrādāta, balstoties uz Darba likuma, Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumu, Ministru kabineta 18.12.2018. noteikumu Nr.851 "Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem" normatīvo regulējumu.
3. Darba samaksas sistēma ir saistoša visiem RDN darbiniekiem. Šo sistēmu nepiemēro RDN valdes locekļu atlīdzības noteikšanai.
4. Darba samaksas sistēma izstrādāta, balstoties uz šādiem principiem:
 - 4.1. **Darbinieku sociāli-ekonomisko vajadzību apmierināšana**

RDN nodrošina tādu darba samaksas līmeni, kas dod iespēju darbiniekiem apmierināt sociāli- ekonomiskās vajadzības. RDN ir sociāli atbildīgs darba devējs, uzturot labāko praksi darba tiesību un darba aizsardzības jomā;
 - 4.2. **Darba samaksas saskaņotība un taisnīgums**

Darba samaksas sistēma uzņēmumā veidota, lai darbiniekiem nodrošinātu vienlīdzīgu samaksu par vienādas vērtības darba ieguldījumu RDN labā;
 - 4.3. **Darba samaksas atbilstība darbinieka ieguldījumam**

Darba samaksas sistēmā iekļauti elementi, kas veido saikni starp darbinieka individuālo darba sniegumu un darba samaksu, nodrošinot atalgojuma sasaisti ar RDN darbības rezultātiem un darbinieka individuāliem

sasniegumiem, un veicina darbinieka profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu. Darba devējs lemj par pamatalgas izmaiņām, prēmiju kritērijiem u. c. elementu piemērošanu, pamatojot, ka darba devējs var objektīvi novērtēt darbinieku sniegumu;

4.4. Darba samaksas elementu un to piešķiršanas kritēriju caurredzamība

RDN iekšējos tiesību aktos, kas raksturo darba samaksas sistēmu, ir sniegts skaidrojums par visiem darba samaksas elementiem, to piešķiršanas kritērijiem, piešķiršanas un administrēšanas kārtību ar nolūku nodrošināt vienādu izpratni un to piemērošanu;

4.5. Konkurētspējīga darba samaksas līmeņa uzturēšana

RDN pastāvīgi rūpējas, lai darba samaksas sistēmas elementi un darba samaksas līmenis ir salīdzināms ar citiem konkurētspējīgiem uzņēmumiem valsts un privātajā sektorā Latvijā, izmantojot atalgojuma informāciju no darba tirgus un ņemot vērā RDN budžeta iespējas;

4.6. Labvēlīgas darba vides nodrošināšana

Darba samaksas sistēma tiek veidota, lai uzturētu un rūpētos par veselīgu dzīvesveidu, normatīvajiem aktiem atbilstošu darba vidi un mazinātu darba vides riskus, kas apdraud veselību un dzīvību un ko nevar novērst vai samazināt līdz pieļaujamam līmenim ar citiem darba aizsardzības pasākumiem.

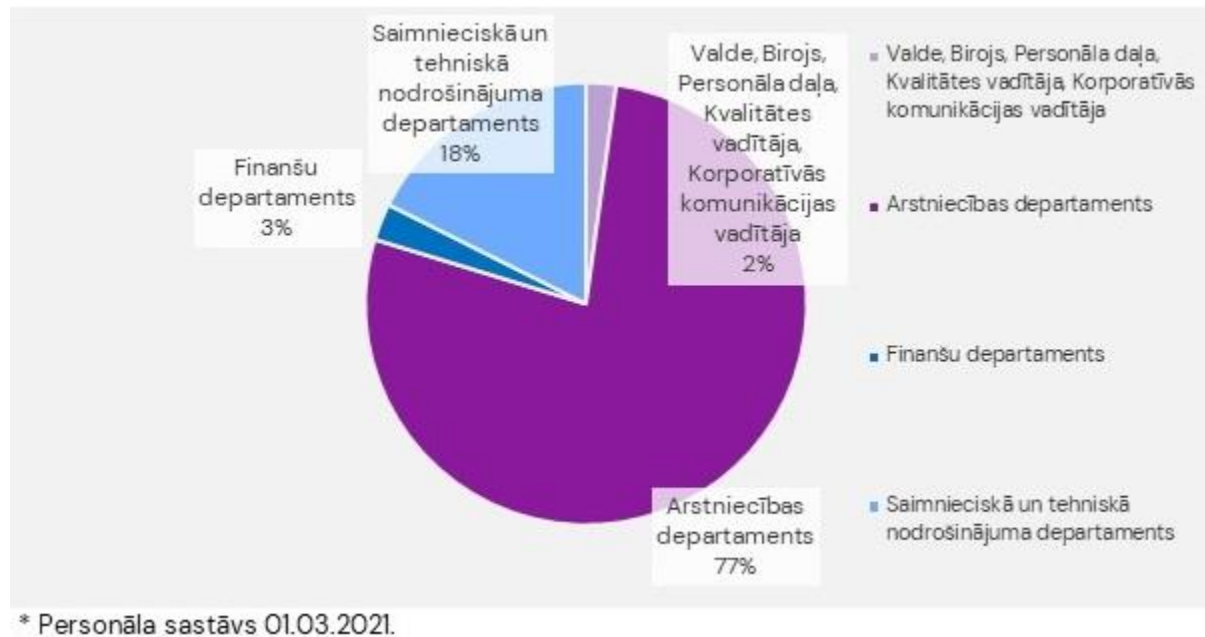
5. Darba samaksas sistēmas uzdevumi

Darba samaksas sistēmas uzdevums ir noteikt skaidrus un saprotamus atalgojuma noteikšanas nosacījumus, lai darbinieki būtu motivēti, censtos pēc iespējas labāk veikt savu darbu, sasniegtu noteiktos mērķus un tajā pašā laikā saņemtu iekšēji taisnīgu, darba tirgum un organizācijas iespējām atbilstošu atalgojumu.

6. Dzemdību personāla struktūra*

Dzemdību namā kopumā nodarbināti 409 darbinieki, no tiem 317 nodarbināti Ārstniecības departamentā, 72 Saimnieciskā un tehniskā nodrošinājuma departamentā, 11 Finanšu departamentā, 9 valdē, Valdes priekšsēdētājas birojā un

tiešā valdes pakļautībā. Dzemdību namu solidāri vada valde – valdes priekšsēdētājas un valdes locekļa sastāvā.



Darba samaksas struktūra

6.1. RDN darbinieku atlīdzību veido:

- darba samaksa,
- sociālās garantijas,
- atvaļinājumi;

6.2. darba **samaksa** (darba samaksas nemainīgā daļa un darba samaksas mainīgā daļa):

- mēnešalga,
- piemaksas,
- prēmijas,
- naudas balvas;

6.3. sociālās garantijas:

- pabalsti,
- kompensācijas,
- apdrošināšana,
- normatīvajā regulējumā noteikto izdevumu segšana.

7. Pamatalga – darba samaksas nemainīgā daļa

7.1. Pamatalga ir mēnešalga vai stundas tarifa likme, kuru nosaka, pamatojoties uz amatam piešķirto kategoriju, atbilstoši veicamo amata pienākumu sarežģītībai, darba apjomam, atbildības pakāpei un kvalifikācijas prasībām.

7.2. RDN ir noteiktas 7 amatu kategorijas (3. un 4. pielikums). Amata kategorijas noteiktas visu departamentu darbiniekiem.

8.2.1. Kategorijas raksturojums

1. kategorija (ar 3 apakškategorijām)	Galvenie speciālisti un departamentu vadītāji saskaņā ar RDN darbības stratēģiju izstrādā un plāno uzņēmuma stratēģiskos mērķus, pārrauga departamenta struktūrvienību vadītāju darbu un plānoto mērķu sasniegšanu. Koordinē departamenta struktūrvienību savstarpējo sadarbību, nosaka veicamo pasākumu prioritātes, nosaka attīstības prioritātes, piedalās uzņēmuma budžeta plānošanā un izpildes organizēšanā. Pārstāv uzņēmuma intereses saistītajās institūcijās un masu medijos.
2. kategorija (ar 3 apakškategorijām)	Vidējā līmeņa vadītāji, specifiskas jomas augsti kvalificēti speciālisti – plāno, organizē, vada un koordinē nodaļas / jomas darbu un padotībā esošos darbiniekus, atbild par nodaļas/jomas stratēģisko un taktisko mērķu sasniegšanu, kā arī piedalās nodaļu/jomas budžeta plānošanas

8.2.1. Kategorijas raksturojums

	procesos. Veic darba izpildes analīzi, izstrādā priekšlikumus darba rezultātu uzlabošanai, prezentē informāciju, iesaistās darbinieku iekšējā apmācībā.
3. kategorija (ar 3 apakškategorijām)	Zemākā līmeņa vadītāji – plāno, organizē, vada un koordinē padotībā esošo darbinieku darbu, vada atsevišķu darbības jomu, plāno procesus, sagatavo atskaites. IT speciālists ir atbildīgs par datu drošību un datorsistēmu uzturēšanu.
4. kategorija (ar 3 apakškategorijām)	Vecākie speciālisti, kas patstāvīgi izvēlas nepieciešamās metodes darba pienākumu veikšanai, uzņemas citu darbinieku vadību, kā arī spēj nodrošināt veiksmīgu attiecīgo funkciju izpildi un plānoto mērķu realizāciju, pilnvērtīgi veicot darba pienākumus kompetences ietvaros.
5. kategorija (ar 3 apakškategorijām)	Speciālisti, kas spēj nodrošināt veiksmīgu attiecīgo funkciju izpildi un plānoto mērķu realizāciju, pilnvērtīgi veicot darba pienākumus kompetences ietvaros.
6. kategorija (ar 3 apakškategorijām)	Mazāk kvalificēti darbinieki – veic vienkāršākus darba pienākumus tiešā vadītāja vai speciālista pārraudzībā, kuru izpildei nav nepieciešamas speciālas zināšanas.
7. kategorija (ar 3 apakškategorijām)	Fiziskā darba veicēji – veic vienkāršus fiziskā darba pienākumus tiešā vadītāja vai speciālista pārraudzībā, kuru izpildei nav nepieciešamas speciālas zināšanas.

- A. Katrai amata kategorijai ar valdes lēmumu tiek noteikts maksimālās mēnešalgas diapazons, kas tiek aktualizēts ne retāk kā 1 (vienu) reizi gadā.

- B. Mēnešalgas apmērs var tikt pārskatīts konkrētajai amatu grupai, atbilstoši normatīvajam regulējumam, kā arī balstoties uz struktūrvienību vadītāju priekšlikumiem, kas izstrādāti, pamatojoties uz struktūrvienības darba plānu un nākotnes stratēģisko finanšu prognozi.
- C. Par konsultācijām un diagnostiku Ambulatoriskajā daļā, ja tas netiek veikts, savienojot ar pamatdarbu, tiek noteikta gabaldarba samaksa (akordalga) pēc faktiski paveiktā darba apjoma.

8. Darba samaksas mainīgā daļa

8.1. Darba samaksas mainīgo daļu atbilstoši finanšu iespējām nosaka valdes ar valdes lēmumu papildus pamatalgai atbilstoši noteiktā laika periodā:

- A. sasniegtajiem darba rezultātiem;
- B. noteiktajai atbildībai;
- C. darba apjomam;
- D. darba izpildes novērtējumam;
- E. konkrētā darba izpildes specifikai (piem., stresa līmenis, darba riski u. tml.);
- F. iekšējo normatīvo aktu korektai izpildei;

8.2. Papildus iepriekš norādītajam darbiniekiem tiek izmaksātas arī piemaksas atbilstoši normatīvajos aktos noteiktajiem nosacījumiem par virsstundu darbu, par nakts darbu, par papildu darbu, par prombūtnē esoša darbinieka aizvietošanu, kā arī par vakanta darba pienākumu pildīšanu un citos līdzīgos gadījumos;

8.3. Darbiniekiem, kuri sniedz maksas pakalpojumus, NVD apmaksātus ambulatoros pakalpojumus, kā arī dažus diagnostiskos izmeklējumus stacionāra pacientiem, Darba devējs samaksā atbilstoši padarītajam darbam saskaņā ar Dzemdību nama valdes apstiprinātajiem apmaksas nosacījumiem par sniegtajiem maksas pakalpojumiem un NVD apmaksātajiem pakalpojumiem;

8.4. Darba samaksas mainīgās daļas apmērs (piemaksas no maksas pakalpojumu ieņēmumiem visiem darbiniekiem, izpildot budžetā plānotos intensitātes kritērijus) nosaka valde atbilstoši uzņēmuma finanšu iespējām un budžeta izpildei, pēc

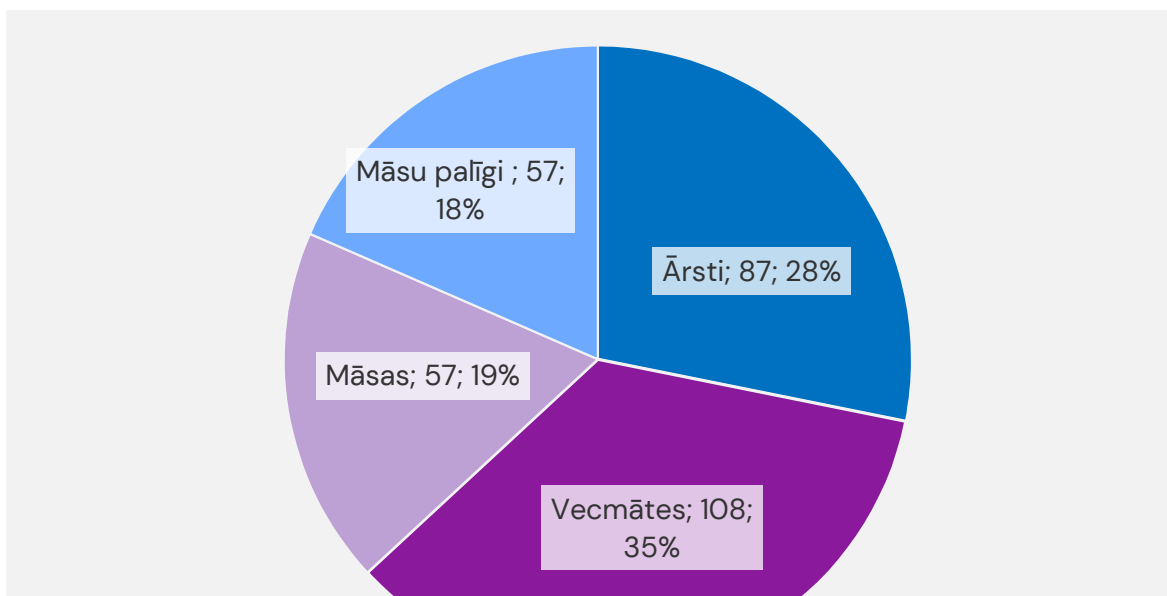
finanšu situācijas analīzes, balstoties uz uzņēmuma gada budžetu un ikgadējo darba plānu.

9. Sociālās garantijas

9.1. Atbilstoši normatīvajos aktos un Darba kopīgumā noteiktajam darbiniekam tiek nodrošinātas sociālās garantijas;

9.2. Atbilstoši normatīvajos aktos un Darba kopīgumā noteiktajam darbiniekam var tikt izmaksātas prēmijas un naudas balvas;

10. RDN Ārstniecības departamenta darbinieku mēnešalgu noteikšanas pamata principi Ārstniecības un pacientu aprūpes personāla struktūra



10.1. Ārstniecības personu, pacientu aprūpes un pacientu aprūpes atbalsta personu atlīdzība amata kategorijai noteikta tiešā korelācijā ar stundas tarifa likmi;

10.2. **Struktūrvienību** vadītāju atlīdzība tiek noteikta pēc šāda sadalījuma: vadītāja mēnešalga = bāzes algas daļa + algas daļa par vadīšanu;

10.3. Ārstniecības departamenta ārstniecības struktūrvienību vadītāju bāzes algas daļa:

10.3.1. Par **bāzes algu** pieņem **amatalgu dienas darbā nodarbinātajiem***

Bāzes algas aprēķināšanas kārtība

Stundas likme X mēneša vidējais NDL gadā = Amatalga dienas darbā nodarbinātajiem;

10.3.2. Algas **daļas par vadīšanu** noteikšanas principi*

Grupa	Vadītāju grupa	Mēnešalgas daļa % par vadīšanu no bāzes algas (amatalga+%)	Koeficients	Diapazons grupā	Vadības funkcijas atšķirība ar iepriekšējo līmeni **
I	Galvenie speciālisti un ļoti lielas struktūrvienības vadītāji	55%-90%	1.55- 1,9	35%	25 % - 60%
II	Lielas struktūrvienības vadītāji	35%- 45%	1.35 - 1,45	10%	15% -25 %
III	Vidējas struktūrvienības vadītāji	20%-30%	1.25 -1,35	10%	15%- 25 %
IV	Mazas struktūrvienības vadītāji	10% -20 %	1,1 -1,2	15%	

*Piemēro atalgojuma noteikšanai ar 01.01.2021 (Valdes sēdes protokols Nr.2 , 15.01.2021)

**Atšķirība noteikta, ņemot vērā katras nākamās grupas vadītājiem noteikto lielāka apjoma vadīšanas funkcijas, kas izpaužas ar lielāku atbildību, augstāku stresa līmeni, plašāku organizēšanas, kontroles, uzraudzības un plānošanas jomu, kā arī lielāku iesaisti iekšējā regulējuma noteikšanā, stratēģiskajos

jautājumos, lielākas atbildības uzņemšanos ārkārtas situācijās utt. salīdzinājumā ar iepriekšējo grupu.

10.3.3. Struktūrvienību vadītāju bāzes algas daļa tiek pārrēķināta katru reizi, kad tiek veiktas izmaiņas dežūrpersonāla stundas tarifa likmes apmērā;

10.3.4. Struktūrvienību vadītāju algas daļa par vadīšanu tiek pārskatīta atbilstoši organizatoriskām izmaiņām uzņēmumā, bet ne retāk kā vienu reizi divos gados. Konkrētais koeficients katram amatam tiek noteikts atbilstoši budžeta iespējām ar valdes lēmumu.

11. Ārstniecības, pacientu aprūpes un pacientu aprūpes atbalsta personāla darba samaksas pamatprincipi.

11.1. Stundas likme reģistrētiem māsu palīgiem sastāda 40 % no stundas likmes ārstam;

11.2. Stundas likme vecmātēm/medicīnas māsām sastāda 60 % no stundas likmes ārstam;

11.3. Stundas likme neregistrētiem māsu palīgiem sastāda līdz 90 % no stundas likmes reģistrētiem māsu palīgiem;

11.4. Nesertificēta ārsta amatalga/stundas likme ir 80 % no sertificēta ārsta amatalgas/stundas likmes;

11.5. Nesertificēta pacientu aprūpes personāla amatalga/stundas likme ir 90 % no sertificēta pacientu aprūpes personāla amatalgas/stundas likmes;

11.6. Par nesertificētas ārstniecības personas vai pacientu aprūpes personas uzraudzību noteikta piemaksa;

11.7. Atbildīgajam dežūrpersonālam noteikta piemaksa atbilstoši nostrādāto stundu skaitam, kā arī noteikta samaksa par mājas dežūrām un neatliekamu ierašanos darba pienākumu pildīšanai.

13. NOSLĒGUMA JAUTĀJUMI

- 13.1. Pastāvīgai labās prakses un korporatīvās pārvaldības principu integrēšanai, atbilstoši aktuālajai situācijai, Kapitālsabiedrībā Valde ne retāk kā reizi divos gados pārskata un aktualizē Politiku
- 13.2. Politiku apstiprina Kapitālsabiedrības Valde un kapitāldaļu turētājs Dalībnieku sapulcē.
- 13.3. Darbinieku iepazīstināšana ar Politiku notiek Kapitālsabiedrībā noteiktajā kārtībā. Politika ir publiski pieejama Kapitālsabiedrības mājaslapā www.rdn.lv.



VISPĀRĪGIE ATLĪDZĪBAS NOTEIKŠANAS PRINCIPI

SIA "Rīgas Dzemdību nams" (turpmāk – Dzemdību nams) valde nosaka uzņēmuma organizatorisko struktūru un amatu sarakstu. Atlīdzība tiek noteikta valdes apstiprinātajā Darba algas nolikumā, nosakot katrai amata grupai piemērojamo mēnešalgu vai stundas algas likmi pieejamā budžeta līdzekļu ietvaros.

Dzemdību nama valdes locekļu mēneša atlīdzību nosaka dalībnieku sapulce, saskaņā ar Ministru kabineta 04.02.2020. noteikumi Nr. 63 "Noteikumi par publiskas personas kapitālsabiedrību un publiski privāto kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļu skaitu, kā arī valdes un padomes locekļu mēneša atlīdzības maksimālo apmēru".

Valdes priekšsēdētāja vai valdes locekļa pienākumu izpilde ir apvienojama ar amatu kapitālsabiedrībā, kura izpildes pienākumi nav tiešā veidā saistīti ar darbu valdē, piemēram, ārsts vai vecmāte. Par šāda amata darba izpildi valdes priekšsēdētājam vai valdes loceklim tiek noteikta mēnešalga vai stundas algas likme ne augstāka kā citiem darbiniekiem attiecīgajā amata grupā saskaņā ar Darba algas nolikumu un nepārsniedzot dalībnieku sapulces noteikto vienoto mēneša atlīdzību atbilstoši MK Nr. 63., 04.02.2020.

Atlīdzība darbiniekiem tiek maksāta atbilstoši Darba likumam, Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumam, Ministru kabineta 18.12.2018. noteikumiem Nr.851 "Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības

aprūpes jomā nodarbinātajiem”, Darba algas nolikumam un apstiprinātajam budžetam. Mēnešalga vai stundas algas likme tiek noteikta, izvērtējot amatus, nosakot to relatīvo vērtību, salīdzinot ar citiem amatiem, speciālistu atalgojumu nozarē kopumā, kā arī, lai veicinātu ilgtermiņa darba attiecības un lojalitāti. Amatu vērtēšana notiek pēc šādiem kritērijiem: atbildība par pieņemtajiem lēmumiem; darba apjoms un darba sarežģītība; atbildība par darba rezultātiem; izglītība un prasmes, kas nepieciešamas attiecīgajai profesijai/amatam; darba pieredze konkrētā jomā; atalgojuma konkurētspēja darba tirgū.

Darba samaksas noteikšana ārstniecības un pacientu aprūpes personām pamatojas uz šādiem principiem:

- Ārstniecības personu, pacientu aprūpes un pacientu aprūpes atbalsta personu atalgojums tiek noteikts tiešā korelācijā ar stundas tarifa likmi. Struktūrvienību vadītāju atalgojums veidojas no bāzes algas daļas un algas daļas par vadīšanu.
- Stundas algas likme vecmātēm/ medicīnas māsām sastāda 60 % no stundas algas likmes ārstam.
- Stundas algas likme reģistrētiem māsu palīgiem sastāda 40 % no stundas algas likmes ārstam.
- Stundas algas likme neregistrētiem māsu palīgiem sastāda līdz 90 % no stundas algas likmes reģistrētiem māsu palīgiem.
- Nesertificēta ārsta amatalga/stundas algas likme ir 90 % no sertificēta ārsta amatalgas/stundas algas likmes.
- Nesertificēta pacientu aprūpes personāla amatalga/stundas algas likme ir 90 % no sertificēta pacientu aprūpes personāla amatalgas/stundas algas likmes.
- Par nesertificētas ārstniecības personas vai pacientu aprūpes personas uzraudzību noteikta piemaksa, atbildīgajam dežūrpersonālam noteikta piemaksa atbilstoši nostrādāto stundu skaitam noteikta samaksa par mājas dežūrām un neatliekamu ierašanos darba pienākumu pildīšanai.

- RDN ārstniecības personām, kuras sniedz no valsts budžeta apmaksātos veselības aprūpes pakalpojumus, zemākās mēnešalgas apmēri tiek noteikti ne zemāki kā Ministru kabineta 18.12.2018 noteikumos Nr.851 "Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem".
- Atbilstoši Ministru kabineta 18.12.2018 noteikumos Nr.851 "Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem" noteiktajiem nosacījumiem mēnešalga vai stundas algas likme tiek palielināta atbilstoši darba stāžam ārstniecības jomā.
- Papildus mēnešalgai vai stundas algas likmei ārstniecības personām par darbu, kas saistīts ar īpašu risku, ir noteiktas piemaksas, ievērojot Ministru kabineta 18.12.2018 noteikumos Nr.851 "Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem" noteiktos nosacījumus.
- Darbiniekiem tiek izmaksātas arī piemaksas atbilstoši normatīvajos aktos noteiktajiem nosacījumiem par virsstundu darbu, par nakts darbu, par papildu darbu, par prombūtnē esoša darbinieka aizvietošanu, kā arī par vakanta darba pienākumu pildīšanu un citos līdzīgos gadījumos.
- Darbiniekiem, kuri sniedz maksas pakalpojumus, NVD apmaksātus ambulatoros pakalpojumus, kā arī dažus diagnostiskos izmeklējumus stacionāra pacientiem, Darba devējs samaksā atbilstoši padarītajam darbam saskaņā ar Dzemdību nama valdes apstiprinātajām piemaksām par sniegtajiem maksas pakalpojumiem un NVD pakalpojumiem.
- Darbiniekus atbilstoši valdes lēmumam var prēmēt saskaņā ar ikgadējiem darbinieku novērtēšanas rezultātiem reizi gadā, ņemot vērā budžeta finanšu iespējas. Darbiniekam var izmaksāt prēmiju, kuras apmērs nedrīkst pārsniegt 75% (septiņdesmit piecus) procentus no mēnešalgas. Lēmumu par valdes locekļu prēmēšanu pieņem dalībnieku sapulce.
- Budžeta finanšu iespēju ietvaros un ņemot vērā arī maksas pakalpojumu ieņēmumus nolūkā motivēt darbiniekus iekšējos normatīvajos aktos un Darba koplīgumā noteiktajos gadījumos darbiniekiem var tikt izmaksāta: naudas balva,

pabalsts vai piemaksa sakarā ar Darbiniekam vai Dzemdību namam svarīgu notikumu (personīgiem sasniegumiem vai personīgu nelaimi).



VISPĀRĪGIE PIEMAKSU NOTEIKŠANAS PRINCIPI

1. TABULA
INFORMĀCIJA PAR SIA "RĪGAS DZEMDĪBU NAMS"
PIEMAKSĀM, PRĒMIJĀM UN NAUDAS BALVĀM

Nr. p. k.	Piemaksas vai prēmijas veids, naudas balva	Piemaksas, prēmijas vai naudas balvas apmērs (eiro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	2	3	4
1.	Piemaksa par nakts darbu neatliekamās medicīniskās palīdzības sniegšanā un par darbu dzemdību vai jaundzimušo nodaļā	75% no stundas algas likmes atbilstoši nostrādājam laikam	Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma (turpmāk –VPIADAL) 14. panta 5. daļa, Dzemdību nama Darba Koplīgums.

Nr. p. k.	Piemaksas vai prēmijas veids, naudas balva	Piemaksas, prēmijas vai naudas balvas apmērs (eiro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	2	3	4
2.	Piemaksa par nakts darbu	50 % no mēnešalgas vai stundas algas likmes atbilstoši nostrādājam laikam	VPIADAL 14. panta 4. daļa, Darba likuma 67. pants, Dzemdību nama Darba Koplīgums.
3.	Piemaksa par darbu svētku dienās	100% no mēnešalgas vai stundas algas likmes atbilstoši nostrādājam laikam	VPIADAL 14. panta 6. daļa, Darba likuma 68. pants, Dzemdību nama Darba Koplīgums
4.	Piemaksa par papildu darba veikšanu	Līdz 30% no mēnešalgas vai stundas algas likmes atbilstoši nostrādājam laikam	VPIADAL 14. panta 1. daļa Dzemdību nama Darba Koplīgums. Ja Darbiniekam noteiktas vairākas piemaksas par papildu darbu, piemaksu kopsumma nedrīkst pārsniegt 30% (trīsdesmit procentus) no noteiktās mēnešalgas vai stundas algas likmes.
5.	Piemaksa par darbu, kas saistīts ar īpašu risku par HIV inficētu un AIDS slimnieku ārstēšanu Ārstniecības personām un	25% no mēnešalgas vai stundas algas likmes atbilstoši nostrādājam laikam	Ministru kabineta 18.12.2018. noteikumos Nr. 851 "Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem pielikums, Dzemdību nama Darba Koplīgums.

Nr. p. k.	Piemaksas vai prēmijas veids, naudas balva	Piemaksas, prēmijas vai naudas balvas apmērs (eiro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	2	3	4
	māsu palīgiem		
6.	Piemaksa par darbu, kas saistīts ar īpašu risku, veicot ārstēšanu reanimācijas un intensīvās terapijas gultas pacientiem Anestezioloģijas dienesta darbiniekiem.	8% no mēnešalgas vai stundas algas likmes atbilstoši nostrādājam laikam	Ministru kabineta 18.12.2018 noteikumos Nr. 851 "Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem pielikums, Dzemdību nama Darba Koplīgums.
7.	Piemaksa par darbu Rentģena kabinetā, kurā ir paaugstināts risks veselībai.	6% no mēnešalgas vai stundas algas likmes atbilstoši nostrādājam laikam	Ministru kabineta 18.12.2018 noteikumos Nr. 851 "Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem pielikums, Dzemdību nama Darba Koplīgums.
8.	Piemaksa atbilstoši darba stāžam ārstniecības jomā	10 – 75 EUR mēnesī	Ministru kabineta 18.12.2018 noteikumos Nr. 851 "Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem Dzemdību nama Koplīgums
9.	Piemaksa par	Līdz 50% no aizvietojamajam	VPIADAL 14. panta 1. daļa,

Nr. p. k.	Piemaksas vai prēmijas veids, naudas balva	Piemaksas, prēmijas vai naudas balvas apmērs (eiro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	2	3	4
	prombūtnē esoša darbinieka aizvietošanu fiziskā darba veicējiem	darbiniekam noteiktās mēnešalgas vai stundas algas likmes proporcionāli periodam, par kuru noteikta piemaksa	Dzemdību nama Darba Koplīgums.
10.	Piemaksa par prombūtnē esoša darbinieka aizvietošanu intelektuālā darba veicējiem	Līdz 20% no aizvietojamajam darbiniekam noteiktās mēnešalgas vai stundas algas likmes proporcionāli periodam, par kuru noteikta piemaksa	VPIADAL 14. panta 1. daļa, Dzemdību nama Darba Koplīgums.
11.	Piemaksa par prombūtnē esoša darbinieka aizvietošanu ārstniecības personām	Līdz 50% no aizvietotāja mēnešalgas vai stundas algas likmes proporcionāli periodam, par kuru noteikta piemaksa	VPIADAL 14. panta 1. daļa Dzemdību nama Darba Koplīgums.
12.	Piemaksa par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti	Līdz 40% no mēnešalgas vai stundas algas likmes proporcionāli periodam, par kuru noteikta piemaksa	VPIADAL 14. panta 12. daļa, Dzemdību nama Darba Koplīgums. Piemaksu nosaka, ņemot vērā konkrētā darbinieka ieguldījumu Dzemdību nama mērķu sasniegšanā. Piemaksu regulāri pārskata, izvērtējot tās nepieciešamību un pamatojumu, bet ne retāk kā reizi gadā.
13.	Prēmija par	Ne vairāk kā 75 % no	VPIADAL 16. panta 2. daļa

Nr. p. k.	Piemaksas vai prēmijas veids, naudas balva	Piemaksas, prēmijas vai naudas balvas apmērs (eiro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	2	3	4
	darba pienākumu izpildes rezultātiem	mēnešalgas, ņemot vērā budžeta finanšu iespējas	un MK noteikumu Nr. 66 (29.01.2013) "Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu un tās noteikšanas kārtību" 35. punkts, Dzemdību nama Darba Koplīgums. Prēmiju nosaka atbilstoši katra darbinieka ikgadējiem Darbinieku novērtēšanas rezultātiem (ne mazāk kā 2,4 punkti) reizi gadā un ņemot vērā budžeta finanšu iespējas.
14.	Prēmija īpašos gadījumos: par drošsirdīgu un pašai izliedzīgu rīcību, kā arī par tāda nozieguma	Ne vairāk kā 120% no mēnešalgas kalendārā gada laikā, bet ikreizēji ne vairāk kā 60% no mēnešalgas	VPIADAL 16. panta 3. daļa, Dzemdību nama Darba Koplīgums.

Nr. p. k.	Piemaksas vai prēmijas veids, naudas balva	Piemaksas, prēmijas vai naudas balvas apmērs (eiro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	2	3	4
	novēršanu vai atklāšanu, kas radījis vai varēja radīt būtisku kaitējumu		
15.	Naudas balva sakarā ar Darbiniekiem vai Dzemdību namam svarīgu sasniegumu (notikumu)	Ne vairāk kā 1 mēnešalgas apmērā kalendārā gada ietvaros	VPIADAL 3. panta 4. daļas 5. punkts, Dzemdību nama Darba Koplīgums. Ņemot vērā Darbinieka ieguldījumu Dzemdību nama mērķu sasniegšanā.
16.	Naudas balva darbinieka nozīmīgā darba jubilejā	1) 80 EUR 2) 120 EUR	VPIADAL 3. panta 4. daļas 5. punkts, Dzemdību nama Darba Koplīgums. 50 gadu jubilejā: 1) Ja darbinieks Dzemdību namā nostrādājis ne mazāk kā 5 gadus; 2) Ja darbinieks Dzemdību namā nostrādājis ne mazāk kā 10 gadus.
17.	Naudas balva darbinieka nozīmīgā darba jubilejā	1) 100 EUR 2) 140 EUR	VPIADAL 3. panta 4. daļas 5. punkts, Dzemdību nama Darba Koplīgums. 60 gadu jubilejā:

Nr. p. k.	Piemaksas vai prēmijas veids, naudas balva	Piemaksas, prēmijas vai naudas balvas apmērs (eiro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	2	3	4
			1) Ja darbinieks Dzemdību namā nostrādājis ne mazāk kā 5 gadus; 2) Ja darbinieks Dzemdību namā nostrādājis ne mazāk kā 10 gadus.
18.	Naudas balva darbinieka nozīmīgā darba jubilejā	1) 120 EUR 2) 160 EUR	VPIADAL 3. panta 4. daļas 5. punkts, Dzemdību nama Darba Koplīgums. 70 gadu jubilejā: 1) Ja darbinieks Dzemdību namā nostrādājis ne mazāk kā 5 gadus; 2) Ja darbinieks Dzemdību namā nostrādājis ne mazāk kā 10 gadus.

2. TABULA

INFORMĀCIJA PAR SOCIĀLAJĀM GARANTIJĀM

Nr. p. k.	Sociālās garantijas veids	Sociālās garantijas apmērs (eiro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	2	3	4

Nr. p. k.	Sociālās garantijas veids	Sociālās garantijas apmērs (eiro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	2	3	4
	Papildatvaļinājums 3 darba dienas darbiniekam, kuram ir 3 vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam	100% no vidējās izpeļņas atbilstoši piešķirtajām papildatvaļinājuma dienām	Darba likuma 151. panta 1. daļa, Dzemdību nama Darba Koplīgums.
	Papildatvaļinājums 1 darba diena darbiniekam, kuram ir 1 vai 2 bērni vecumā līdz 14 gadiem	100% no vidējās izpeļņas atbilstoši piešķirtajām papildatvaļinājuma dienām	Darba likuma 151. panta 1. daļa, Dzemdību nama Darba Koplīgums.
	Papildatvaļinājums līdz 2 darba dienām darbiniekam, kurš ārpus saviem tiešajiem darba pienākumiem ir iesaistījies atsevišķu uzdevumu izpildē Dzemdību nama mērķu sasniegšanai	100% no vidējās izpeļņas atbilstoši piešķirtajām papildatvaļinājuma dienām	Dzemdību nama Darba Koplīgums.
	Papildatvaļinājums līdz 5 dienām kalendārā gada laikā darbiniekam, kas nodevis asinis	100% no vidējās izpeļņas atbilstoši piešķirtajām papildatvaļinājuma dienām	Darba likuma 74. panta 6. daļa un Dzemdību nama Darba Koplīgums.

Nr. p. k.	Sociālās garantijas veids	Sociālās garantijas apmērs (eiro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	2	3	4
	ārstniecības iestādē		
	Vienreizējs pabalsts Darbinieka nāves gadījumā	100% no mirušā darbinieka mēnešalgas	VPIADAL 19. panta 1. daļa, MK noteikumu Nr. 565 "Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku sociālajām garantijām" II nodaļa, Dzemdību nama Darba Koplīgums.
	Vienreizējs pabalsts sakarā ar laulātā, bērna vai vecāku nāvi	150 EUR	VPIADAL 20. panta 1. daļa, MK noteikumu Nr. 565 "Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku sociālajām garantijām" VI nodaļa, Dzemdību nama Darba Koplīgums.
	Vienreizējs pabalsts sakarā ar vecvecāku, brāļa vai māsas nāvi	75 EUR	VPIADAL 20. panta 1. daļa, MK noteikumu Nr. 565 "Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku sociālajām garantijām" VI nodaļa,

Nr. p. k.	Sociālās garantijas veids	Sociālās garantijas apmērs (eiro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	2	3	4
			Dzemdību nama Darba Koplīgums.
	Apmaksāta 1 brīvdiena bērnam uzsākot skolas gaitas 1. – 4. klasē	100 % no mēnešalgas vai vidējās izpeļņas, rēķinot par 1 dienu	VPIADAL 3 .panta 4. daļas 2. punkts, Dzemdību nama Darba Koplīgums.
	Apmaksātas 3 brīvdienas sakarā ar laulības reģistrāciju	100 % no mēnešalgas vai vidējās izpeļņas, rēķinot par 3 dienām	VPIADAL 3. panta 4. daļas 3. punkts, Dzemdību nama Darba Koplīgums.
	Apmaksātas 2 brīvdienas sakarā ar tuva ģimenes locekļa nāvi	100 % no mēnešalgas vai vidējās izpeļņas, rēķinot par 2 dienām	VPIADAL 3. panta 4. daļas 7. punkts, Dzemdību nama Darba Koplīgums.
	Apmaksāta 1 brīvdiena izlaiduma dienā, darbiniekam vai viņa bērnam absolvējot izglītības iestādi	100 % no mēnešalgas vai vidējās izpeļņas, rēķinot par 1 dienu	VPIADAL 3. panta 4. daļas 4. punkts, Dzemdību nama Darba Koplīgums.
	Mācību atvaļinājums līdz 20 darba dienām	100 % no mēnešalgas vai vidējās izpeļņas (14 kalendārās dienas)	VPIADAL 44. panta 1. daļa, Darba Koplīgums.
	Kompensācija mācību izdevumu segšanai	Līdz 30% no gada mācību maksas	VPIADAL 26. pants, MK noteikumu Nr. 565 "Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju

Nr. p. k.	Sociālās garantijas veids	Sociālās garantijas apmērs (eiro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	2	3	4
			amatpersonu un darbinieku sociālajām garantijām" IX nodaļa, Dzemdību nama Darba Koplīgums.
	Kompensēti izdevumi darba apavu iegādei	Līdz 15 EUR	Dzemdību nama Darba Koplīgums. 1 reizi 2 gados, ja darbinieka darba stāžs Dzemdību namā ir vismaz 3 gadi
	Apmaksāta redzes korekcijas līdzekļu iegāde	Līdz 50 EUR	MK noteikumi Nr. 343 "Darba aizsardzības prasības, strādājot ar displeju" 12. punkts, Dzemdību nama Darba Koplīgums. Ne biežāk kā reizi gadā, ja OVP acu ārsts apstiprinājis, ka darbam nepieciešamas brilles.
	Pabalsts, aizejot ikgadējā atvaļinājumā	25% no amatam noteiktās mēnešalgas	VPIADAL 3. panta 4. daļas 8. punkts, Dzemdību nama Darba Koplīgums. Pabalsts tiek izmaksāts 1 reizi kalendārajā gadā, aizejot atvaļinājumā, ja darbinieks nostrādājis Dzemdību namā ne mazāk kā 11 mēnešus un nav ticis disciplināri sodīts, un kārtējā gada laikā izmanto

Nr. p. k.	Sociālās garantijas veids	Sociālās garantijas apmērs (eiro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1	2	3	4
			28 kalendārās dienas ikgadējā atvaļinājuma.
	Pabalsts Darbiniekam, kura apgādībā ir bērns invalīds līdz 18 gadiem	50% no mēnešalgas	VPIADAL 3. panta 4. daļas 7. punkts, Dzemdību nama Darba Koplīgums.
	Darbinieku veselības apdrošināšana	Esošo finanšu līdzekļu ietvaros un normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā.	VPIADAL 37. panta 1. daļa, Dzemdību nama Darba Koplīgums. Darbiniekiem, kuriem Dzemdību namā beidzies pārbaudes laiks



AMATU KATEGORIJAS

1. ĀRSTNIECĪBAS DEPARTAMENTĀ

1.1. ĀRSTNIECĪBAS PERSONĀLS

Kategorija		Kategorijas Nr.	Kategorijas raksturojums
1. kategorija	Galvenie speciālisti, departamentu vadītāji un ļoti lielas struktūrvienības vadītāji	1.1.	Galvenais ārsts
		1.2.	Galvenais neonatologs
		1.3.	Dzemdību centra (turpmāk – DZC) vadītājs
2. kategorija	Vidējā līmeņa vadītāji	2.1.	Mātes un bērna aprūpes nodaļas (turpmāk – MBAN) vadītājs
	Liela struktūrvienības vadītājs	2.2.	DZC virsārsts
3. kategorija	Zemākā līmeņa	3.1.	Jaundzimušo intensīvās terapijas

	vadītāji (mazas un/vai šauri specializētas struktūrvienības vadītāji)		nodaļas (turpmāk – JITN) vadītājs Uzņemšanas nodaļas vadītājs
		3.2.	Anestezioloģijas dienesta (turpmāk – ANE) vadītājs Ambulatoriskās nodaļas vadītājs
		3.3.	Rentgena kabineta vadītājs
4. kategorija	Vecākie speciālisti	4.1.	Ārsti – ordinatori Dežūrārsti – sertificēti
5. kategorija	Speciālisti	5.1.	Ārsti – nesertificēti

1.2. PACIENTU APRŪPES UN PACIENTU APRŪPES ATBALSTA PERSONĀLS

Kategorija		Kategorijas Nr.	Kategorijas raksturojums
1. kategorija	Galvenie speciālisti	1.1.	Galvenā vecmāte / galvenā medicīnas māsa
	Ļoti lielas struktūrvienības vecākās vecmātes/virsmāsas	1.2	DZC vecākā vecmāte
2. kategorija	Vidējā līmeņa vadītāji lielas struktūrvienības vecākās vecmātes/virsmāsas	2.1.	MBAN vecākā vecmāte
3. kategorija	Zemākā līmeņa vadītāji (vidējas un mazas struktūrvienības)	3.1.	JITN virsmāsa Uzņemšanas nodaļas virsmāsa
		3.2.	ANE dienesta virsmāsa Ambulatoriskās nodaļas

	vecākās vecmātes/ virsmāsas)		virsmāsa Operāciju bloka vadītājs
4. kategorija	Vecākie speciālisti	4.1.	Vecmātes, sertificētas Māsas, sertificētas Radiologa asistentes
5. kategorija	Speciālisti	5.1.	Vecmātes, nesertificētas Māsas, nesertificētas
6. kategorija	Mazāk kvalificēti darbinieki	6.1.	Māsu palīgi, reģistrēti
		6.2.	Māsu palīgi, neregistrēti

1.3. ĀRSTNIECĪBAS ATBALSTA FUNKCIJA

Kategorija		Kategorijas Nr.	Kategorijas raksturojums
1. kategorija	Galvenie speciālisti un departamentu vadītāji	1.1.	
2. kategorija	Vidējā līmeņa vadītāji	2.1.	
3. kategorija	Zemākā līmeņa vadītāji	3.1.	Ārstnieciskā darba un medicīniskās statistikas nodaļas vadītājs
		3.2.	Aptiekas vadītājs
		3.3.	Sterilizācijas nodaļas vadītājs

4. kategorija	Vecākie speciālisti	4.1.	Speciālists medicīnas statistikas jautājumos
5. kategorija	Speciālisti	5.1.	Farmaceits
		5.2.	Psihologs
		5.3.	Sociālais darbinieks
		5.4.	Speciālists datu ievades jautājumos
		5.5.	Vakcinācijas darba koordinators
6. kategorija	Mazāk kvalificēti darbinieki	6.1. 6.2.	Termiskās apstrādes iekārtu operatori Farmaceita asistents Farmaceita palīgs

2. SAIMNIECISKĀ UN TEHNISKĀ NODROŠINĀJUMA DEPARTAMENTĀ

Kategorija		Kategorijas Nr.	Kategorijas raksturojums
1. kategorija	Galvenie speciālisti un departamentu vadītāji	1.1.	Saimnieciskā un tehniskā nodrošinājuma departamenta direktors
2. kategorija	Vidējā līmeņa vadītāji	2.1.	Inženiertehniskās nodaļas vadītājs
3. kategorija	Zemākā līmeņa vadītāji	3.1.	Saimnieciskā nodrošinājuma nodaļas vadītājs
4. kategorija	Vecākie speciālisti	4.1.	Informācijas tehnoloģiju sistēmu speciālists
		4.2.	Aprīkojuma (medicīniskā) inženieris
5. kategorija	Speciālisti	5.1.	Noliktavas pārzinis Ēdināšanas kompleksa vadītājs – šefpavārs Tehniskā sekretāre Elektriķis – siltumenerģijas tehniķis
		5.2.	Vecākais remontstrādnieks Autovadītājs /kurjers Galdnieks

Kategorija		Kategorijas Nr.	Kategorijas raksturojums
		5.3.	Saimniecības pārzinis
6. kategorija	Mazāk kvalificēti darbinieki	6.1.	Vecākais santehniķis Remontstrādnieks
		6.2.	Santehniķis, Tehniskais dežurants
		6.3.	Šuvējs
7. kategorija	Fiziskā darba veicēji	7.1.	Apkopējs administrācijā Apsargs
		7.2.	Pavārs Uzraugs Vecākais palīgstrādnieks-sētnieks Virtuves strādnieks Apkopējs vestibilā Garderobiste Palīgstrādnieks-sētnieks Apkopējs darbam ar grīdas uzkopjamo mašīnu Sētnieks

3. FINANŠU DEPARTAMENTĀ

Kategorija		Kategorijas Nr.	Kategorijas raksturojums
1. kategorija	Galvenie speciālisti un departamentu vadītāji	1.1.	Finanšu departamenta direktors
2. kategorija	Vidējā līmeņa vadītāji	2.1.	Galvenais grāmatvedis
3. kategorija	Zemākā līmeņa vadītāji	3.1.	
4. kategorija	Vecākie speciālisti	4.1.	Ekonomists, algu grāmatvedis
5. kategorija	Speciālisti	5.1.	Grāmatvedis, grāmatvedis-kasieris
6. kategorija	Mazāk kvalificēti darbinieki	6.1.	Reģistrētājs-kasieris darbam izziņās

4. VALDES PRIEKŠSĒDĒTĀJAS BIROJĀ UN VALDES PAKĻAUTĪBAS DARBINIEKIEM

Kategorija		Kategorijas Nr.	Kategorijas raksturojums
1. kategorija	Galvenie speciālisti	1.1.	
2. kategorija	Vidējā līmeņa vadītāji	2.1.	
3. kategorija	Zemākā līmeņa vadītāji	3.1. 3.2. 3.3. 3.4.	Valdes priekšsēdētāja biroja vadītājs Personāla daļas vadītājs Kvalitātes vadības sistēmu vadītājs Mārketinga un korporatīvās komunikācijas vadītājs
4. kategorija	Vecākie speciālisti	4.1.	Personāla speciālists
5. kategorija	Speciālisti	5.1. 5.2.	Darba aizsardzības speciālists Arhivārs