



APSTIPRINĀTS  
ar SIA "Rīgas 1.slimnīca" valdes  
2021.gada 10.jūnija lēmumu Nr.13, prot. Nr.25/2021.

Saņemts SIA "Rīgas 1.slimnīca" kapitāla daļu turētāja apstiprinājums:  
15.06.2021. ārkārtas dalībnieku sapulces protokols Nr.4

## **Atalgojuma, personāla atlases un darba izpildes rezultātu novērtēšanas politika**

N-47/01

### **I. Vispārējie nosacījumi**

1. SIA „Rīgas 1.slimnīca” (turpmāk – Slimnīca) Atalgojuma, personāla atlases un darba izpildes rezultātu novērtēšanas politika (turpmāk – politika) nosaka:
  - 1.1. atalgojuma noteikšanas principus un struktūru,
  - 1.2. personāla atlases principus un procesu vakantā amata rašanās gadījumā Slimnīcā,
  - 1.3. personāla darba izpildes rezultātu novērtēšanas principus un procesu.
2. Politikas vispārīgie mērķi ir:
  - 2.1. vienoti, caurspīdīgi un saprotami atalgojuma noteikšanas principi, lai sekmētu Slimnīcas misijai un attīstības stratēģijai atbilstošas personāla politikas realizāciju, darba samaksas līdzsvarotību, profesionāla un augsta līmeņa personāla piesaisti, un konkurētspēju Latvijas darba tirgū;
  - 2.2. izvēlēties Slimnīcai piemērotāko nodarbināto, kurš spētu veikt amata aprakstā noteiktos pienākumus, izpildīt ar tiem saistītos noteiktos uzdevumus, sasniedzot izvirzītos mērķus;
  - 2.3. veikt nodarbinātā darba izpildes novērtēšanu atbilstoši novērtēšanas kritērijiem, noteikt nodarbinātā individuālās mācību un attīstības vajadzības, noteikt nodarbinātā profesionālās izaugsmes iespējas un veikt personāla pēctecības plānošanu.

### **II. Atalgojuma sistēma**

3. Politikas pamatprincipi atalgojuma noteikšanā:
  - 3.1. Slimnīcas nodarbināto atalgojums ir konkurētspējīgs Latvijas darba tirgū.
  - 3.2. Slimnīcas atalgojuma sistēma ir taisnīga, un darba samaksas noteikšanas principi ir vienoti, saprotami un caurskatāmi.
  - 3.3. Slimnīcas nodarbināto darba samaksa starp līdzīgām struktūrvienībām un struktūrvienību ietvaros starp līdzīgiem amatiem ir salīdzināma, izlīdzināta un samērīga.
  - 3.4. Slimnīcas atalgojuma sistēma ir balstīta uz vienlīdzības un taisnīguma principiem, kurā viena amata veicējiem ir iespēja nopelnīt vienādu darba samaksu, paveicot vienāda (vai salīdzināma) veida, apjoma un intensitātes darbu.
  - 3.5. Atalgojums Slimnīcas ārstniecības personām un ārstniecības atbalsta personām nav zemāks par valstī noteikto zemāko mēnešalgas apmēru par slodzi veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem.

4. Atalgojuma struktūra.
  - 4.1. Atalgojumu Slimnīcā veido darba samaksas pamatdaļa un mainīgā daļa, sociālās garantijas un atvaļinājumi.
  - 4.2. Darba samaksas pamatdaļa ir amatalga, stundu tarifa likme, akordalga un proporcionālā darba samaksa.
  - 4.3. Darba samaksas mainīgā daļa ir piemaksas, prēmijas un citi monetārie motivēšanas rīki.
  - 4.4. Sociālās garantijas ir pabalsti, kompensācijas un likumā noteikto izdevumu segšana.
5. Darba samaksas pamatdaļa.
  - 5.1. Darba samaksas pamatdaļas – amatalgas un atbilstoši no amatalgas izrēķinātās stundu tarifa likmes - apmērs tiek fiksēta Slimnīcas amatu sarakstā, ko apstiprina Slimnīcas Valde, un kas nav mazāks par valstī noteikto minimālās darba samaksas apmēru noteiktām nodarbināto grupām: ārstniecības un aprūpes personāls (1.pielikums) un pārējais personāls (2.pielikums). Amatalga tiek noteikta, izvērtējot amatus, nosakot to vērtību, salīdzinot ar citiem amatiem, vērtējot atalgojuma konkurētspēju nozarē, lai nodrošinātu ilgtermiņa darba attiecības un lojalitāti Slimnīcai. Amatu vērtēšana notiek pēc šādiem kritērijiem: izglītība, darba pieredze, darba sarežģītība, garīgā piepūle, sadarbība, atbildība par norisi un rezultātiem, atbildība par lēmumiem, kā arī amata vērtība darba tirgū.
  - 5.2. Nodarbinātā mēnešalgas apmērs izriet no amatalgas. Nodarbinātajam konkrētā mēnešalga un noligtā slodze tiek noteikta darba līgumā. Mēnešalgu aprēķina atbilstoši faktiski nostrādātajam darba laikam neatkarīgi no paveiktā darba daudzuma. Nodarbināto zemākās mēnešalgas apmēru nosaka atbilstoši ārējiem normatīvajiem aktiem. Nodarbinātajam, kurš amata (darba) pienākumus pilda nepilnu darba laiku, mēnešalgu izmaksā proporcionāli amata (darba) pienākumu pildīšanas laikam.
  - 5.3. Darba samaksas pamatdaļas apmēru - akordalgu aprēķina atbilstoši paveiktā darba daudzumam neatkarīgi no laika, kādā tas paveikts. Akordalga ir noteikta 3% -90% apjomā no veselības aprūpes pakalpojuma tarifa / cenas, kas ir atkarīgs no speciālistu pieejamības darba tirgū, kvalifikācijas, nepieciešamības nodrošināt ārstniecības un aprūpes pakalpojuma pieejamību, darba sarežģītības un plānoto Slimnīcas attīstību.
  - 5.4. Darba samaksas pamatdaļas veidu - proporcionālo darba samaksu aprēķina atbilstoši proporcionāli nostrādāto stundu skaitam mēnesī, neskaitot nakts stundas (ja nav noteikts savādāk). Proportcionālā darba samaksa izriet no noteiktā % apjoma no veselības aprūpes pakalpojuma cenas.
  - 5.5. Akordalgas un proporcionālās darba samaksas apmērs ir tieši atkarīgs no sniegto veselības aprūpes pakalpojumu apjoma konkrētā mēnesī.
  - 5.6. Konkrēts akordalgas un proporcionālās darba samaksas % apjoms un konkrēta amata amatalgai Slimnīcā ir noteikta komercnoslēpuma statuss.
6. Darba samaksas mainīgās daļas veidi un apmēri tiek noteikti saskaņā ar 3.pielikumu.
7. Atalgojums tiek pārskatīts saskaņā ar spēkā esošajiem LR normatīvajiem aktiem, izvērtējot ekonomisko situāciju Slimnīcā.

### III. Personāla atlase

8. Politikas pamatprincipi personāla atlasē ir:
  - 8.1. pakāpeniskums un caurspīdīgums, kas nozīmē, ka atlase tiek īstenota iekšējā vai ārējā personāla atlases procesa veidā, vai arī Slimnīcas nodarbinātais, kura zināšanas, darba pieredze un prasmes ir atbilstošas vakantā amata noteiktajām prasībām, tiek pārcelts

vakantajā amatā (vertikālā vai horizontālā karjera), ja pārceļšana ir izmantojama Slimnīcas nodarbinātā attīstībai vai kā motivācijas rīks;

- 8.2. tiesiskums, kas nozīmē, ka uz vadītāju vai augsta līmeņa speciālistu amatiem ar rīkojumu tiek izveidota personāla atlases konkursa komisija, apstiprināti atlases kritēriji, norises kārtība un sludināta atklāta pieteikšanās vakancei, konkursa rezultātus publicējot Slimnīcas mājas lapā;
  - 8.3. elastīgums, kas nozīmē, ka visu pretendentu iesniegtie pieteikumi tiek izskatīti, un ar pretendenta piekrišanu informācija par piemērotākajiem pretendentiem, kas netiek izvēlēti vakancei, tiek glabāta Slimnīcas pretendentu datubāzē vismaz 6 mēnešus, lai citas vakances rašanās gadījumā, uz kuru netiek sludināts konkurss, tiktu uzrunāti esošie piemērotākie pretendenti;
  - 8.4. konfidencialitāte, kas nozīmē, ka pretendenta pieteikuma dokumenti tiek uzskatīti par ierobežotas pieejamības informāciju, un tiek ievērota konfidencialitāte atlases veikšanas procesā, veicot atsauksmju par pretendentu ievākšanu no pretendenta iepriekšējās darba vietas tikai saņemot pretendenta rakstveida piekrišanu.
9. Personāla atlases tiek veikta iekšējās vai ārējās atlases veidā. Ārējā atlase šī dokumenta izpratnē ir izsludināta publiska pieteikšanās vakancei. Iekšējā atlase šī dokumenta izpratnē ir slimnīcas ietvaros – starp slimnīcas nodarbinātajiem izsludināta pieteikšanās vakancei.
  10. Personāla atlases konkurss tiek izsludināts ar valdes priekšsēdētāja rīkojumu. Rīkojumā norāda: konkursa komisijas sastāvu (vakantā amata tiešais vadītājs, Personāla vadības nodaļas darbinieks un citi komisijas locekļi pēc nepieciešamības), vakantā amata sludinājuma profilu, vakantā amata pretendentu vērtēšanas kritērijus un konkursa norises kārtību. Minimālais pieteikšanās termiņš vakancei ir 1 nedēļa, maksimālais pieteikšanās termiņš vakancei ir 1 mēnesis.
  11. Atlases ietvaros no pretendentiem pieprasa šādus pieteikuma dokumentus: dzīves aprakstu (CV), pieteikuma/motivācijas vēstuli, citu informāciju pēc nepieciešamības atbilstoši konkursa norises kārtībai. Pieteikumi uz vakanto amatu tiek saņemti pretendentam personīgi iesniedzot pieteikuma dokumentus Personāla vadības nodaļā, nosūtot tos pa pastu vai elektronisko pastu [atlase@1slimnica.lv](mailto:atlase@1slimnica.lv).
  12. Vakances, uz kurām tiek veikta ārējā atlase, tiek publicētas Slimnīcas mājas lapā, Nodarbinātības valsts aģentūras mājas lapā un citās interneta vietnēs pēc nepieciešamības. Vadītāju un vadošo speciālistu amata vakances publicē vismaz vēl vienā maksas interneta vietnē. Slimnīcas nodarbinātajiem informāciju par iekšējo atlasīti nosūta uz norādītajiem e-pastiem, ievieto iekšējā dokumentu vadības sistēmā EDUS sadaļā “Ziņas” vai iekļauj Slimnīcas regulārajā digitālajā informatīvajā izdevumā.
  13. Personāla atlases procedūru nepiemēro: ārstniecības un ārstniecības atbalsta personāla atlasei, izņemot atlasīti uz vadošiem amatiem, fiziskā un kvalificētā darba veicēju atlasei, un gadījumos, ja Slimnīcā ir nodarbinātais, kura zināšanas, pieredzes un prasmes ir atbilstošas vakantā amata noteiktajām prasībām, un pārceļšanu vakantajā amatā (vertikālā vai horizontālā karjera) var izmantot Slimnīcas nodarbinātā attīstībai vai kā motivācijas rīku.
  14. Personāla atlases procesu Slimnīcā nosaka standartprocedūra „Personāla atlase”.
  15. Personāla atlases sasniedzamais rezultāts ir piemērotu un kvalificētu speciālistu piesaiste.

#### **IV. Personāla novērtēšana**

16. Personāla darba izpildes novērtēšanai ir šādi mērķi: noteikt uz rezultātu sasniegšanu vērstus nodarbinātā individuālos mērķus un uzdevumus, kas atbilst struktūrvienības un slimnīcas mērķiem un uzdevumiem; novērtēt nodarbinātā darba izpildi atbilstoši novērtēšanas kritērijiem; noteikt nodarbinātā mācību un attīstības vajadzības; noteikt nodarbinātā profesionālās izaugsmes

iespējas; identificēt nepieciešamās izmaiņas amata aprakstā; piedāvāt virzienus sarunai starp nodarbināto un viņa tiešo vadītāju (turpmāk – vadītājs) par darba izpildi un nodrošināt regulāru atgriezenisko saiti.

17. Darba izpildi novērtē: katru gadu (ikgadējā); atkārtoti, ja vērtējums ir “neapmierinoši”; pirms pārbaudes laika beigām pēc nepieciešamības; pēc ilgstošas attaisnotas prombūtnes (ilgstoša prombūtne ir vairāk kā 6 mēneši, piemēram: bērna kopšanas atvaļinājums, mācības, darbnespēja) – 6 mēnešu laikā pēc atgriešanās; citos gadījumos, ja radusies tāda nepieciešamība (piemēram: pārceļot citā amatā citā struktūrvienībā).
18. Nodarbinātā darba izpildi novērtē tā vadītājs vai vērtēšanas komisija pēc nepieciešamības (paplašinātā vērtēšana). Darba izpildes plānošana un novērtēšana tiek veikta, izmantojot darba izpildes novērtēšanas veidlapu.
19. Nodarbinātā novērtēšanas periodā vērtē izvirzīto mērķu/ uzdevumu izpildi un ikdienas darba izpildes rezultātus.
20. Ikdienas darba izpildes rezultātus novērtē atbilstoši šādiem kritērijiem ņemot vērā noteikto vērtējuma aprakstu: darba efektivitāte, darba rezultāti, noteikto mērķu sasniegšana un/vai noteikto uzdevumu izpilde (kvalitatīvie un/vai kvantitatīvie rādītāji); nodarbinātā kompetence (zināšanas, prasmes, personības īpašības); jaunu iemaņu apgūšana, to turpmāka pielietošana ikdienā, jaunievedumi, darba metožu pilnveidošana, attīstība.
21. Vērtējot nodarbinātā darba rezultātus analizē: to individuālo mērķu un uzdevumu izpildi, kas izriet no slimnīcas un attiecīgās struktūrvienības mērķiem un uzdevumiem un ietver noteiktu atbildības daļu no tā, kas jāsasniedz slimnīcai kopumā; pastāvīgi veicamo amata pienākumu izpildes atbilstību amata aprakstā noteiktajām prasībām un standartiem; nodarbinātā ikdienas rīcību atbilstoši kritērija rādītājiem.
22. Darba izpildes novērtējumu ņem vērā pieņemot lēmumu par nodarbinātā pārceļšanu citā amatā, nodarbinātā paaugstināšanu vai papildu pienākumu noteikšanu. Ja darba izpildes novērtējums ir "teicami", vadītājs izvērtē iespējas pārskatīt vai paplašināt nodarbinātā pienākumus, atbildību un darba sarežģītību.
23. Nodarbināto ikgadējās darbības un tās rezultātu novērtēšanas procesu Slimnīcā nosaka iekšējie noteikumi “Darba izpildes novērtēšanas kārtība”.

Dokumenta izstrādātājs/  
izstrādātāju grupas pārstāvis:

I.Luksa

Personāla vadības nodaļas vadītāja

#### Grozījumu kopsavilkums

Versija	Izmaiņas	Izmaiņu pamatojums	Grozījumi apstiprināti
01	Politika pārstrādāta un atkārtoti iesniegta saskaņošanai RD. Saņemts SIA “Rīgas 1.slimnīca” kapitāla daļu turētāja apstiprinājums: 15.06.2021. ārkārtas dalībnieku sapulces protokols Nr.4		2021.gada 10.jūnija valdes sēdē, prot. Nr25/2021, lēmums Nr.13

**Amatu iedalījums grupās un mēnešalgu apmērs ārstniecības un aprūpes personālam**

Amats	Amata vietu skaits	Zemākā mēnešalgas likme, Eur
Ārsti, funkcionālie speciālisti	225	Saskaņā ar 18.12.2018 MK. not.Nr.851 "Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem" 2.pielikuma 1., 2. un 3.punktu: 1..kategorija, 2.kategorija, 3.kategorija.
Ārstniecības un pacientu aprūpes personas	189	Saskaņā ar 18.12.2018 MK. not.Nr.851 "Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem" 2.pielikuma 3., 4., 5. un 6.punktu: 3..kategorija, 4.kategorija, 5.kategorija, 6.kategorija.
Ārstniecības un pacientu atbalsta personas	156	no 500,00
Ārstnieciskā procesa nodrošinājuma personāls	91	no 500,00

**Amatu iedalījums grupās un mēnešalgu apmērs pārējam personālam**

<b>Amats</b>	<b>Amata vietu skaits</b>	<b>Zemākā mēnešalgas likme, Eur</b>	
Administratīvais personāls	24	no 632,50	
Inženiertehniskais un saimniecības personāls	26	no 500,00	
Valdes priekšsēdētājs	1	Saskaņā ar 04.02.2020. MK noteikumiem 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 loceklis	1		

**Piemaksas un prēmijas**

<b>Piemaksas vai prēmijas veids</b>	<b>Piemaksas vai prēmijas apmērs, mēnesī</b>	<b>Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji</b> (atbilstoši Darba samaksas nolikuma un minētā normatīvā akta nosacījumiem)
Speciālā piemaksa anestezioloģijas un intensīvās terapijas struktūrvienības darbiniekiem	5%	18.12.2018 MK. not.Nr.851 "Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem" 3.pielikuma 7.punkts
Lojalitātes piemaksa anestezioloģijas, intensīvās terapijas ārstiem un māsām un operāciju bloka māsām	līdz 15%	Darba koplīguma 3.9. un 3.10.punkts
Piemaksa par stāžu ārstniecības jomā	0.5 - 3 %	18.12.2018. MK. not.Nr.851 "Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem" 7.punkts
Piemaksa par papildus darbu, ja aizvieto prombūtnē esošu nodarbināto	līdz 50%	Darba likuma 65.pants un Darba koplīguma 3.3.punkts
Piemaksa par papildu darbu, ja pilda vakanta amata pienākumus	līdz 50%	Darba likuma 65.pants un Darba koplīguma 3.3.punkts
Piemaksa par darba intensitāti	līdz 100%	Saskaņā ar izvērtējumu, pamatojoties uz valdes lēmumu vai valdes priekšsēdētāja rīkojumu
Piemaksa par svētku stundām	100% no noteiktās stundas tarifu likmes	Darba likuma 68.panta pirmā daļa
Piemaksa par nakts stundām	50% no noteiktās stundas tarifu likmes	Darba likuma 67.panta pirmā daļa
Piemaksa atbildīgajajām ārstniecības personām specialitātē, ja amatam noteikta akorda darba samaksas sistēma	atbildīgajai māsai – no 100 Eur	Darba koplīguma 3.9. un 3.10.punkts
	atbildīgajiem ārstiem specialitātē – no 150 Eur	
	atbildīgajiem ārstiem specialitātē, kas ir struktūrvienību vadītāji – no 250 Eur	
	klīnikas vadītāja vietniekam – no 350 Eur	
Piemaksa par zinātņu doktora kvalifikāciju	No 50.00 Eur	Darba koplīguma 3.12.punkts

Piemaksa par ārstniecības personas piesaisti	vienreizēji no 25 Eur atbilstoši ārstniecības personas noteiktajai slodzei	Darba samaksas nolikums
Prēmija par īpašu ieguldījumu Slimnīcas attīstībā un mērķu sasniegšanā	līdz 100% no mēnešalgas vienu reizi gadā un kas kopumā kalendārā gada laikā sastāda ne vairāk kā 5% no atlīdzībai plānoto līdzekļu apjoma, pamatojoties uz Slimnīcas ikgadējās darbības un tās rezultātu novērtējumu	Valdes lēmums, izvērtējot finanšu un ekonomisko situāciju Slimnīcā

### Sociālās garantijas, pabalsti un kompensācijas

Veids	Apmērs	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji (atbilstoši Darba samaksas nolikuma un minētā normatīvā akta nosacījumiem)
Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums	28 kalendārās dienas gadā	Darba likuma 149.panta pirmā daļa
Mācību atvaļinājums	20 kalendārās dienas gadā, no kurām 10 darba dienas ir apmaksātas	Darba likuma 157.pants
Apmaksātais papildatvaļinājums medicīnas māsām	kas iegūst augstāko izglītību - 1 diena gadā, ar bakalaura grādu - 2 dienas gadā, ar maģistra grādu - 3 dienas gadā	Darba koplīguma 3.13.punkts
Apmaksāts papildatvaļinājums iepirkuma komisijas loceklim, ja darbojies iepirkuma komisijā/-ās vismaz 6 mēnešus	1 diena gadā	Darba likuma 151.panta otrā daļa
Pabalsts (apbedīšanas) nodarbinātajam ģimenes locekļa nāves gadījumā	50% apmērā no minimālās algas	Darba samaksas nolikums
Pabalsts (apbedīšanas) nodarbinātā ģimenes locekļiem nodarbinātā nāves gadījumā	ne vairāk 550 Eur	Darba samaksas nolikums



Apmaksāts papildatvaļinājums – bērni	ja ir mazāk par 3 bērniem vecumā līdz 14 gadiem – 1 diena gadā par katru bērnu,	Darba likuma 151.panta pirmā daļa
	ja ir 3 un vairāk bērnu vecumā līdz 16 gadiem vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam – 3 dienas gadā	
Apmaksātas brīvdienas – laulība	3 dienas	Darba likuma 74.panta pirmā daļa
Apmaksātas brīvdienas – tuvinieka nāve	2 dienas	Darba likuma 74.panta pirmā daļa
Atlaišanas pabalsts	līdz 4 mēnešu vidējai izpēļņai	Darba likuma 112.panta pirmā daļa
Veselības apdrošināšana	atbilstoši līdz ārējos normatīvajos aktos noteiktajam apjomam	Atbilstoši izstrādātiem un valdes lēmumā apstiprinātiem kritērijiem