

SIA „Rehabilitācijas centrs “Tērvete”” atalgojuma politikas pamatprincipi

Atlīdzību SIA “Rehabilitācijas centrs “Tērvete”” (turpmāk - Centrs) darbiniekiem nosaka saskaņā ar Latvijas Republikas Darba likumu, Darba aizsardzības likumu, Ministru kabineta noteikumiem, līguma ar Nacionālo veselības dienestu (NVD) nosacījumiem, kas regulē darba samaksu un atlīdzību atbilstoši Centra amatu sarakstā un iekšējos normatīvajos aktos paredzētajām amatu mēnešalgām un likmēm, izpildāmā darba apjomam un darbinieka kvalifikācijai.

Darba samaksa ietver mēnešalgu, normatīvajos aktos vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas, naudas balvas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu (t.i. samaksa par atvaļinājumu un papildatvaļinājumu, piemaksa par papildus darbu, par virsstundu darbu, par darbu naktī, piemaksa par darba vides riska faktoriem, citas piemaksas).

Mēnešalgas apmēru norāda darba līgumā, kas noslēgts starp darba devēju un darba ņēmēju. Mainoties mēnešalgas apmēram, tiek slēgta rakstiska vienošanās par izmaiņām noslēgtajā darba līgumā.

Centrā darba samaksa organizēta pēc laika darba samaksas principa: laika algas samaksa, kuru aprēķina atbilstoši faktiski nostrādātajam darba laikam neatkarīgi no paveiktā darba daudzuma. Darbinieku mēnešalgas apmēru nosaka, atbilstoši apstiprinātajām amata kvalifikācijas kategorijām un noteiktajām mēnešalgu skalām.

Piemaksas, materiālā stimulēšana un sociālās garantijas

Darbinieks var saņemt piemaksu Darba likuma un Darba samaksas nolikumā paredzētajā kārtībā un apmērā:

- ārstniecības personām paredzēta mēnešalgas palielinājuma piemaksa par darba stāžu ārstniecības jomā;
- par papildu darbu (prombūtnē esoša darbinieka vai vakanta amata pienākumu pildīšanu, darba apjoma paplašināšanos), izvērtējot darba sarežģītības pakāpi, apjomu un atbildības līmeni – nosaka ar valdes priekšsēdētāja rīkojumu;
- piemaksa par nakts darbu, virsstundu darbu un par darbu svētku dienās saskaņā ar Darba likumu;
- piemaksu par personisko darba ieguldījumu, intensitāti un darba kvalitāti, ņemot vērā darbinieka personisko darba ieguldījuma, kvalitātes un darba intensitātes izvērtējumu un šādus kritērijus: darbinieka radošais un organizatoriskais ieguldījums darbā, darba stāžs struktūrvienībā, papildus pienākumu veikšana un darba intensitāte aizvietojo citus darbiniekus, iniciatīvas paušana darba procesa pilnveidošanā, saskarsmes un sadarbības kvalitāte ar citiem kolēģiem un pacientiem, ētikas un lojalitātes ievērošana.

Virsstundu darbs ir pieļaujams, ja darba devējs un darbinieks par to ir vienojušies rakstveidā.

Darbiniekam var tikt piešķirts vienreizējs naudas pabalsts tuvinieku nāves gadījumā saskaņā ar apstiprināto Darba samaksas nolikumu.

.

Valdes locekļu atlīdzība

Valdes locekļiem mēneša atlīdzību nosaka saskaņā ar dalībnieku sapulces lēmumu.