

## APSTIPRINĀTS

SIA “Rīgas veselības centrs”  
2024. gada 15. janvāra  
valdes sēdē, protokols Nr. 3

## APSTIPRINĀTS

SIA “Rīgas veselības centrs”  
2023. gada 20. decembra  
dalībnieku sapulcē, protokols Nr. 5

### **SIA “Rīgas veselības centrs” atalgojuma apmēra noteikšanas sistēma un pamatprincipi**

#### **I. Atalgojuma apmēra noteikšanas sistēmas vispārīgie jautājumi**

1. Iekšējā normatīvā akta “SIA “Rīgas veselības centrs” atalgojuma apmēra noteikšanas sistēma un pamatprincipi” mērķis ir:
  - 1.1. noteikt SIA “Rīgas veselības centrs” (turpmāk – RVC) vienotus atalgojuma apmēra noteikšanas nosacījumus;
  - 1.2. motivēt kompetentus un lojālus darbiniekus, atalgot darbiniekus atbilstoši kvalifikācijai, atbildībai un darba rezultātiem, veicinot RVC noteikto misijas, vīzijas un RVC stratēģijas mērķu izpildi.
2. Iekšējā normatīvā akta “SIA “Rīgas veselības centrs” atalgojuma apmēra noteikšanas sistēma un pamatprincipi” izstrādāšanā ir ievērots Darba likumā, Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā un Ministru kabineta 2018.gada 18.decembra noteikumos Nr.851 “Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem”, kā arī RVC iekšējos normatīvajos aktos, t.sk. RVC Darba koplīgums un Darbinieku atlīdzības nolikums, noteiktais.
3. Iekšējais normatīvais akts “SIA “Rīgas veselības centrs” atalgojuma apmēra noteikšanas sistēma un pamatprincipi” ir saistošs visiem RVC darbiniekiem, bet netiek piemērots RVC valdes locekļu atlīdzības noteikšanai.

#### **II. Atalgojuma apmēra noteikšanas sistēmas pamatprincipi**

4. Atalgojuma apmēra noteikšanā RVC tiek ievēroti šādi pamatprincipi:
  - 4.1. Darba samaksas saskaņotība un taisnīgums: atalgojuma apmēra noteikšanas sistēma uzņēmumā veidota, lai darbiniekiem nodrošinātu vienlīdzīgu samaksu par vienādas vērtības darba ieguldījumu uzņēmuma labā.
  - 4.2. Darba samaksas atbilstība darbinieka ieguldījumam: atalgojuma apmēra noteikšanas sistēmā iekļauti elementi, kas veido saikni starp darbinieka individuālo darba sniegumu un darba samaksu, nodrošinot atalgojuma sasaisti ar RVC darbības rezultātiem un darbinieka

individuālajiem sasniegumiem, un veicina darbinieka profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu. Darba devējs lemj par pamatalgas izmaiņām, prēmiju kritērijiem u.c. elementu piemērošanu, pamatojot, ka darba devējs var objektīvi novērtēt darbinieku sniegumu.

- 4.3. Darba samaksas elementu un to piešķiršanas kritēriju caurskatāmība: RVC iekšējos normatīvajos aktos, kas raksturo darba samaksas sistēmu, ir sniegs skaidrojums par visiem darba samaksas elementiem, to piešķiršanas kritērijiem, piešķiršanas un administrēšanas kārtību, ar nolūku nodrošināt vienādu izpratni un to piemērošanu.
- 4.4. Darbinieku sociāli – ekonomisko vajadzību apmierināšana: RVC savu finansiālo iespēju robežās nodrošina tādu darba samaksas līmeni, kas dod iespēju darbiniekiem apmierināt sociāli ekonomiskās vajadzības. RVC ir sociāli atbildīgs darba devējs, uzturot labāko praksi darba tiesību un darba aizsardzības jomā, t.sk. īstenojot pasākumus gan saistībā ar darbiniekam svarīgu notikumu, kad sasniegti personīgi sasniegumi, gan gadījumos, kad notikusi personīga nelaimē.
- 4.5. Konkurētspējīga darba samaksas līmeņa uzturēšana: RVC pastāvīgi rūpējas, lai darba atalgojuma apmēra noteikšanas sistēmas elementi un darba samaksas līmenis ir salīdzināms ar citiem konkurētspējīgiem uzņēmumiem valsts un privātajā sektorā Latvijā, izmantojot atalgojuma informāciju par darba tirgu un ņemot vērā RVC budžeta iespējas.
- 4.6. Labvēlīgas darba vides nodrošināšana: atalgojuma apmēra noteikšanas sistēma tiek veidota, lai uzturētu un rūpētos par veselīgu dzīvesveidu, normatīvajiem aktiem atbilstošu darba vidi un mazinātu darba vides riskus, kas apdraud veselību un dzīvību un ko nevar novērst vai samazināt līdz pieļaujamam līmenim ar citiem darba aizsardzības pasākumiem.

### **III. Atalgojuma apmēra noteikšanas sistēma**

#### **5. Atalgojuma apmēra noteikšanas sistēmas uzdevumi**

Atalgojuma apmēra noteikšanas sistēmas uzdevums ir noteikt skaidrus un saprotamus atalgojuma apmēra noteikšanas nosacījumus, nolūkā veicināt, lai darbinieki būtu motivēti, cestos pēc iespējas labāk veikt savu darbu, sasniegtu noteiktos mērķus un tajā pašā laikā – saņemtu iekšēji taisnīgu, darba tirgum un RVC iespējām atbilstošu atalgojumu.

#### **6. Atalgojuma apmēra noteikšanas sistēma**

- 6.1. RVC amati ir kvalificēti 6 kvalifikācijas grupās, ievērojot šādu amatu grupu sadalījumu:
  1. grupa: ārstniecības personu amati;
  2. grupa: administratīvie un atbalsta amati.
- 6.2. Ārstniecības personu amatu kvalifikācijas grupas tiek noteiktas saskaņā ar spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem.
- 6.3. Administratīvo un atbalsta amatu kvalifikācijas grupas un to raksturojums:

<b>Administratīvo un atbalsta amata grupu raksturojums</b>	
1.kvalifikācijas grupa – Augstākā līmeņa	Galvenie ārstniecības virziena vadītāji un uzņēmuma darbības nepārtrauktības nodrošināšanā izšķiroši nepieciešamo nodaļu vadītāji, kuri saskaņā ar RVC darbības stratēģiju izstrādā un plāno uzņēmuma stratēģiskos

<b>Administratīvo un atbalsta amata grupu raksturojums</b>	
vadītāji un specifisku jomu vadītāji	mērķus, pārrauga citu struktūrvienību vadītāju vai uzņēmuma darbības nepārtrauktības nodrošināšanā izšķiroši nepieciešamo nodaļu darbu un plānoto mērķu sasniegšanā. Koordinē pakļauto struktūrvienību/ārstniecības jomu savstarpējo sadarbību, nosaka veicamo pasākumu prioritātes. Nosaka un organizē uzņēmuma attīstības prioritātes un/vai organizē darbības nepārtrauktības nodrošināšanā. Pārstāv uzņēmuma intereses saistītajās institūcijās un masu medijos. Veic darba izpildes analīzi, izstrādā priekšlikumus darba rezultātu uzlabošanai, prezentē informāciju, iesaistās iekšējā darbinieku apmācībā.
2.kvalifikācijas grupa – Augstākā līmeņa speciālisti un vidēja līmeņa vadītāji	Augstākā līmeņa speciālisti un vidēja līmeņa vadītāji – plāno, organizē, vada un koordinē nodaļas/jomas darbu un padotībā esošos darbiniekus, atbild par nodaļas/jomas stratēģisko un taktisko mērķu sasniegšanu, kā arī piedalās nodaļu/jomas budžeta plānošanas procesos. Veic darba izpildes analīzi, izstrādā priekšlikumus darba rezultātu uzlabošanai, prezentē informāciju, iesaistās iekšējā darbinieku apmācībā.
3.kvalifikācijas grupa - Galvenie speciālisti	Galvenie speciālisti – plāno, organizē, vada, kontrolē un koordinē padotībā esošo darbinieku darbu, vada atsevišķu darbības jomu, plāno procesus, sagatavo atskaites.
4.kvalifikācijas grupa - Speciālisti	Speciālisti, kas patstāvigi izvēlas nepieciešamās metodes darba pienākumu veikšanai, uzņemas citu darbinieku vadību, kā arī spēj nodrošināt veiksmīgu attiecīgo funkciju izpildi un plānoto mērķu realizāciju, pilnvērtīgi veicot savus darba pienākumus savas kompetences ietvaros.
5.kvalifikācijas grupa - Kvalificēta darba darītāji	Darbinieki, kas spēj nodrošināt veiksmīgu attiecīgo funkciju izpildi un plānoto mērķu realizāciju, pilnvērtīgi veicot savus darba pienākumus savas kompetences ietvaros.
6.kvalifikācijas grupa – Fiziskā darba veicēji	Mazkvalificēti darbinieki – veic vienkāršus darba pienākumus tiešā vadītāja vai speciālista pārraudzībā, kuru izpildei nav nepieciešamas speciālās zināšanas.

#### 6.4. RVC atalgojumu jeb darba samaksu veido:

- A. Pamatalga;
- B. Darba samaksas mainīgā daļa;
- C. Sociālās garantijas;
- D. Prēmijas un cita veida atlīdzība, ko darbinieks tieši vai netieši gūst naudā vai citās lietās no darba devēja.

#### 7. Pamatalga

7.1. Pamatalga ir mēneša darba alga vai stundas tarifa likme vai akorda alga 0,1%-60% apmērā no attiecīgā speciālista atbildībā esošā vai tieši sniegtā pakalpojuma ieņēmumiem, kas noteikti

atbilstoši tarifam vai pakalpojuma cenai un, kuru nosaka, pamatojoties uz amatam piešķirto kategoriju, atbilstoši veicamo amata pienākumu sarežģītībai, darba apjomam, atbildības pakāpei un kvalifikācijas prasībām, kā arī speciālistu pieejamību darba tirgū.

- 7.2. Pamatalgu apmērs amatiem tiek noteikts ievērojot 1. un 2. pielikumā noteikto, un var tikt pārskatīts konkrētajai amatu grupai, balstoties uz struktūrvienību vadītāju priekšlikumiem, kas izstrādāti pamatojoties uz struktūrvienības darba plānu un nākotnes stratēgisko finanšu prognozi vai organizatoriskām izmaiņām, vai darba apjoma palielinājumu, atbilstoši RVC finanšu iespējām, pēc finanšu situācijas analīzes un gada pārskata apstiprināšanas dalībnieku sapulcē, balstoties uz RVC gada budžetu un ikgadējo darba plānu.

## **8. Darba samaksas mainīgā daļa**

- 8.1. Darba samaksas mainīgo daļu RVC atbilstoši finanšu iespējām nosaka valde ar valdes lēmumu, to nosakot papildu pamatalgai, atbilstoši noteiktā laika periodā ievērojot kādu/kādus no šiem kritērijiem:

- A. sasniegtajiem darba rezultātiem;
- B. noteiktajai atbildībai;
- C. darba apjomam;
- D. darba izpildes novērtējumam;
- E. konkrētā darba izpildes specifikai (piem., stresori, īpaši darba riski, īpašs ieguldījums uzņēmuma attīstībā, u.tml.);
- F. veicamajam papildu darbam.

- 8.2. Darba samaksas mainīgās daļas apmērs var tikt pārskatīts atbilstoši RVC finanšu iespējām, pēc finanšu situācijas analīzes un gada pārskata apstiprināšanas dalībnieku sapulcē, balstoties uz RVC gada budžetu un ikgadējo darba plānu.

- 8.3. Papildus iepriekš norādītajam darbiniekiem tiek izmaksātas arī piemaksas atbilstoši normatīvajos aktos noteiktajiem nosacījumiem par virsstundu darbu, par nakts darbu, par papildu darbu, par prombūtnē esoša darbinieka aizvietošanu, kā arī par vakanta amata darba pienākumu pildīšanu un citos līdzīgos gadījumos.

## **9. Sociālās garantijas**

Atbilstoši RVC Darba koplīgumā, Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā, SIA "Rīgas veselības centrs" Darbinieku atlīdzības nolikumā un citos normatīvajos aktos noteiktajam, darbiniekam tiek nodrošinātas sociālās garantijas. Sociālās garantijas tiek nodrošinātas, īstenojot vienlīdzīgu tiesību principu un ir attiecināmas uz visiem RVC darbiniekiem.

## **10. Prēmijas un cita veida atlīdzība**

Atbilstoši RVC Darba koplīgumā un normatīvajos aktos noteiktajam, darbiniekam var tikt izmaksātas prēmijas un cita veida atlīdzība.

## **11. Darbinieku darba rezultātu ikgadējā novērtēšana**

Katru gadu tiek veikta darbinieku darba rezultātu novērtēšana atbilstoši izstrādātai darbinieku ikgadējās novērtēšanas kārtībai, tajā skaitā paredzot novērtēšanas dokumentēšanu.

**IV. Nobeiguma jautājumi**

12. Iekšējais normatīvais akts "SIA "Rīgas veselības centrs" atalgojuma apmēra noteikšanas sistēma un pamatprincipi" tiek aktualizēta atbilstoši izmaiņām ārējos un iekšējos normatīvajos aktos, ievērojot Rīgas valstspilsētas pašvaldības noteikto kārtību.
13. Kontroli par šajā iekšējā normatīvajā aktā noteikto nosacījumu izpildi veic RVC Personāla nodaļa.

Valdes priekssēdētāja



S.Vasaraudze

Valdes locekle



D.Vilnīte

## 1.pielikums

**SIA “Rīgas veselības centrs” amatu sadalījums un mēnešalgu amplitūda ārstniecības jomā**

Nr.p.k.	Amatu grupa	Kvalifikācijas kategorija	Amatu grupas mēnešalgas amplitūda
1	Sertificēts ārsts, zobārsts	1	Ne zemāka kā saskaņā ar Ministru kabineta 2018.gada 18.decembra noteikumu Nr.851 “Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem” noteikto atbilstoši nodarbinātā kategorijai, bet nepārsniedzot 90% no valdes locekļa atalgojuma, neieskaitot akordalgas daļu.
2	Reģistrēts ārsts, zobārsts, rezidents Sertificēts fizioterapeits, audiologopēds, uztura speciālists, ergoterapeits, tehniskais ortopēds, mākslas terapeits, optometrists	2	Ne zemāka kā saskaņā ar Ministru kabineta 2018.gada 18.decembra noteikumu Nr.851 “Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem” noteikto atbilstoši nodarbinātā kategorijai, bet nepārsniedzot 85% no valdes locekļa atalgojuma, neieskaitot akordalgas daļu.
3	Reģistrēts fizioterapeits, audiologopēds, uztura speciālists, ergoterapeits, tehniskais ortopēds, mākslas terapeits, optometrists, māsa (vispārējās aprūpes māsa) Sertificēts māsa (vispārējās aprūpes māsa), ārsta palīgs (feldšeris), vecmāte, biomedicīnas laborants, radiologa asistents, radiogrāfers	3	Ne zemāka kā saskaņā ar Ministru kabineta 2018.gada 18.decembra noteikumu Nr.851 “Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem” noteikto atbilstoši nodarbinātā kategorijai, bet nepārsniedzot 80% no valdes locekļa atalgojuma, neieskaitot akordalgas daļu.
4	Reģistrēts ārsta palīgs (feldšeris), vecmāte, biomedicīnas laborants, radiologa asistents, radiogrāfers Sertificēts masieris, ergoterapeita asistents, fizioterapeita asistents, zобu higiēnists, kosmētiķis, podologs, zобu tehnīķis	4	Ne zemāka kā saskaņā ar Ministru kabineta 2018.gada 18.decembra noteikumu Nr.851 “Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem” noteikto atbilstoši nodarbinātā kategorijai, bet nepārsniedzot 75% no valdes locekļa atalgojuma, neieskaitot akordalgas daļu.
5	Reģistrēts masieris, ergoterapeita asistents, fizioterapeita asistents, zобu higiēnists, zobārsta asistents, kosmētiķis, podologs, zобu tehnīķis	5	Ne zemāka kā saskaņā ar Ministru kabineta 2018.gada 18.decembra noteikumu Nr.851 “Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem” noteikto atbilstoši nodarbinātā kategorijai, bet nepārsniedzot 70% no valdes locekļa atalgojuma, neieskaitot akordalgas daļu.
6	Māsas palīgs, medicīnas asistents	6	Ne zemāka kā saskaņā ar Ministru kabineta 2018.gada 18.decembra noteikumu Nr.851 “Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem” noteikto atbilstoši nodarbinātā kategorijai, bet nepārsniedzot 65% no valdes locekļa atalgojuma, neieskaitot akordalgas daļu.

2.pielikums

**SIA “Rīgas veselības centrs” amatu sadalījums un mēnešalgu amplitūda administratīvajā un atbalsta jomā**

Nr.p.k.	Amatu grupa	Kvalifikācijas kategorija	Amatu grupas mēnešalgas amplitūda
1	Augstākā līmeņa vadītāji un specifisku jomu vadītāji	1	no 3260 EUR, bet nepārsniedzot 90% no valdes locekļa atalgojuma, neieskaitot akordalgas daļu, ja tāda noteikta.
2	Augstākā līmeņa speciālisti un vidējā līmeņa vadītāji	2	no 2660 EUR, bet nepārsniedzot 80% no valdes locekļa atalgojuma, neieskaitot akordalgas daļu, ja tāda noteikta.
3	Galvenie speciālisti	3	no 2180 EUR, bet nepārsniedzot 70% no valdes locekļa atalgojuma, neieskaitot akordalgas daļu, ja tāda noteikta.
4	Speciālisti	4	no 1700 EUR, bet nepārsniedzot 60% no valdes locekļa atalgojuma, neieskaitot akordalgas daļu, ja tāda noteikta.
5	Kvalificēta darba darītāji	5	no 1100 EUR, bet nepārsniedzot 45% no valdes locekļa atalgojuma, neieskaitot akordalgas daļu, ja tāda noteikta.
6	Fiziskā un apkalpojošā darba darītāji	6	no 700 EUR, bet ne mazāk kā normatīvajos aktos noteiktajis minimālais mēneša darba algas apmērs, bet nepārsniedzot 30% no valdes locekļa atalgojuma, neieskaitot akordalgas daļu, ja tāda noteikta.

3.pielikums

**SIA “Rīgas veselības centrs” piemaksas un pārmiņas**

Nr.	Piemaksas vai pārmiņas veids	Piemaksas vai pārmiņas apmērs (euro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1.	Piemaksa par prombūtnē esoša darbinieka vai vakanta amata pienākumu pildīšanu.	Līdz 30% no darbinieka noteiktās mēnešalgas	SIA “Rīgas veselības centrs” darbinieku atlīdzības nolikums.
2.	Piemaksa par prombūtnē esošas ārstniecības personas vai vakanta ārstniecības personas amata pienākumu pildīšanu.	Līdz 50% no darbinieka noteiktās mēnešalgas	SIA “Rīgas veselības centrs” darbinieku atlīdzības nolikums.
3.	Piemaksa par personīgo darba ieguldījumu un darba kvalitāti.	Līdz 30% no darbinieka noteiktās mēnešalgas	SIA “Rīgas veselības centrs” darbinieku atlīdzības nolikums.
4.	Piemaksa par viersstundu darbu vai darbu svētku dienās.	100%	SIA “Rīgas veselības centrs” darbinieku atlīdzības nolikums; Darba likuma 68.pants.
5.	Piemaksas par nakts darbu.	50%	SIA “Rīgas veselības centrs” darbinieku atlīdzības nolikums; Darba likuma 67.pants.
6.	Piemaksa par darba stāžu ārstniecības jomā ārstniecības personām, kas sniedz no valsts budžeta apmaksātos veselības aprūpes pakalpojumus.	No 0,5% līdz 3%	Ministru kabineta 2018.gada 18.decembra noteikumi Nr. 851 “Noteikumi par zemāko mēnešalgu un speciālo piemaksu veselības aprūpes jomā nodarbinātajiem” un SIA “Rīgas veselības centrs” Darba kopīgums.

Nr.	Piemaksas vai prēmijas veids	Piemaksas vai prēmijas apmērs (euro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
7.	Prēmija, ja to atļauj RVC finanšu stāvoklis.	Ievērojot normatīvajos aktos noteiktos ierobežojumus, RVC var izmaksāt darbiniekiem, pamatojoties uz ikgadējās darbības un tās rezultātu novērtējumu, prēmijas, kas kopumā kalendārā gada laikā sastāda ne vairāk kā 10% no atlīdzībai plānoto līdzekļu apjoma.	SIA "Rīgas veselības centrs" darbinieku atlīdzības nolikums; SIA "Rīgas veselības centrs" Darba kopīgums, Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums.

## 4.pielikums

**SIA "Rīgas veselības centrs" sociālās garantijas, pabalsti un kompensācijas**

Nr.	Sociālās garantijas veids	Sociālās garantijas apmērs (euro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
1.	Kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumu segšana, ja to atļauj RVC finanšu stāvoklis.	Ne vairāk kā vienas valstī noteiktās minimālās mēnešalgas apmērā kalendārā gada laikā	SIA "Rīgas veselības centrs" darbinieku atlīdzības nolikums; SIA "Rīgas veselības centrs" Darba kopīgums. Kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumi tiek segti darbiniekiem, kurus darba devējs ar rīkojumu nosūta paaugstināt kvalifikāciju.
2.	Izdevumu segšana par speciālo medicīnisko optisko redzes korekcijas līdzekļu iegādi.	EUR 70,00	SIA "Rīgas veselības centrs" Darba kopīgums.
3.	Veselības apdrošināšanas polises apmaksa, ja to atļauj RVC finanšu stāvoklis.	Ievērojot normatīvajos aktos noteiktos ierobežojumus.	Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums.
4.	Apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem, ja to atļauj RVC finanšu stāvoklis.	Ievērojot normatīvajos aktos noteikto.	SIA "Rīgas veselības centrs" darbinieku atlīdzības nolikums.
5.	Pabalsts darbiniekam, kura apgādībā ir bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam, ja to atļauj RVC finanšu stāvoklis	Līdz 50 % no mēnešalgas vienu reizi kalendāra gadā	SIA "Rīgas veselības centrs" Darba kopīgums.
6.	Pabalsts sakarā ar ģimenes locekļa nāvi.	Vienas valstī noteiktās minimālās mēnešalgas apmērā	SIA "Rīgas veselības centrs" darbinieku atlīdzības nolikums, Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums, SIA "Rīgas veselības centrs" Darba kopīgums.
7.	Mobilo sakaru izdevumu apmaksa darba pienākumu izpildei.	Līdz 20 EUR mēnesī	SIA "Rīgas veselības centrs" darbinieku atlīdzības nolikums.
8.	Transportlīdzekļa nolietojuma un ekspluatācijas izdevumi saskaņā ar noslēgtu patapinājuma līgumu, darba pienākumu izpildei.	0,04 euro centi par katru nobrauktu kilometru	SIA "Rīgas veselības centrs" darbinieku atlīdzības nolikums.

Nr.	Sociālās garantijas veids	Sociālās garantijas apmērs (euro vai %)	Piešķiršanas pamatojums vai kritēriji
9.	Apmaksāta brīvdiena pirmajā skolas dienā sakarā ar bērna skolas gaitu uzsākšanu 1. — 4.klasē, ja to atlauj RVC finanšu stāvoklis.	1 brīvdiena	SIA “Rīgas veselības centrs” Darba kopīgums, atbilstoši ikgadējam valdes lēmumam.
10.	Brīvdiena sakarā ar stāšanos laulībā, ja to atlauj RVC finanšu stāvoklis.	Ne vairāk kā 3 brīvdienas	SIA “Rīgas veselības centrs” Darba kopīgums, atbilstoši ikgadējam valdes lēmumam.
11.	Brīvdiena izlaiduma dienā, Darbiniekam vai tā bērnam, absolvējot izglītības iestādi, ja to atlauj RVC finanšu stāvoklis	1 brīvdiena	SIA “Rīgas veselības centrs” Darba kopīgums, atbilstoši ikgadējam valdes lēmumam.
12.	Pabalsts, aizejot ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā, ja to atlauj RVC finanšu stāvoklis.	Līdz 20% no mēnešalgas vienu reizi kalendāra gadā, nemot vērā nodarbinātības ilgumu pie Darba devēja: <ul style="list-style-type: none"><li>• darba stāžs virs 15 gadiem – 20% no mēnešalgas;</li><li>• darba stāžs no 10 līdz 15 gadiem – 15% no mēnešalgas;</li><li>• darba stāžs no 5 līdz 10 gadiem – 10% no mēnešalgas;</li><li>• darba stāžs no 3 līdz 5 gadiem – 5% no mēnešalgas.</li></ul>	SIA “Rīgas veselības centrs” Darba kopīgums, atbilstoši ikgadējam valdes lēmumam.
13.	Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums	28 kalendāra dienas	Darba likuma 149.pants, SIA “Rīgas veselības centrs” Darba kopīgums
14.	Papildatvaļinājums	1-3 darba dienas	Darba likuma 151.pants un valdes lēmums par darbinieka iesaisti stratēģisko mērķu izpildē vai papildu darbu, SIA “Rīgas veselības centrs” darbinieku atlīdzības nolikums.
15.	Mācību atvaļinājums	20 kalendāra dienas	Darba likuma 157.pants, SIA “Rīgas veselības centrs” Darba kopīgums
16.	Atlaišanas pabalsts	Līdz 4 mēnešu vidējo izpeļņu apmērā	Darba likuma 112.pants