

**PSIA "Veselības un sociālās aprūpes centrs - Sloka"
VALDES ATLĪDZĪBAS POLITIKA**

I. Vispārīgie jautājumi

1. Pašvaldības sabiedrības ar ierobežotu atbildību "Veselības un sociālās aprūpes centrs – Sloka" (turpmāk – Sabiedrība) valdes locekļu atlīdzības politika (turpmāk - Politika) nosaka vispārīgos principus un kārtību, kādā Sabiedrības valdes locekļu atlīdzība tiek noteikta, pārskatīta un īstenota.
2. Politikas mērķis ir nodrošināt caurskatāmu, taisnīgu un atbilstošu atlīdzības sistēmu Sabiedrības valdes locekļiem, lai nodrošinātu kvalificētu valdes locekļu piesaisti un motivēšanu, veicinot Sabiedrības efektīvu pārvaldību, ilgtspējīgu attīstību un kapitāla vērtības pieaugumu.
3. Politika ir izstrādāta, lai nodrošinātu, ka valdes locekļiem noteiktā atlīdzība atbilst viņu profesionālajam sniegumam un atbildības līmenim, tiek noteikta, ņemot vērā Sabiedrības ekonomisko stāvokli, tirgus praksi un nozares atlīdzību līmeni, kā arī ņemot vērā Sabiedrības citu vadošo darbinieku atalgojumu. Vienlaikus Politika garantē, ka atlīdzības piešķiršanas process ir caurskatāms, un tādējādi novērš jebkādu interešu konfliktu, veicinot atklātību un godprātīgu pārvaldību.
4. Politika ir izstrādāta, ievērojot normatīvos aktos ietvertos noteikumus, kas attiecināmi uz Sabiedrības darbību.
5. Politikas izpratnē valdes locekļa mēneša atlīdzība ir regulāra, reizi mēnesī izmaksājama mēneša atlīdzība pirms nodokļu samaksas. Mēneša atlīdzībā neietilpst prēmijas, pilnvarojuma līgumā pielīgta apdrošināšana un atsaukšanas pabalsts. Politikā lietotais termins "valdes loceklis" sevī ietver arī valdes priekšsēdētāju.

II. Atlīdzības noteikšanas kritēriji

6. Lēmumus par valdes locekļu atlīdzības noteikšanu, pārskatīšanu, prēmijas piešķiršanu, atsaukšanas pabalsta noteikšanu pieņem Sabiedrības dalībnieku sapulce. Lēmuma pieņemšana par valdes locekļu atlīdzības noteikšanu vai pārskatīšanu notiek slēgtā sēdē (vai tās daļā), tādējādi izslēdzot iespēju Sabiedrības valdes locekļiem noteikt savu atlīdzību vai piedalīties tās noteikšanā, tomēr tas neierobežo uz attiecīgās sēdes atklāto daļu uzaicināt valdes locekļus viedokļa noskaidrošanas nolūkos.
7. Valdes locekļa atlīdzība sastāv no mēneša atlīdzības (atlīdzības fiksētā daļa), prēmijas (atlīdzības mainīgā daļa) un atsaukšanas pabalsta.
8. Valdes locekļiem, nosakot mēneša atlīdzību, tiek ņemts vērā Sabiedrības darbības raksturs, ieņēmumu avoti, deleģēto publiskās pārvaldes uzdevumu apjoms, konkurences apstākļi un pašu ieņēmumu īpatsvars kopējos ieņēmumos, kā arī cita starpā šādi kritēriji:
 - 8.1. Sabiedrības rīcībā esošie finanšu līdzekļi atlīdzības izmaksai;
 - 8.2. vidēja termiņa stratēģijā noteiktie finanšu un nefinanšu mērķi; (piem., aktīvu vērtību pieaugums, cik izaicinoši tie ir pret vēsturiskajiem datiem vai rādītājiem nozarē);
 - 8.3. vidēja termiņa stratēģijā neplānotu, bet Sabiedrībai būtisku uzdevumu veikšana;
 - 8.4. būtisku risku vai grūtību novēršana, uzlabojot darbības rezultātus un finanšu un nefinanšu mērķu izpildi;

- 8.5. pārvaldāmie riski ar būtisku ietekmi uz Sabiedrības darbību un atbildības jomu;
 - 8.6. Sabiedrībai nozīmīgu pārmaiņu vai reorganizācijas vadīšana;
 - 8.7. stratēģiskās infrastruktūras uzlabošanai svarīgu nacionāla un starptautiska līmeņa projektu vadīšana un īstenošana;
 - 8.8. iepriekšējā periodā sasniegtie finanšu vai nefinanšu mērķi (ja attiecināms);
 - 8.9. Sabiedrības darbības apjoma vai rādītāju samazinājums (ja attiecināms).
9. Valdes locekļiem tiek noteikta konkurētspējīga mēneša atlīdzība, ievērojot, ka valdes priekšsēdētāja atlīdzība nepārsniedz 80 procentus no vidējās atlīdzības vadībai līdzīga lieluma (neto apgrozījums, bilances kopsumma, darbinieku skaits) kapitālsabiedrībā tajā pašā vai līdzīgā nozarē privātajā sektorā Latvijā vai starptautiski, kurā Sabiedrība darbojas, kā arī nodrošinot, ka valdes mēneša atlīdzības apmērs nepārsniedz normatīvajos aktos noteikto maksimālo apmēru. Konkurētspējīgas mēneša atlīdzības noteikšanai Sabiedrība izmanto ikgadējos nozares un starpnozares aktuālo atalgojuma pētījumu rezultātus.
10. Valdes locekļu mēneša atlīdzības apmēru pārskata reizi gadā pēc Sabiedrības gada pārskata apstiprināšanas un pārskata gada darbības rezultātu izvērtēšanas.

III. Ikgadējās prēmijas noteikšanas kritēriji

11. Valdes locekļiem tiek izmaksāta ikgadējā prēmija, kas nepārsniedz normatīvajos aktos noteikto tās maksimālo apmēru, saskaņā ar dalībnieku sapulces lēmumu, novērtējot šādus kritērijus, katram no tiem nosakot piemērojamo proporciju:
- 11.1. Sabiedrības darbības rezultātus iepriekšējā pārskata gadā (10-20%);
 - 11.2. vidēja termiņa darbības stratēģijas izpildi un Sabiedrības darbības rezultātus saskaņā ar definētajiem finanšu un nefinanšu mērķiem (50-60%);
 - 11.3. valdes locekļa darbības rezultātus iepriekšējā pārskata gadā (30-40%).
12. Valdes loceklim neizmaksā prēmiju gadījumos, kas noteikti normatīvajos aktos.

IV. Atsaukšanas pabalsts

13. Valdes loceklim ir tiesības uz atsaukšanas pabalstu divu mēnešalgu apmērā, kas tiek noteikts ar dalībnieku sapulces lēmumu atbilstoši valdes locekļa pilnvarojuma līgumā un normatīvajos aktos noteiktajam.
14. Valdes loceklim neizmaksā atsaukšanas pabalstu gadījumos, kas noteikti pilnvarojuma līgumā un normatīvajos aktos.

V. Cita veida nodrošinājums saskaņā ar pilnvarojuma līgumu

15. Valdes locekļiem tiek nodrošināta Sabiedrības apmaksāta civiltiesiskās atbildības apdrošināšana, veselības apdrošināšana atbilstoši kārtībai, kāda noteikta Sabiedrības darbiniekiem Sabiedrības iekšējos normatīvajos tiesību aktos, un kam prēmijas apmērs, kas apmaksāts no Sabiedrības līdzekļiem, nepārsniedz normatīvajos aktos par iedzīvotāju ienākuma nodokli noteikto apmēru, kā arī ar nosūtīšanu komandējumā saistīta apdrošināšana.
16. Valdes locekļiem tiek nodrošināts arī amata pienākumu veikšanai nepieciešamais tehniskais nodrošinājums, kā arī Sabiedrības apmaksāti kvalifikācijas celšanas pasākumi, kas saistīti ar amata pienākumu izpildei nepieciešamajām zināšanām.
17. Valdes locekļiem ir tiesības uz apmaksātu ikgadēju atpūtas laiku 30 (trīsdesmit) atpūtas dienas kalendārā gada ietvaros, ja tiek nodrošināta Sabiedrības darbības nepārtrauktība atbilstoši pilnvarojumā līgumā noteiktajam.

VI. Noslēguma noteikumi

18. Valdes locekļiem noteiktās mēneša atlīdzības, kas noteiktas uz šīs Politikas apstiprināšanas brīdi, var nepārskatīt līdz pilnvaru termiņa beigām.

19. Valde kopā ar Finanšu departamentu regulāri pārskata Politikas saturu, to aktualizē atbilstoši valsts un Sabiedrības vispārējai ekonomiskajai situācijai, lai nodrošinātu tās atbilstību normatīvajiem aktiem un labas korporatīvās pārvaldības principiem un iesniedz apstiprināšanai dalībnieku sapulcē ne retāk kā reizi četros gados
20. Politiku izstrādā valde un apstiprina dalībnieku sapulce.
21. Sabiedrība savā mājas lapā publicē un pēc nepieciešamības aktualizē Politiku un informāciju par katram valdes loceklim noteikto mēneša atlīdzību, un tās apmēra izmaiņām visā amata pildīšanas periodā, kā arī par izmaksāto amata atlīdzību, prēmiju apmēru un citiem saņemtajiem maksājumiem (piemēram, amata pienākumu izpildes nodrošināšanas izdevumu kompensācijām) katrā gadā.
22. Politika stājas spēkā pēc tās apstiprināšanas Sabiedrības dalībnieku sapulcē.

Valdes priekšsēdētājs

*(paraksts)

G.Prolis