



Saskaņots ar SIA „Rīgas 1.slimnīca” valdes  
2021.gada 10.jūnija lēmumu Nr.13, protokols Nr.25/2021.

APSTIPRINĀTS  
SIA „Rīgas 1.slimnīca” dalībnieku  
2021.gada 15.jūnija ārkārtas sapulcē, protokols Nr.4.

Grozījumi:  
saskaņoti ar SIA „Rīgas 1.slimnīca” valdes 2023.gada 25.aprīļa lēmumu Nr.1, protokols Nr.12/2023 un  
apstiprināti SIA „Rīgas 1.slimnīca” dalībnieku 2023.gada 15.maija kārtējā sapulcē, protokols Nr.2;

saskaņoti ar SIA „Rīgas 1.slimnīca” valdes 2023.gada 24.maija lēmumu Nr.1, protokols Nr.13/2023  
un ar SIA „Rīgas 1.slimnīca” valdes 2023.gada 7.jūnija lēmumu Nr.5, protokols Nr.15/2023;  
apstiprināti SIA „Rīgas 1.slimnīca” dalībnieku 2023.gada 16.jūnija ārkārtas sapulcē, protokols Nr.3.

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

N-47/04

### **I. Vispārējie nosacījumi**

1. Lai ekonomiski un funkcionāli efektīvi sasniegtu SIA „Rīgas 1.slimnīca” (turpmāk – Slimnīca) noteiktos mērķus, Slimnīcas valde nosaka darbinieku skaitu, struktūru, amatu sadalījumu un atalgojuma apmēru, apstiprinot amatu sarakstu. Nosakot darbinieku atalgojumu, kā arī atlasot un novērtējot darbiniekus, tiek ņemti vērā šajā Atalgojuma, personāla atlases un darba izpildes rezultātu novērtēšanas politikā (turpmāk – politika), noteiktie vienotie kritēriji. 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 nolīgta 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, kā arī sociālās garantijas, pabalsti un kompensācijas tiek noteikti saskaņā ar politikas 3.pielikumu.

6.<sup>1</sup> Papildu politikas 6.punktā noteiktajam Slimnīca nodrošina nodarbinātajiem:

6.<sup>1</sup>1. apmaksātas kvalifikācijas paaugstināšanas mācības atbilstoši apstiprinātam mācību plānam, kā arī apmaksātu brīvdienu kvalifikācijas paaugstināšanas mācībām saskaņā ar Slimnīcas Atlīdzību nolikumu;

6.<sup>1</sup>2. mobilo tālruni darba pienākumu veikšanai un tā limitu atbilstoši Slimnīcas Atlīdzību nolikumā

- noteiktajam;
- 6.<sup>13.</sup> medicīnas apģērba iegādes izdevumu kompensāciju apmērā un kārtībā, kas paredzēta Slimnīcas Atlīdzību nolikumā;
  - 6.<sup>14.</sup> redzes korekcijas līdzekļu iegādes kompensāciju Slimnīcas Iekšējās darba kārtības noteikumos noteiktajā apmērā un kārtībā;
  - 6.<sup>15.</sup> atļaidi braukšanai Rīgas pilsētas sabiedriskajā transportā atbilstoši Rīgas domes saistošajiem noteikumiem Slimnīcas Atlīdzību nolikumā noteiktajā kārtībā.
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 atlase 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 uz elektroniskā pasta adresi: [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 norādītajām elektroniskā pasta adresēm, ievieto iekšējā dokumentu vadības sistēmā EDUS sadaļā „Ziņas”.
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. *svītrots*
21. *svītrots*
22. *svītrots*
23. Nodarbināto ikgadējās darbības un tās rezultātu novērtēšanas procesu Slimnīcā nosaka iekšējie noteikumi „Darba izpildes novērtēšanas kārtība”.

Dokumenta  
izstrādātāju grupas pārstāvis:

Vlada Beķere

Juridiskās un iepirkumu nodaļas vadītāja

#### Grozījumu kopsavilkums

Versija	Izmaiņas	Grozījumi saskaņoti
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. Nr.25/2021, lēmums Nr.13
02	Politika grozīta, veicot redakcionālus precizējumus un atbilstoši izmaiņām normatīvajos aktos. Papildināts politikas 1.punkts, kā arī svītroti politikas 20.-22.punkts, ņemot vērā, ka novērtēšanas detalizētu kārtību paredz Slimnīcas iekšējie noteikumi, uz kuriem šeit ir atsauce. Visi politikas pielikumi izteikti jaunā redakcijā.	2023.gada 25.aprīļa valdes sēdē, prot. Nr.12/2023, lēmums Nr.1
03	Veikti grozījumi politikas 1. un 2.pielikumā, nosakot visām amatu kategorijām maksimālo mēnešalgas apmēru.	2023.gada 24.maija valdes sēdē, prot. Nr.13/2023, lēmums Nr.1
04	Precizēts politikas 6.punkts, politika papildināta ar 6. <sup>1</sup> punktu.	2023.gada 7.jūnija valdes sēdē, prot. Nr.15/2023, lēmums Nr.5

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

Amats	Mēnešalgas likme
ārsti, funkcionālie speciālisti	saskaņā ar Ministru kabineta 18.12.2018. noteikumu Nr.851 „Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem” atbilstoši nodarbinātā kategorijai, bet nepārsniedzot 70% no valdes locekļa atalgojuma, neskaitot akordalgas daļu;
ārstniecības un pacientu aprūpes personas	saskaņā ar Ministru kabineta 18.12.2018. noteikumu Nr.851 „Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem atbilstoši nodarbinātā kategorijai, bet nepārsniedzot 95% no attiecīgās struktūrvienības vadītāja atalgojuma, neskaitot akordalgas daļu;
ārstniecības un pacientu atbalsta personas	no 680 EUR, bet ne mazāk par normatīvajos aktos noteikto minimālās mēneša darba algas apmēru, nepārsniedzot 60% no attiecīgās struktūrvienības vadītāja atalgojuma, neskaitot akordalgas daļu.

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

Amats	Mēnešalgas likme
valde	saskaņā ar pilnvarojuma līgumu, ievērojot Ministru kabineta 04.02.2020. noteikumus 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”;
vadošais administratīvais personāls	no 1925 EUR, bet nepārsniedzot 80% no valdes locekļa atalgojuma;
pārējais administratīvais personāls	no 1210 EUR, bet nepārsniedzot 95% no attiecīgās struktūrvienības vadītāja atalgojuma;
pārējais atbalsta personāls	no 700 EUR, bet ne mazāk par normatīvajos aktos noteikto minimālās mēneša darba algas apmēru, bet nepārsniedzot 60% no attiecīgās struktūrvienības vadītāja atalgojuma;
infrastruktūras uzturēšanas personāls	no 620 EUR, bet ne mazāk par normatīvajos aktos noteikto minimālās mēneša darba algas apmēru, bet nepārsniedzot 70% no attiecīgās struktūrvienības vadītāja atalgojuma.

### 1. Piemaksas un prēmijas

Piemaksas vai prēmijas veids	Piemaksas vai prēmijas apmērs, mēnesī	Piešķiršanas pamatojums (attiecīgais normatīvais akts, kas to regulē un paredz piešķiršanas kritērijus)
Speciālā piemaksa anestezioloģijas, intensīvās terapijas un sāpju klīnikas ārstniecības personai par īpašu risku	5%	Ministru kabineta 18.12.2018. noteikumu Nr.851 „Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem” 3.pielikums, Slimnīcas Atlīdzību nolikums
Piemaksa par stāžu ārstniecības jomā	līdz 3 %	Ministru kabineta 18.12.2018. noteikumu Nr.851 „Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem” 8.punkts, Slimnīcas Atlīdzību nolikums
Piemaksa par aizvietošanu, ja aizvieto prombūtnē esošu nodarbināto vai pilda vakanta amata pienākumus	15 – 25 %	Darba likuma 65.pants, Darba koplīgums, Slimnīcas Atlīdzību nolikums
Piemaksa par papildu darbu saskaņā ar valdes priekšsēdētāja rīkojumu	līdz 50%	Darba likuma 65.pants, Darba koplīgums, Slimnīcas Atlīdzību nolikums
Piemaksa par būtisku papildu darbu saskaņā ar valdes lēmumu	līdz 100 %	Darba likuma 65.pants, Slimnīcas Atlīdzību nolikums
Piemaksa par īpašu darba intensitāti, ja tas tiek pamatots	līdz 50 %	Slimnīcas Atlīdzību nolikums
Piemaksa par darbu svētku dienās	100% no noteiktās stundas tarifu likmes	Darba likuma 68.panta pirmā daļa, Slimnīcas Atlīdzību nolikums
Piemaksa par nakts darbu	50% no noteiktās stundas tarifu likmes	Darba likuma 67.panta pirmā daļa, Slimnīcas Atlīdzību nolikums
Piemaksa par virsstundu darbu	100 %	Darba likuma 68.panta pirmā daļa, Slimnīcas Atlīdzību nolikums
Piemaksa par jauno darbinieku apmācību veikšanu vai ārsta no Ukrainas uzraudzību	līdz 10 %	Slimnīcas Atlīdzību nolikums
	atbildīgajai māšai un	

Piemaksa par vadītāja pienākumu veikšanu ārstniecības personām, ja amatam noteikta akorda darba samaksas sistēma	atbildīgajam ārsta palīgam – 100 EUR	Darba koplīgums, Slimnīcas Atlīdzību nolikums
	atbildīgajam ārstam specialitātē un atbildīgajam funkcionālajam speciālistam – 150 EUR	
	struktūrvienības vadītājam – 250 EUR	
	klīnikas vadītāja vietniekam – 350 EUR	
Piemaksa par zinātņu doktora kvalifikāciju	50 EUR	Darba koplīgums, Slimnīcas Atlīdzību nolikums
Piemaksa par ārstniecības personas piesaisti	vienreizēji no 100 EUR atbilstoši ārstniecības personai noteiktajai slodzei	Slimnīcas Atlīdzību 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	Slimnīcas valdes lēmums, izvērtējot finanšu un ekonomisko situāciju Slimnīcā

## 2. Sociālās garantijas, pabalsti un kompensācijas

Veids	Apmērs	Piešķiršanas pamatojums (attiecīgais normatīvais akts, kas to regulē un paredz piešķiršanas kritērijus)
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
Apmaksāts papildatvaļinājums medicīnas māsām	kamēr iegūst augstāko izglītību – 1 diena gadā	Darba koplīgums, Slimnīcas Iekšējās darba kārtības noteikumi
	ar bakalaura grādu – 2 dienas gadā	
	ar maģistra grādu – 3 dienas gadā	
Apmaksāts papildatvaļinājums iepirkuma komisijas loceklim, ja darbojies iepirkuma komisijā / -ās vismaz 6 mēnešus	1 diena gadā	Darba likuma 151.panta otrā daļa, Slimnīcas Atlīdzības nolikums
Pabalsts (apbedīšanas) nodarbinātajam ģimenes locekļa nāves gadījumā	50% apmērā no minimālās algas	Slimnīcas Atlīdzības nolikums
Pabalsts (apbedīšanas) nodarbinātā ģimenes locekļiem nodarbinātā nāves gadījumā	ārstniecības personai, kura sniedza no valsts vai pašvaldības budžeta	Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma

	apmaksātos veselības aprūpes pakalpojumus - amata algas vai mēneša vidējās izpeļņas apmērā	19.panta pirmā daļa, Slimnīcas Atlīdzību nolikums
	pārējiem darbiniekiem - ne vairāk kā 550 EUR	Slimnīcas Atlīdzību nolikums
Apmaksāts papildatvaļinājums, ja ir bērni	ja ir mazāk par 3 bērniem vecumā līdz 14 gadiem – 1 diena gadā par katru bērnu ja ir 3 un vairāk bērnu vecumā līdz 16 gadiem vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam – 3 dienas gadā	Darba likuma 151.panta pirmā daļa, Slimnīcas Iekšējās darba kārtības noteikumi
Apmaksātas brīvdienas sakarā ar stāšanos laulībā	līdz 3 dienām, pēc darbinieka lūguma	Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 3.panta ceturtais daļas 3.punkts, Slimnīcas Atlīdzību nolikums
Apmaksātas brīvdienas sakarā ar tuvinieka nāvi	2 dienas	Darba likuma 74.panta pirmā daļa, Slimnīcas Atlīdzību nolikums
Atlaišanas pabalsts	līdz 4 mēnešu vidējai izpeļņai	Darba likuma 112.panta pirmā daļa
Veselības apdrošināšana	atbilstoši ārējos normatīvajos aktos noteiktajam apjomam, kā arī valdes izstrādātiem un apstiprinātiem kritērijiem	Slimnīcas valdes lēmums
Valdes un vadošo darbinieku civiltiesiskā apdrošināšana	atbilstoši valdes deleģējuma līgumam, ārējos normatīvajos aktos noteiktajam apjomam, ņemot vērā Slimnīcas finanšu iespējas, kā arī valdes izstrādātos un apstiprinātos kritērijus	Slimnīcas valdes lēmums
Pabalsts darbiniekiem īpašos ārkārtas gadījumos, kas ietekmē visu valsts sabiedrību	līdz 50% no mēnešalgas, kas kopumā kalendārā gada laikā sastāda ne vairāk kā 3% no atlīdzībai plānoto līdzekļu apjoma, ņemot vērā Slimnīcas finanšu iespējas, kā arī valdes izstrādātos un apstiprinātos kritērijus	Slimnīcas valdes lēmums