

Atalgojuma politika

Atalgojuma politika ir dokuments, kurš nosaka vispārējos uzņēmuma atalgojuma sistēmas veidošanas pamatprincipus.

Atalgojuma politikas mērķis ir saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt profesionālus darbiniekus, veicinot VSIA "Dailes teātris" (turpmāk – Teātris) ilgtermiņa un īstermiņa mērķu sasniegšanu.

Nosakot kopējo atalgojumu, tiek ņemti vērā Teātra darbības rezultāti un pārdomāta risku pārvaldīšana, ņemot vērā kapitāla pietiekamību un nepieciešamo likviditāti.

Atalgojuma politika ir saistoša visiem Teātra darbiniekiem. Šo politiku nepiemēro Teātra valdes locekļa atlīdzības noteikšanai. Valdes locekļa atlīdzību nosaka Kultūras ministrija kā kapitāldaļu turētājs.

Atalgojuma politikas uzdevumi un pamatprincipi.

Atalgojuma politikas uzdevums ir noteikt atalgojuma veidošanas sistēmu uzņēmumā.

Sabiedrības atalgojuma politikas galvenie pamatprincipi ir:

- nodrošināt atalgojuma atbilstību darbinieka kvalifikācijai, darba pieredzei un sasniegumiem;
- nodrošināt vienlīdzības un taisnīguma principu ievērošanu atalgojumu noteikšanā darbiniekiem,
- nodrošināt atalgojuma atbilstību un konkurētspēju darba tirgū;
- nodrošināt konsekventus un darbiniekiem saprotamus atalgojuma nosacījumus;
- veicināt profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu;
- veicināt un atbalstīt laba darba sniegumu;
- nodrošināt interešu konflikta novēršanu.

Atalgojuma struktūras elementi

Atalgojuma struktūru veido divas komponentes:

- 1) darba alga, jeb atalgojuma nemainīgā daļa;
- 2) atalgojuma mainīgā daļa, ko veido pabalsti, piemaksas un prēmijas.

Atalgojuma nemainīgās daļas noteikšanas principi

Atalgojuma nemainīgā daļa katram darbiniekam tiek noteikta individuāli atbilstoši darbinieka kompetencēm un pieredzei, ievērojot darbinieka amata grupas atalgojuma nemainīgās daļas minimālo un maksimālo robežu.

Atalgojuma sistēmas nemainīgā daļa ir mēneša darba alga, kuru nosaka, pamatojoties uz amatam piešķirto kvalifikācijas kategoriju, atbilstoši veicamo amata pienākumu sarežģītībai, darba apjomam, atbildības pakāpei un kvalifikācijas prasībām.

Atalgojuma mainīgās daļas noteikšanas principi

Atalgojuma mainīgās daļas tiek noteiktas Teātra apstiprinātajā sociālo garantiju politikā, aktieru publiskā izpildījuma piemaksu veidošanas pamatprincipos un individuālos gadījumos vienošanās par papildus darba veikšanu ar katru darbinieku atsevišķi.

Informācija par amatpersonu un darbinieku mēnešalgas apmēru pa amatu grupām VSIA
“Dailes teātris” no 2022.gada 1.janvāra

Amatu saime	Amatu skaits	Mēnešalgas diapazons (no-līdz) EUR
Valdes loceklis	1	4599
Vadības un administratīvā funkcija	6	1700-3000
Grāmatvedības un finanšu funkcija	3	1700-2300
Mārketinga un pārdošanas funkcija	7	900-2100
Mākslinieciskās funkcija	50	950-2200
Inženiertehniskā funkcija	30	1000-220
Saimnieciskā funkcija	25	680-1300
Teātra tehniskie speciālisti	46	950-1500
Fiziskais un kvalificētais darbs	17	600-800

ATBALSTA POLITIKA

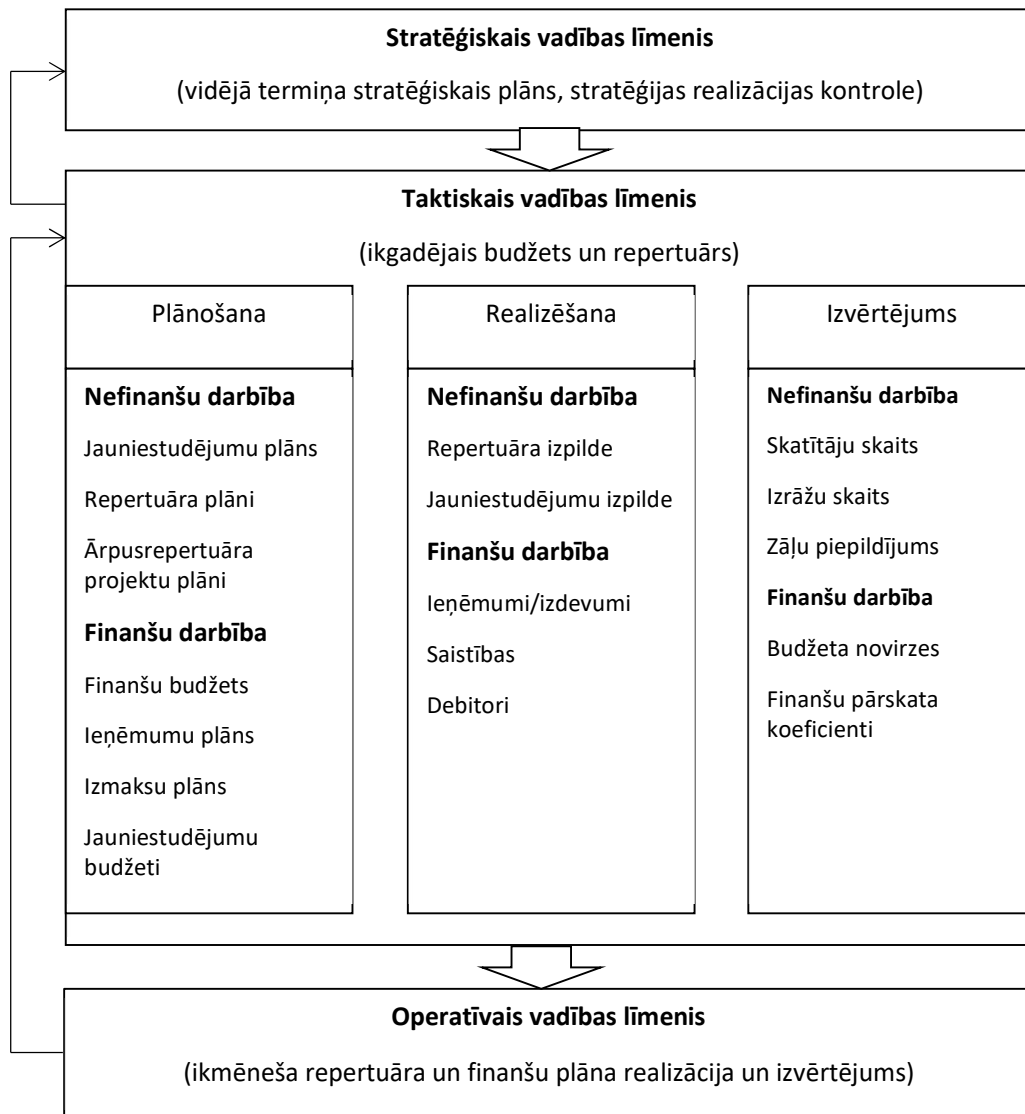
Dailes teātra atbalsta politika ir balstīta uz vispārējiem vadības principiem, kas vadības procesu iedala plānošanas, realizēšanas un izvērtēšanas posmos un tiek realizēta trijos vadības līmeņos.

Stratēģiskajā vadības līmenī tiek izstrādāta teātra vidējā termiņa stratēģija. Stratēģiju izstrādā teātra valdes loceklis, konsultējoties ar valdes padomi un repertuāra padomi. Teātra stratēģija tiek izstrādāta piecu gadu periodam.

Taktiskajā vadības līmenī tiek izstrādāti gada budžeta plāni, peļņas –zaudējumu prognozes un jauniestudējumu budžetu plāni, savstarpēji koordinējot tos ar teātra mākslinieciskajiem plāniem, kurus izstrādā un apstiprina repertuāra padome. Nākamā gada budžeta prognozes tiek izstrādātas līdz iepriekšējā gada oktobrim, balstoties uz tekošā gada operatīvās darbības un iepriekšējo periodu izvērtējumu. Tā kā teātra mākslinieciskie plāni tradicionāli tiek veidoti teātra sezonai (septembris – jūnijs), tad teātra repertuārs tiek sastādīts līdz iepriekšējās sezonas janvārim un izziņots maijā.

Operatīvās vadības līmenī apakšnodaļu vadītāji veic sezonas māksliniecisko un finanšu plānu realizāciju un kontroli atbilstoši ikgadējiem finanšu un sezonas mākslinieciskajiem plāniem.

Nemot vērā mainīgos ārējās un iekšējās vides faktorus, stratēģija tiek koriģēta, balstoties uz ikgadējo (taktisko) mērķu un uzdevumu izvērtējumu. Izvērtējums tiek balstīts uz nefinanšu un finanšu darbības galvenajiem rādītājiem, izvērtējot novirzes no uzstādītajiem stratēģiskajiem plāniem, kā arī šo rādītāju mijiedarbību. Galvenie nefinanšu darbības rādītāji ir saistīti ar teātra, kā publiskās vērtības radītāja, darbību un var tikt novērtēta gan ar kvantitatīvajiem rādītājiem – apmeklētāju skaits, izrāžu skaits, zāļu piepildījums, gan arī kvalitatīvajiem – kritikas novērtējums, skatītāju atsauksmes un komentāri, teātra reputācija. Finanšu mērķu izpildes novērtējuma galvenie darbības rādītāji ir budžeta pozīciju ieņēmumi un izdevumi, finanšu koeficienti, biļešu vidējā cena.



VSIA “DAILES TEĀTRIS”

SOCIĀLĀ POLITIKA

Mērķi un vispārīgie noteikumi

Šī politika apraksta VSIA “*Dailes teātris*” sociālo politiku. Tās mērķis ir sniegt personālam visaptverošu informāciju par darbiniekiem paredzētajiem pabalstiem.

Politikas mērķis ir atbalstīt lojālus darbiniekus īpašos gadījumos un palielināt darbinieku lojalitāti.

Šī politika attiecināma uz visiem darbiniekiem, beidzoties pārbaudes laikam.

Pabalsti

Darbiniekiem ir tiesības pieteikties pabalsta saņemšanai sekojošos gadījumos par šādām summām:

1. Pabalsts tuva radnieka nāves gadījumā:

1.pakāpes radnieka nāves gadījumā – pabalsts EUR **250** apmērā;

2.pakāpes radnieka nāves gadījumā – pabalsts EUR **150** apmērā.

Ja uzņēmumā strādā divi vai vairāki darbinieki, kuriem visiem mirusī persona ir tuvs radnieks, pabalstu izmaksā tikai vienam no darbiniekiem.

Tuva radnieka nāves gadījumā pabalsta saņemšanai nepieciešami sekojoši dokumenti:

radnieka miršanas apliecība;

dokuments, kas apliecina darbinieka radniecību vai saistību ar mirušo.

2. Apdrošināšana

Veselības apdrošināšanas polise pienākas visiem darbiniekiem, kas nodarbināti pamatdarbā ne mazāk kā 3 mēnešus uz līguma slēgšanas brīdi ar Veselības apdrošināšanas kompāniju.

Darbinieki, kuri ir īpašam riskam (īpašs risks – darba vides risks, kas saistīts ar tādu paaugstinātu psiholoģisko vai fizisko slodzi vai tādu paaugstinātu risku nodarbinātā drošībai un veselībai, ko nevar novērst vai līdz pieļaujamam līmenim samazināt ar citiem darba aizsardzības pasākumiem, kā vien saīsinot darba laiku, kurā nodarbinātais pakļauts šim riskam), ir apdrošināti pret nelaimes gadījumiem darbā.

3. Pabalsts briļļu iegādei

Pabalsts EUR **150** apmērā tiek izmaksāts optisko redzes korekcijas līdzekļu (briļļu, lēcu) iegādei darbiniekiem vienu reizi kalendārā gada laikā, pamatojoties uz darbinieka iesniegumu un klāt pievienotajiem norēķinu dokumentiem, kuros ir norādīts darbinieka vārds, uzvārds un personas kods.

4. Aktieru personāla ilgtspējai

Aktieriem tiek apmaksātas sporta un vokālās nodarbības.

5. Papildatvaļinājums par bērniem

Ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu piešķir:

darbiniekiem, kuru aprūpē ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam - trīs darba dienas;

darbiniekiem, kuru aprūpē ir divi bērni vecumā līdz 14 gadiem - divas darba dienas;

darbiniekiem, kuru aprūpē ir viens bērns vecumā līdz 14 gadiem - vienu darba dienu.

Papildus noteikumi

Darbinieks ir atbildīgs par dokumentu iesniegšanu, kas apliecina šajā politikā noteikto labumu saņemšanas patiesumu.

Personāla speciālists sagatavo rīkojumu grāmatvedībai pabalsta izmaksai tikai tad, kad ir iesniegti visi nepieciešamie dokumenti, kas ļauj piešķirt pabalstu.

Sociālā politika stājas spēkā ar 2022.gada 1.janvāri un ir spēkā līdz tā atcelšanai vai grozīšanai.