



LATVIJAS REPUBLIKA  
SABIEDRĪBA AR IEROBEŽOTU ATBILDĪBU  
**LIMBAŽU SLIMNĪCA**

Vienotais reģ. Nr. 40003361616, PVN reģ. Nr. LV40003361616, Klosters iela 3, Limbaži, LV-4001,  
Tālrunis 64070103, e-pasts [pasts@limbazuslimnica.lv](mailto:pasts@limbazuslimnica.lv)  
A/S SEB banka, kods UNLALV2X, konts LV20UNLA0013000142205

**APSTIPRINĀTS**  
ar Sabiedrības ar ierobežotu atbildību “LIMBAŽU SLIMNĪCA”  
2026. gada 25. maija valdes lēmumu  
(protokols Nr. 7;1&)

**SIA “LIMBAŽU SLIMNĪCA” ATALGOJUMA POLITIKA**

Izdota saskaņā ar  
Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības  
likuma 58. panta trešās daļas j) apakšpunktu

**1. ATALGOJUMA POLITIKAS MĒRĶIS**

- 1.1. Sabiedrībā ar ierobežotu atbildību “LIMBAŽU SLIMNĪCA”, Atalgojuma politikas mērķis ir noteikt SIA “LIMBAŽU SLIMNĪCA”, turpmāk Sabiedrība, 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 prasībām.
- 1.2. Sabiedrības atalgojuma sistēma izstrādāta ar mērķi motivēt kompetentus un lojālus darbiniekus, atalgot darbiniekus atbilstoši kvalifikācijai, atbildībai un darba rezultātiem, veicinot Sabiedrības darbinieku noteikto misijas, vīzijas un mērķu izpildi. Darba samaksas sistēma izstrādāta, pamatojoties uz Darba likuma, Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma, Ministru kabineta 2018.gada 18. decembra noteikumu Nr.851 “Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem” normatīvo regulējumu.
- 1.3. Nodrošināt caurskatāmu atalgojuma sistēmu, lai sekmētu lietderīgu Sabiedrības budžeta līdzekļu un saimniecisko finanšu līdzekļu izlietojumu.
- 1.4. Atbilstoši ekonomiskajai situācijai valstī un Sabiedrības finansiālajām iespējām, panākt darba tirgum atbilstošu un konkurētspējīgu atalgojumu.
- 1.5. Darba samaksas sistēma ir saistoša visiem Sabiedrības darbiniekiem. Šo sistēmu nepiemēro Sabiedrības valdes locekļu atlīdzības noteikšanai par valdes locekļu pienākumu izpildi.
- 1.6. Sabiedrības valdes locekļu mēneša atlīdzību nosaka dalībnieku sapulce, saskaņā ar Ministru kabineta 2025. gada 25. jūnija noteikumiem Nr. 392 “Valdes un padomes locekļu skaita un atalgojuma noteikšanas kārtība publiskas personas kapitāla daļu pārvaldīšanas gadījumā”.

## 2. ATALGOJUMA POLITIKAS UZDEVUMI UN PRINCIPI

- 2.1. Noteikt vienotu atalgojuma veidošanas sistēmu Sabiedrībā, kas nodrošinātu pamatdarbību un tās attīstību šādos galvenos virzienos:
  - 2.1.1. Neatliekamās palīdzības nodrošināšana, sniedzot palīdzību 24 stundu režīmā neatliekamās palīdzības un uzņemšanas nodaļā un stacionārā;
  - 2.1.2. Attīstīt ambulatoros un dienas stacionāra pakalpojumus;
  - 2.1.3. Attīstīt jaunus valsts apmaksātos veselības aprūpes pakalpojumus;
  - 2.1.4. Attīstīt maksas pakalpojumus.
- 2.2. Darba samaksas noteikšanā tiek ņemti vērā kritēriji, kas veicina darbinieka profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu (izglītība, sertifikācija un c.).
- 2.3. Darba samaksas noteikšanā, ir skaidri noteikta un definēta piemaksu noteikšanas un administrēšanas kārtība.
- 2.4. Naudas balvas piešķiršanas kārtība- tiek ņemts vērā darbiniekam, valstij vai Sabiedrībai svarīgs sasniegums vai notikums, kā arī darbinieka ieguldījums Sabiedrības mērķu sasniegšanā.
- 2.5. Ievērojot cilvēkresursu nodrošinājumu veselības aprūpes jomā un kritisko situāciju atsevišķu specialitāšu ārstniecības personu pieejamībā, Sabiedrības 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, pieļauj amata kategorijas maksimālajai vērtībai papildus piemērot tā saukto tirgus koeficientu.
- 2.6. Sabiedrība rūpējas par konkurētspējīgas atalgojuma sistēmas uzturēšanu, izmantojot pieejamo informāciju par darba samaksas apmēru darba tirgū, regulāri sekojot darba samaksas apmēram valsts un privātajā sektorā, kā arī izvērtējot Sabiedrības budžeta iespējas.

## 3. ATALGOJUMA STRUKTŪRA

- 3.1. Sabiedrība ir apstiprinājusi Darba samaksas un sociālo garantiju nolikumu, kurā noteikta kārtība, kādā Sabiedrībā tiek noteikta darbinieku darba samaksa.
- 3.2. Saskaņā ar Darba samaksas un sociālo garantiju nolikumu, darba samaksa ir mēnešalga, piemaksas, prēmijas, naudas balvas un jebkura cita veida atlīdzība saistībā ar darbu.
- 3.3. Sabiedrības atalgojumu struktūru veido:
  - 3.3.1. **Atalgojuma nemainīgā daļa**, kas ir mēnešalgas amata likme vai stundas likme, kuru nosaka, pamatojoties uz amatam (profesijai) piešķirto kvalifikācijas kategoriju, atbilstoši veicamo amata pienākumu sarežģītībai, darba apjomam, atbildības pakāpei un kvalifikācijas prasībām. Atalgojuma nemainīgā daļa nav zemāka par Ministru kabineta 2018.gada 18. decembra noteikumos Nr. 851 „Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem” noteikto zemāko mēnešalgas likmi.
  - 3.3.2. **Atalgojuma mainīgā daļa**, kuru nosaka papildus atalgojuma nemainīgajai daļai, atbilstoši noteiktā laika periodā sasniegtajiem darba rezultātiem un veiktajam papildus darbam, atbilstoši darba tiesību reglamentējošiem normatīviem aktiem un Darba samaksas un sociālo garantiju nolikumam Atalgojuma mainīgā daļa nav garantēta un stabila, tas ir papildu labums, ko nosaka normatīvie akti.
- 3.4. Papildus noteiktajiem atalgojumiem tiek noteiktas dažādas piemaksas: piemaksa par papildu paveiktu darbu, piemaksa par darbu, kas saistīts ar īpašu risku, piemaksa par nakts darbu, piemaksu par virsstundu darbu un darbu svētku dienās, piemaksa ārstniecības personām par darba stāžu, piemaksa darbiniekiem par darba kvalitāti un intensitāti.
- 3.5. Uzņēmuma līgums.

## 4. SOCIĀLĀS GARANTIJAS

- 4.1. Darbinieku atbalstam Sabiedrībā saskaņā ar Darba samaksas un sociālo garantiju nolikumu un citiem iekšējiem normatīvajiem aktiem, nosaka dažāda veida sociālās garantijas (pabalsti,

kompensācijas, papildatvaļinājumi, veselības aprūpe, izglītība, kvalifikācijas celšana, veselības veicināšanas atbalsta pasākumi) pamatdarbā strādājošiem darbiniekiem:

4.1.1. Pabalsts darbiniekam, kura apgādībā ir bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam;

4.1.2. Pabalsts darbinieka radnieka nāves gadījumā;

4.1.3. Pabalsts redzes korekcijas līdzekļu iegādei;

4.1.4. Apmaksāta brīvdiena 1. septembrī 1.- 4. klases bērnu vecākiem;

4.1.5. Apmaksāta brīvdiena darbiniekam izlaiduma dienā tā bērnam vai darbiniekam absolvējot izglītības iestādi;

4.1.6. Apmaksāta atpūtas diena darbiniekam, kurš kā donors nodevis asinis;

4.1.7. Veselības apdrošināšanas polise.

4.2. Iespēja saņemt prēmijas, naudas balvas, vai cita veida atbalstu, tiek darbiniekam piešķirta izvērtējot Sabiedrības darbības rezultātus un ievērojot Sabiedrības finansiālās iespējas.

## 5. NOSLĒGUMA JAUTĀJUMI

5.1. Atalgojuma politika tiek īstenota Sabiedrības kārtējā gada budžeta sadaļas Darba samaksa apstiprināto finanšu līdzekļu ietvaros.

5.2. Sabiedrība aizsargā un neizpauž katrai individuālai personai noteikto vai piešķirto atalgojumu, izņemot, ja normatīvie akti nenosaka citādi.

5.3. Darba samaksas piemērošanas un aprēķināšanas kārtība tiek atrunāta Darba samaksas un sociālo garantiju nolikumā.

Valdes locekle

L. Česle

Sagatavoja  
juriste R. Deiča  
Tāl. 26108080

