

APSTIPRINĀTS:

SIA "Rīgas Dzemdību nams"

13.10.2025. valdes sēdē,

protokols Nr.28/2025

Ar SIA "Rīgas Dzemdību nams"

dalībnieku sapulces lēmumu 16.12.2025.

Protokols Nr.7/2025



SIA "RĪGAS DZEMDĪBU NAMS" ATALGOJUMA POLITIKA

2025

Rīgā



SATURA RĀDĪTĀJS

ATALGOJUMA POLITIKAS MĒRĶIS	3
ATALGOJUMA SISTĒMAS PAMATPRINCIPI	4
ATALGOJUMA SISTĒMAS UZDEVUMI.....	5
NEPIECIEŠAMO AMATA VIETU PLĀNOŠANA UN AMATU VĒRTĒŠANA.....	5
AMATU VĒRTĒŠANAS PAMATPRINCIPI UN AMATU KATEGORIJAS.....	6
DARBA SAMAKSAS STRUKTŪRA	10
PAMATALGA – ATALGOJUMA NEMAINĪGĀ DAĻA	10
KAPITĀLSABIEDRĪBAS ĀRSTNIECĪBAS DEPARTAMENTA DARBINIEKU MĒNEŠALGU NOTEIKŠANAS PAMATA PRINCIPI	11
ĀRSTNIECĪBAS, PACIENTU APRŪPES UN PACIENTU APRŪPES ATBALSTA PERSONĀLA DARBA SAMAKSAS VĒLAMIE PAMATPRINCIPI.....	12
SOCIĀLĀS GARANTIJAS, PRĒMIJAS UN NAUDAS BALVAS UN CITI LABUMI	13
NOSLĒGUMA JAUTĀJUMI.....	14

ATALGOJUMA POLITIKAS MĒRĶIS

1. Atalgojuma politikas (darba samaksas sistēmas) mērķis ir noteikt SIA "Rīgas Dzemdību nams" (turpmāk – Kapitālsabiedrība) darba samaksas sistēmu atbilstoši normatīvā regulējuma prasībām, vienlīdzīgas attieksmes un sociāli atbildīgas uzņēmējdarbības ietvaros. Atalgojuma politikas pamatā ir vienlīdzīgas attieksmes princips, nepieļaujot diskriminējošu attieksmi neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai jebkādiem citiem faktoriem.
2. Atalgojuma sistēma izstrādāta ar mērķi motivēt kompetentus un lojālus darbiniekus, atalgot darbiniekus atbilstoši kvalifikācijai, atbildībai un darba rezultātiem, veicinot Kapitālsabiedrības darbinieku noteikto misijas, vīzijas un mērķu izpildi. Darba samaksas sistēma izstrādāta, balstoties uz Darba likuma, Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma, 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 Kapitālsabiedrības darbiniekiem. Šo sistēmu nepiemēro Kapitālsabiedrības valdes locekļu atlīdzības noteikšanai par valdes locekļu pienākumu izpildi.
4. Kapitālsabiedrības valdes locekļu mēneša atlīdzību nosaka dalībnieku sapulce, saskaņā ar Ministru kabineta 25.06.2025. noteikumiem Nr.392 "Valdes un padomes locekļu skaita un atalgojuma noteikšanas kārtība publiskas personas kapitāla daļu pārvaldīšanas gadījumā" un Kapitālsabiedrības valdes atlīdzības politiku.

ATALGOJUMA SISTĒMAS PAMATPRINCIPI

5. Atalgojuma sistēma izstrādāta, balstoties uz šādiem principiem:

5.1. Darbinieku sociāli-ekonomisko vajadzību apmierināšana

Kapitālsabiedrība nodrošina tādu darba samaksas līmeni, kas dod iespēju darbiniekiem apmierināt sociāli-ekonomiskās vajadzības. Kapitālsabiedrība ir sociāli atbildīgs darba devējs, uzturot labāko praksi darba tiesību un darba aizsardzības jomā;

5.2. Darba samaksas saskaņotība un taisnīgums

Darba samaksas sistēma uzņēmumā veidota, lai darbiniekiem nodrošinātu vienlīdzīgu samaksu par vienādas vērtības darba ieguldījumu Kapitālsabiedrības labā. Atbilstoši taisnīguma principam Kapitālsabiedrība izstrādā skaidri definētus, objektīvi pierādāmus un caurskatāmus kritērijus darbinieku snieguma un profesionalitātes novērtēšanai un uz tiem balstīta atalgojuma noteikšanai;

5.3. 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 Kapitālsabiedrības darbības rezultātiem un darbinieka individuāliem sasniegumiem, un veicina darbinieka profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu un motivācijas pieaugumu. Darba devējs lemj par pamatalgas izmaiņām, nosaka maksimālās atalgojuma robežas, nosaka darbinieku prēmēšanas kritērijus u. c. elementu piemērošanu, pamatojot, ka darba devējs var objektīvi novērtēt darbinieku sniegumu;

5.4. Darba samaksas elementu un to piešķiršanas kritēriju caurredzamība

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

5.5. Konkurētspējīga darba samaksas līmeņa uzturēšana

Kapitālsabiedrība 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 Kapitālsabiedrības budžeta iespējas;

5.6. 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.

ATALGOJUMA SISTĒMAS UZDEVUMI

6. 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, Kapitālsabiedrības iespējām atbilstošu atalgojumu.
7. Būtisks atalgojuma sistēmas uzdevums ir ārējā taisnīguma nodrošināšana – darba tirgum atbilstošs, konkurētspējīgs atalgojums sekmējot jaunu darbinieku piesaisti, nodrošinot esošo darbinieku izaugsmi un karjeras iespējas, un veicinot, lai pēc iespējas vairāk darbinieki izvēlētos strādāt Kapitālsabiedrībā kā vienīgajā darba vietā.
8. Kapitālsabiedrībai ir svarīgi nodrošināt uzkrātās pieredzes, zināšanu un kompetenču pārnesi, rūpējas par pēctecību vadītāju amatos un ekspertu līmeņa speciālistu amatos, kuriem ir nozīmīga loma visas jomas attīstībā. Atalgojuma sistēmas uzdevums ir spēt radīt pārliecību par Kapitālsabiedrības ilgtspēju un nozīmīgumu jomas ietvarā.
9. Būtiski, lai atalgojuma sistēma būtu viegli administrējama un saprotama katram darbiniekam, jo darbinieki par netaisnīgu mēdz uzskatīt sistēmu, kuru neizprot. Atalgojuma sistēmas izstrādātāju un augstākās vadības uzdevums ir sniegt informāciju par piemērojamo atalgojuma sistēmu un tās elementiem darbiniekiem viegli saprotamā veidā.

NEPIECIEŠAMO AMATA VIETU PLĀNOŠANA UN AMATU VĒRTĒŠANA

10. Kapitālsabiedrības cilvēkresursu nodrošināšanai ļoti būtiska ir personāla plānošana un secīga paaudžu maiņa. Ilgtspējīgas politikas ietvaros Kapitālsabiedrība īsteno sistemātisku aktuālās situācijas uzraudzību, izmaksu efektivitātes vērtējumu un pārmaiņu vadību, kas nepieciešama, lai sekmīgi konkurētu atbilstoši nepārtraukti mainīgajai situācijai darba tirgū, tai skaitā nodrošinātu darbinieku pēctecības plānošanas procesu, tādējādi saglabājot Kapitālsabiedrības pakalpojumu kvalitāti, pieredzes un prasmju pārnesi.
11. Jaunas amata vietas tiek veidotas, izvērtējot jomas atbildīgo speciālistu viedokļus un ierosinājumus darba procesa uzlabošanai un veicot finanšu ietekmes izvērtējumu Kapitālsabiedrības budžeta ietvaros, tajā skaitā nosakot darba tirgū

konkurētspējīgu atalgojumu. Nosakot amatu atalgojumu, būtiski ir gan iekšējie, gan ārējie faktori, kas tiek ņemti vērā amatu vērtēšanas (salīdzināšanas) ietvaros.

AMATU VĒRTĒŠANAS PAMATPRINCIPI UN AMATU KATEGORIJAS

12. Amatu kategorijas noteikšana konkrētam amatam tiek veikta, izmantojot amatu vērtēšanas metodi, kas balstīta uz normatīvajos aktos par intelektuālā darba novērtēšanas un amatu kvalifikācijas kategoriju noteikšanas pamatmetodiku no valsts budžeta finansējamo institūciju darbiniekiem, kā arī Ministru kabineta 18.12.2018. noteikumu Nr.851 "Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem" noteikto ārstniecības personu, transportlīdzekļa vadītāju un medicīnas asistentu amatu kvalifikācijas kategorijas. Ievērojot, ka amatu sadalījuma kategorijā galvenais mērķis ir atspoguļot amatu nozīmības savstarpēju salīdzinājumu ne tikai jomas ietvaros, bet Kapitālsabiedrībā kopumā, amatu dalījumam kategorijās tiek noteikti vienoti principi gan ārstniecības un aprūpes personu vērtējumiem, gan administratīvā un saimnieciski tehniskā nodrošinājuma atbalsta procesus nodrošinošajiem darbiniekiem.
13. Pavisam Kapitālsabiedrībā ir noteiktas septiņas amatu kategorijas. Amata kategorijas noteiktas visu departamentu darbiniekiem. Ievērojot Ministru kabineta 18.12.2018. noteikumu Nr.851 "Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem" dalījumu kategorijās, Ārstniecības departamentā atsevišķs vērtējums ir sniegts ārstniecības personu, pacientu aprūpes un pacientu aprūpes atbalsta personālam, kā arī ārstniecības atbalsta funkciju veicējiem. Administratīvo, reprezentatīvo un saimnieciski tehnisko atbalsta funkciju nodrošinošajiem darbiniekiem uz vienlīdzīgiem principiem, izvērtējot katra amata nozīmīgumu, amata veikšanai nepieciešamo izglītību un profesionālās kompetences, lēmumu pieņemšanas apjomu, kā arī jomas būtiskumu Kapitālsabiedrības stratēģisko mērķu sasniegšanā, veidots kopējs amatu vērtējums, sadalot kategorijās un apakškategorijās. Individuālo darba algu amata grupas darba algas diapazona ietvaros nosaka, ņemot vērā darbinieka kvalifikāciju un pieredzi.

13.1. Kategorijas raksturojums

1. kategorija
(ar 3 apakškategorijām)

Galvenie speciālisti un departamentu vadītāji saskaņā ar Kapitālsabiedrības 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 faktisko mērķu sasniegšanu, kā arī piedalās nodaļu/jomas budžeta plānošanas 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. Informāciju tehnoloģiju 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)	Vienkārša darba veicēji – veic vienkāršus fiziskā darba pienākumus tiešā vadītāja vai speciālista pārraudzībā, kuru izpildei nav nepieciešamas speciālas zināšanas.

14. Kapitālsabiedrības darbinieku amata algas tiek pārskatītas atbilstoši normatīvo aktu izmaiņām attiecībā uz minimālās amata algas paaugstināšanu, zemāko mēneša algu paaugstināšanas ārstniecības personām, vidējās darba samaksas

izmaiņām, kā arī atbilstoši Kapitālsabiedrības darba rādītāju izmaiņām un finanšu iespējām, respektējot darba tirgū valdošās atalgojuma tendences noteiktajās profesijās un amatos. 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

15. Priekšlikumus amata algas apmēru palielināšanai pēc valdes uzdevuma sagatavo Finanšu departamenta direktors, ievērojot līgumos ar Nacionālo veselības dienestu noteikto finansējuma apjomu plānošanas periodam, tajā skaitā darbinieku atalgojumam paredzēto finanšu līdzekļu apjomu un nosacījumus pakalpojuma tarifus, prognozējamo dzemdību skaitu un citus būtiskus aspektus. Darba algas nolikumu apstiprina Kapitālsabiedrības valde.
16. Balstoties uz labas korporatīvās pārvaldības principiem, atklātas, caurskatāmas un viegli administrējamas Atalgojuma politikas ietvaros, atbilstoši 2020. gada 21. augusta Rīgas domes iekšējo noteikumos Nr. 4 "Rīgas valstspilsētas pašvaldībai piederošo kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības kārtība" minētajām prasībām, katrai amata kategorijai un konkrētam amatam ir definēts maksimālais atalgojuma līmenis. Sociāli atbildīgas politikas ietvaros Kapitālsabiedrības valde ir noteikusi arī minimālo atalgojuma robežu katrai amatu kategorijai. Katrai amata kategorijai ar valdes lēmumu tiek noteiktais mēnešalgas diapazons tiek aktualizēts ne retāk kā 1 (vienu) reizi gadā. Atalgojuma maksimālās robežas atbilstoši amata kategorijām noteiktas Atalgojuma politikas pielikumā un ir šīs politikas neatņemama sastāvdaļa. Atalgojuma politiku apstiprina Dalībnieku sapulce.
17. Atalgojuma maksimālo un minimālo robežu noteikšana balstās uz vispusīgu datu analīzi, izmantojot publiski pieejamus datus par atalgojumu darba tirgū (atalgojuma pētījumus, apkopojumu no atlases intervijām par kandidātu atalgojuma vēlmēm, informāciju no citu uzņēmumu darba sludinājumiem, iegūstot informāciju no līdzīgu jomu nodarbinātajiem), kā arī Finanšu ministrijas makroekonomiskās izaugsmes un vidējā atalgojuma prognozes, Valsts Ieņēmumu dienesta un Centrālās statistikas pārvaldes datu bāzes par vidējo atalgojumu nozarē, kā arī citus avotus.
18. Vienlīdzīgu principu un prognozējamības nodrošināšanai amatu kategoriju maksimālo un minimālo robežvērtību noteikšanai par bāzes vērtību izvēlēta iepriekšējā kalendārajā gadā tautsaimniecībā nodarbinātā vidējā alga atbilstoši amata vērtējumam nosakot koeficientu. Amatu vērtējumā noteikts gan katra amata koeficients, gan skaitliskā vērtība, pēc iespējas saglabājot vienādus intervālus (0,4 jeb 40%, vienai amatu grupai = 0,5 jeb 50%) starp minimālo un maksimālo atalgojuma līmeni grupā, kas atbilst labas prakses piemēriem un ekspertu ieteikumiem – pēc iespējas nepārsniegt 25% novirzi no vidējā līmeņa.

19. Atalgojuma sistēmas ietvaros darbiniekiem ir noteikta amata alga vai stundas tarifa likme summētā darba laika ietvaros. Amatu vērtējuma vieglākai administrēšanai un pārskatāmākai salīdzināšanai arī darbiniekiem, kuriem noteikts summētais darba laiks un stundas likme, amata kategoriju maksimālo un minimālo robežu noteikšanai norādīts atalgojums par pilnas slodzes darbu atbilstoši normālajam darba laikam, neietverot ne fiksētās (Darba likumā noteiktās obligātās piemaksas par nakts darbu, nodarbinātību svētku dienās, par virsstundu darbu un tamlīdzīgi), ne citas atalgojuma mainīgās daļas piemaksas.
20. Izņēmums no Kapitālsabiedrības atalgojuma sistēmas ir Ambulatoriskās daļas Prenatālās diagnostikas nodaļā nodarbinātie ārsti, kuru atalgojumu veido tikai akorda alga par NVD apmaksāto un maksas pakalpojumu sniegšanu atbilstoši Darba algas nolikumā noteiktajiem apmaksas nosacījumiem. Tā kā akorda (gabaldarba) samaksa atsevišķos periodos ir atšķirīga un stundas likme nav noteikta, atbilstoši Darba likuma prasībām, Prenatālās diagnostikas ārstu darba stundas tiek korekti uzskaitītas un plānotas, līdz ar to pārskata periodu beigās (reizi ceturksnī) tiek aprēķināta vidējā likme. Līdz ar to arī šo darbinieku atalgojums atbilstoši vienotiem principiem un labajai praksei ir salīdzināms kopējā sistēmā un iespējams definēt atalgojuma diapazonu. Šāds vērtējums neierobežo darbinieku konkurenci tirgū un ir nepieciešams kā iekšējās kontroles mehānisms kvalitātes kontrolei, jo ļauj izvērtēt vidējo pacienta aprūpes epizodes laiku, sekot ambulatoro un stacionāra pacientu plūsmai.
21. Ievērojot cilvēkresursu nodrošinājumu veselības aprūpes jomā un kritisko situāciju atsevišķu specialitāšu ārstniecības personu pieejamībā, Kapitālsabiedrības pakalpojumu nepārtrauktības nodrošināšanai, reputācijas un konkurētspējas sekmēšanai, atsevišķos amatos, balstoties uz objektīviem un pierādāmiem kvalifikācijas kritērijiem un darba rezultātiem, lai piesaistītu un noturētu augsti kvalificētus speciālistus, pieļaujams amata kategorijas maksimālajai vērtībai papildus piemērot tā saukto tirgus koeficientu – stacionārajā aprūpē nodarbinātajām ārstniecības personām – 1,1 – 1,3; Ambulatorajā diagnostikā – līdz 1,5 par NVD finansēto pakalpojumu daļu.

Detalizēta informācija:

- a) Atalgojuma politikas Pielikums Nr.2 – Amatu kategorijas un atalgojuma diapazons Ārstniecības departamentā.
- b) Atalgojuma politikas Pielikums Nr.3 – Amatu kategorijas un atalgojuma diapazons. Administratīvais un saimnieciski tehniskā atbalsta personāls.

DARBA SAMAKSAS STRUKTŪRA

22. Kapitālsabiedrības darbinieku atlīdzību veido:

- darba samaksa (nemainīgā un mainīgā daļa);
- sociālās garantijas un citi labumi.

22.1. darba samaksa (darba samaksas nemainīgā daļa un darba samaksas mainīgā daļa):

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

22.2. sociālās garantijas un citi labumi;

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

PAMATALGA – ATALGOJUMA NEMAINĪGĀ DAĻA

23. 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. Kapitālsabiedrības ārstniecības un aprūpes personāla minimālo darba algas apmēru regulē Latvijas Republikas normatīvie akti. Kapitālsabiedrības pārējā personāla – administratīvo un saimnieciski tehniskā atbalsta funkciju nodrošinošo darbinieku amata alga tiek noteikta saskaņā ar Kapitālsabiedrības līdžīgu amatu vērtēšanas pamatprincipiem, kā arī vadoties pēc darba tirgus atalgojuma tendencēm. Papildus amatu vērtēšanai Ārstniecības un pacientu aprūpes personu un aprūpes atbalsta personu atalgojumam tiek piemēroti detalizēti un caurskatāmi principi, kas ļauj precīzi prognozēt un salīdzināt noteikto atalgojuma līmeni.

24. Kapitālsabiedrības atalgojuma struktūrā pamatalga sastāda būtiskāko darba samaksas apjomu, kas rada prognozējamību un zināmu sociālo drošību. Lielāka atšķirība mainīgās un nemainīgās atalgojuma daļas proporcijai kopējā atalgojuma apjomā ir ārstniecības un pacientu aprūpes personām.

25. Atalgojuma sistēmas mērķa vērtība visām amatu kategorijām ir pamatalga vismaz 70% no kopējā atalgojuma, jo lielāks pamatalgas īpatsvars veicina lielāku stabilitāti un drošības sajūtu, ļauj plānot karjeru un nodrošināt darba un privātās dzīves līdzsvaru ilgtermiņā. Būtiskākais šī principa realizācijā ir pamatalgas konkurētspēja.

26. Mainīgās daļas īpatsvaram atalgojumā jābūt ne lielākam kā 30% arī ārstniecības personām, jo mainīgās daļas izmantošanas nolūks ir atalgot darbinieku iniciatīvu, palielinātu intensitāti un izcilību sniegunā, priekšroku dodot komandas, nevis individuāliem materiālās stimulēšanas risinājumiem.

KAPITĀLSABIEDRĪBAS ĀRSTNIECĪBAS DEPARTAMENTA DARBINIEKU MĒNEŠALGU NOTEIKŠANAS PAMATA PRINCIPI

27. Ārstniecības personu, pacientu aprūpes un pacientu aprūpes atbalsta personu atlīdzība amata kategorijai noteikta tiešā korelācijā ar stundas tarifa likmi.
28. Struktūrvienību vadītāju atlīdzība tiek noteikta pēc šāda sadalījuma: vadītāja mēnešalga = bāzes algas daļa + algas daļa par vadīšanu.
29. Ārstniecības departamenta ārstniecības struktūrvienību vadītāju bāzes algas daļa:
- Par bāzes algu pieņem amatalgu dienas darbā nodarbinātajiem*;
 - Bāzes algas aprēķināšanas kārtība – Stundas likme X mēneša vidējais NDL (normālais darba laiks) gadā = Amatalga dienas darbā nodarbinātajiem
30. Algas daļas par vadīšanu noteikšanas principi*

I	Galvenie speciālisti un ļoti lielas struktūrvienības vadītāji	50%–85%	1,5– 1,8	30%	20% – 60%
II	Lielas struktūrvienības vadītāji	30%–40%	1,3 –1,4	10%	10% –30%
III	Vidējas struktūrvienības vadītāji	20%–30%	1,2 –1,3	10%	10%–15%
IV	Mazas struktūrvienības vadītāji	10% –20 %	1,1 –1,2	10%	10%

*Piemēro atalgojuma noteikšanai ar 23.04.2023 (Valdes sēdes protokols Nr.13 , 23.04.2023)

**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.

31. Lai nodrošinātu pakalpojuma nepārtrauktību, jomās, kur cilvēkresursu trūkums ir kritisks, vadītāja algai tiek piemērots papildus "tirgus koeficients" 20–30% apmērā (pret atbilstošās kategorijas vadītāju grupu.
32. Struktūrvienību vadītāju bāzes algas daļa tiek pārrēķināta katru reizi, kad tiek veiktas izmaiņas stundas tarifa likmes apmērā.
33. Struktūrvienību vadītāju algas daļa par vadīšanu tiek pārskatīta atbilstoši organizatoriskām izmaiņām uzņēmumā, bet ne retāk kā vienu reizi divos gados.

Konkrētais koeficienta apmērs katram amatam tiek noteikts atbilstoši budžeta iespējām ar valdes lēmumu

ĀRSTNIECĪBAS, PACIENTU APRŪPES UN PACIENTU APRŪPES ATBALSTA PERSONĀLA DARBA SAMAKSAS VĒLAMIE PAMATPRINCIPI

34. Ārstniecības un pacientu aprūpes personām, kurām ir noteikta amata alga, bet kuras tiek nodarbinātas virsstundu darbā ārpus normālā darba laika, virsstundu darba apmaksa tiek veikta Darba likumā noteiktajā apjomā no atbilstošas kategorijas (ārsts, vecmāte, māsa, māsas palīgs) stundas tarifa likmes Kapitālsabiedrībā noteiktajā četru mēnešu pārskata periodā.
35. Vienotas, pārskatāmas un prognozējamās atalgojuma sistēmas veidošanai, ārstniecības un pacientu aprūpes personālā ieteicama atalgojuma proporcionalitātes saglabāšana starp amata kategorijām.
 - 35.1. Stundas likme reģistrētiem mūsu palīgiem sastāda 40 % no stundas likmes ārstam;
 - 35.2. Stundas likme vecmātēm/medicīnas māsām sastāda 60 % no stundas likmes ārstam;
 - 35.3. Stundas likme neregistrētiem mūsu palīgiem sastāda līdz 80% no reģistrētu māsas palīgu atalgojuma;
 - 35.4. Nesertificēta ārsta amatalga/stundas likme ir 90 % no sertificēta ārsta amatalgas/stundas likmes;
 - 35.5. Nesertificēta pacientu aprūpes personāla amatalga/stundas likme ir 90 % no sertificēta pacientu aprūpes personāla amatalgas/stundas likmes.
36. Par nesertificētas ārstniecības personas vai pacientu aprūpes personas uzraudzību noteikta piemaksa.
37. Ievērojot ārstnieciskā personāla atalgojumam paredzētā NVD finansējuma piešķiršanas nosacījumus, atalgojuma proporcijā dažādām amatu kategorijām, iespējamās novirzes no vēlamās stundas likmju proporcijas.
38. Atbildīgajam personālam noteikta piemaksa atbilstoši nostrādāto stundu skaitam, kā arī noteikta samaksa par mājas dežūrām un neatliekamu ierašanos darba pienākumu pildīšanai.

SOCIĀLĀS GARANTIJAS, PRĒMIJAS UN NAUDAS BALVAS UN CITI LABUMI

39. Labumi ir gan finansiāli, gan nefinansiāli stimuli, ko darbinieks tieši vai netieši gūst no darba devēja, tajā skaitā sociālās garantijas. Papildus labumi tiek piešķirti ar mērķi veicināt darbinieku piesaisti, veicināt pozitīva mikroklimata izveidi un darbinieku labbūtību. Lai sekmētu privātās un darba dzīves līdzsvaru, Kapitālsabiedrības sniedz atbalstu darbiniekiem sarežģītās situācijās, svarīgos privātos pasākumos.
40. Ļoti nozīmīga ir darbinieku profesionālo kompetenču uzturēšana un pilnveide, līdz ar to katru gadu būtiskus līdzekļus Kapitālsabiedrība iegulda darbinieku apmācībā, organizējot dažāda veida apmācības, kā arī apmaksājot darbinieku izvēlētas izglītības aktivitātes.
41. Rūpējoties par darbinieku veselību, sekmējot veselīgu dzīvesveidu un savlaicīgu slimību profilaksi, izvērtējot Kapitālsabiedrības finansiālās iespējas, darbiniekiem pēc pārbaudes laika tiek iegādātas veselības apdrošināšanas polises.
42. Sociālās garantijas darbiniekiem tiek nodrošinātas atbilstoši normatīvajos aktos un Kapitālsabiedrības Darba koplīgumā (turpmāk – Darba koplīgums) noteiktajam (Detalizēts apkopojums Atalgojuma politikas 1. pielikumā, 2.tabula)
43. Atbilstoši normatīvajos aktos un Darba koplīgumā noteiktajam darbiniekam var tikt izmaksātas prēmijas un naudas balvas. (Detalizēts apkopojums Atalgojuma politikas 1. pielikumā, 1.tabula).
44. Kapitālsabiedrības darbinieku ieguldījums stratēģisko finanšu un nefinanšu mērķu sasniegšanā, kā arī darbinieka individuālā izaugsme un lojalitāte, tiek vērtēts, īstenojot personāla ikgadējo divpusējo novērtēšanu, izvirzot skaidri izvērtējamus un salīdzināmus vērtēšanas kritērijus. Informācija tiek saglabāta digitālā vidē, dod darbiniekam iespēju skaidri apzināties savus darba rezultātus un salīdzināt tos ar iepriekšējo gadu rezultātiem.
45. Izvērtējot Kapitālsabiedrības papildus labumu spektru, būtiski ir arī nefinansiālās novērtēšanas un stimulēšanas mehānismi – atgriezeniskā saite, atzinība un apbalvojumi, atbildīgāku pienākumu deleģēšana, komandas un korporatīvās saliedēšanas pasākumi, kas neprasa būtiskus finansiālus ieguldījumus, bet veicina iekšējo motivāciju, veido iekļaujošu un atbalsošu un uz attīstību vērstu darba vidi, kas paralēli atalgojumam ir tikpat būtisks faktors darbinieku piesaistes un lojalitātes sekmēšanai, veiktā darba kvalitātes paaugstināšanai un stratēģisko mērķu sasniegšanai.

NOSLĒGUMA JAUTĀJUMI

46. Lai nodrošinātu efektīvu Politikas piemērošanu, Kapitālsabiedrības valde veic Politikas ieviešanas pastāvīgu uzraudzību. Valde vienu reizi gadā izvērtē Politikas aktualizācijas nepieciešamību un vajadzības gadījumā iniciē attiecīgu izmaiņu Politiku apstiprina Kapitālsabiedrības valde un dalībnieku sapulce.
47. Politika stājas spēkā pēc tās apstiprināšanas dalībnieku sapulcē.
48. Ar Politikas spēkā stāšanos spēku zaudē 17.10.2023 SIA "Rīgas Dzemdību nams" dalībnieku sapulcē (Protokola Nr. 6/2023) apstiprinātā SIA "Rīgas Dzemdību nams" Atalgojuma politika.
49. Kapitālsabiedrība nodrošina darbinieku iepazīstināšanu ar Politiku Kapitālsabiedrībā noteiktajā kārtībā.
50. Politika ir pieejama Kapitālsabiedrības publiskajā tīmekļa vietnē www.rdn.lv