

VSIA “Jaunais Rīgas teātris”
informācija par darba samaksu un personāla materiālās motivēšanas instrumentiem

Saskaņā ar Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumā noteiktajām prasībām un Pārresoru koordinācijas centra apstiprinātajām Informācijas publiskošanas vadlīnijām valsts sabiedrība ar ierobežotu atbildību „Jaunais Rīgas teātris” (turpmāk - JRT) publicē informāciju par atalgojuma politiku JRT un datus par darbiniekiem noteikto atalgojumu sadalījumu pa amatiem un atlīdzības noteikšanas kritērijiem.

Darba samaksa darbiniekiem valsts kapitālsabiedrībā JRT tiek maksāta atbilstoši likuma „Par valsts un pašvaldību kapitāla daļām un kapitālsabiedrībām”, Darba likuma un JRT nolikumu normām.

I. Atalgojums

1. Atalgojuma nemainīgā daļa – mēneša amatalga

JRT darbiniekiem, ar kuriem noslēgts darba līgums uz nenoteiktu laiku, JRT valde atbilstoši JRT finansiālajām iespējām un vispārējām ekonomiskajām tendencēm darba tirgū ar apstiprinātu štatu sarakstu nosaka katrai amata vietai atbilstošu mēneša darba algas līmeni, ņemot vērā šādus kritērijus:

- darbinieka profesionālā kvalifikācija un darba pieredze;
- veicamā darba saturs un atbildība;
- atalgojuma apmērs salīdzinājumā ar radniecīgas amatu saimes atalgojumu darba tirgū;
- darba kvalitāte un darba rezultāti.

Štatu sarakstā noteikto darba algas apmēru sadalījums pa amatu grupām pirms nodokļu nomaksas:

Amatu grupa	Minimālā mēneša pamatalga EUR	Maksimālā mēneša pamatalga EUR	Darbinieku skaits
Kapitālsabiedrības vadītāji un vietnieki	2400	5564	4
Kapitālsabiedrības struktūrvienību vadītāji un galvenie speciālisti	1400	2400	39
Citi speciālisti	1100	1700	27
Tehniskie darbinieki	740	1500	40

2. Atalgojuma mainīgā daļa – piemaksas un to noteikšanas kritēriji

JRT aktieriem un darbiniekiem darba līgumā var tikt paredzēta darba algas mainīgā daļa, kuras apmēru un izmaksas kārtību nosaka JRT valdes apstiprināti nolikumi.

Darba algas mainīgās daļas noteikšanas un izmaksas kārtību pārskatīšana JRT notiek, vērtējot šādus JRT noteiktos kritērijus:

- darba satura un atbildības pārmaiņas;
- darba rezultātu un snieguma pārmaiņas;
- profesionālo zināšanu un pieredzes paaugstinājums;
- kompetenču, t.sk. darbinieka iniciatīvas, būtiskas pārmaiņas;
- darbinieks nodrošina kritisku funkciju vai īpaši svarīgus darba uzdevumus un nav īsā termiņā pilnībā aizstājams;
- ja notikušas būtiskas pārmaiņas darba tirgū, mainījies darbinieka amats vai darba pienākumi vai beidzies noteiktais pārbaudes laiks.

JRT darbiniekiem piemaksas tiek noteiktas saskaņā ar LR Darba likuma 67., 68. panta nosacījumiem.

JRT valde ir noteikusi šādus Darba likuma 65. un 66. pantā noteikto piemaksu apmērus:

- ikmēneša piemaksa par papildu darbu, ja aizstāj prombūtnē esošu sētnieku vai apkopēju, - 100% apmērā no aizstājamā darbinieka mēneša darba algas;
- ikmēneša piemaksa par papildu darbu, ja aizstāj prombūtnē esošu darbinieku un aizstāšanas rezultātā pieaug darba apjoms, intensitāte vai sarežģītība, - līdz 50% no aizstājamā darbinieka mēneša darba algas;
- JRT valde, izvērtējot finanšu gadā pieejamos finanšu līdzekļus, var noteikt piemaksu par paaugstinātu psiholoģisko vai fizisko slodzi, kas objektīvi pastāv, ņemot vērā teātra darbības specifiku – līdz 10 % apmērā no darbinieka mēneša darba algas. Procentuālo apmēru nosaka valde. Šo piemaksu var noteikt JRT visiem darbiniekiem ar atsevišķu JRT valdes lēmumu. JRT darbiniekam uz rīkojuma pamata noteiktās šajā punktā definētās piemaksas izmaksu var apturēt uz laiku vai atcelt ar JRT valdes locekļa rīkojumu, ja JRT darbinieks ir pārkāpis darba disciplīnas noteikumus, vai konstatēti vāji vai neatbilstoši darba izpildes rādītāji.

II. Personāla materiālās motivēšanas instrumenti

1. Prēmijas

JRT darbiniekam prēmijas un naudas balvas netiek izmaksātas, ja attiecīgā kalendārā gada ietvaros JRT darbinieks ir pārkāpis darba disciplīnas noteikumus, vai konstatēti vāji vai neatbilstoši darba izpildes rādītāji.

JRT valde vienu reizi gadā – finanšu gada beigās, JRT budžeta ietvaros lemj par darbinieku prēmēšanu, ņemot vērā JRT rezultatīvo rādītāju izpildi kalendārā gada ietvaros un JRT saimnieciskās darbības finanšu rādītājus.

Lai novērtētu īpašus JRT darbinieku sasniegumus, kas būtiski sekmējuši JRT saimnieciskās darbības rezultātus vai izraisījuši plašu pozitīvu rezonansi Latvijas vai ārvalstu sabiedrībā, JRT valde vienu reizi kalendārā gada ietvaros var izvērtēt iespēju un pieņemt atsevišķu lēmumu par JRT darbinieku prēmēšanu finanšu gada vidū par ārkārtas uzdevumu izpildi un augstiem darba rezultātiem, kas nodrošinājuši īpaši nozīmīgu JRT mērķu sasniegšanu un/vai nodrošinājusi JRT ieņēmumu plāna izpildi.

Lēmumu par JRT darbinieku prēmēšanu pieņem JRT valde, izvērtējot sekojošus kritērijus:

- JRT kopējie sasniegtie rezultāti;
- darbiniekam individuāli izvirzīto mērķu un amata pienākumu izpilde.

JRT valde nosaka sekojošus prēmiju piešķiršanas priekšnoteikumus, proti, prēmiju izmaksa pieļaujama tikai, ja:

- JRT ieņēmumi pārsniedz izdevumus;
- JRT nav nodokļu un citu valsts obligāto nodevu maksājumu parādu.

JRT valde nosaka darbiniekiem izmaksājamo prēmiju apmēru, ņemot vērā sekojošo:

- Prēmiju izmaksai kalendāra gada laikā var izmantot ne vairāk kā 10 % no JRT darbinieku atalgojuma fonda;
- Prēmiju apmērs katram darbiniekam kalendāra gada laikā nedrīkst pārsniegt vienu konkrētā darbinieka mēneša vidējās izpeļņas apmēru (pēdējo sešu mēnešu periodā dienas vidējo izpeļņu reizinot ar izmaksas 8 stundu darba dienu skaitu), izņemot, ja darbiniekam tiek piešķirta prēmija par īpašu ieguldījumu JRT darbības nodrošināšanā;
- Darbiniekam par īpašu ieguldījumu JRT darbības nodrošināšanā (šī nolikuma 4.punkta kārtībā) var izmaksāt prēmiju, kuras maksimālais apmērs nosakāms konkrētā darbinieka mēneša vidējās izpeļņas apmēram (pēdējo sešu mēnešu periodā dienas vidējo izpeļņu reizinot ar izmaksas 8 stundu darba dienu skaitu) piemērojot koeficientu 2.

2. Naudas balvas

JRT valde, izvērtējot JRT saimnieciskās darbības finanšu rādītājus un, ņemot vērā darbinieka ieguldījumu JRT mērķu sasniegšanā, var izmaksāt darbiniekiem naudas balvas sekojošos īpašos gadījumos:

- valsts svētki;
- JRT atzīmējamus notikumus (teātra sezonas noslēgums; teātra jubilejas sezona);
- darbinieka īpašās mūža un darba jubilejas.

JRT valde nosaka sekojošus naudas balvu izmaksāšanas priekšnoteikumus, proti, naudas balvas izmaksa pieļaujama tikai, ja:

- JRT ieņēmumi pārsniedz izdevumus;
- JRT nav nodokļu un citu valsts obligāto nodevu maksājumu parādu.

JRT valde nosaka darbiniekiem izmaksājamo naudas balvu apmēru, ņemot vērā sekojošo:

- Naudas balvu izmaksai kalendāra gada laikā var izmantot ne vairāk kā 10% no JRT darbinieku atalgojuma fonda;
- Naudas balvas kopējais apmērs katram darbiniekam kalendāra gada laikā nedrīkst pārsniegt konkrētā darbinieka viena mēneša vidējās izpeļņas (pēdējo sešu mēnešu periodā dienas vidējo izpeļņu reizinot ar izmaksas 8 stundu darba dienu skaitu) apmēru.

III. Sociālās garantijas

1. Pabalsti un to noteikšanas kritēriji.

JRT valde noteikusi šādus pabalstu veidus:

- atlaišanas pabalsts, ja par tādu vienojas darbinieks un JRT, saskaņā ar Darba likuma 112. pantu atbilstoši darbinieka darba stāžam JRT – vienas mēneša darba algas apmērā, ja darba stāžs ir mazāks par 5 gadiem; divu mēnešu darba algu apmērā, ja darba stāžs ir 5-10 gadu; triju mēnešu darba algu apmērā, ja darba stāžs ir 10-20 gadu; četru mēnešu darba algu apmērā, ja darba stāžs ir vairāk nekā 20 gadu.
- JRT darbinieku nāves gadījumā ģimenes loceklis vai persona, kura uzņēmusies darbinieka apbedīšanu, saņem vienreizēju pabalstu darbiniekam noteiktās mēneša pamatalgas apmērā.
- pabalsts sakarā ar sakarā ar darbinieka ģimenes locekļa nāvi.
- vienreizējs ārkārtējs pabalsts ārstēšanās izdevumu segšanai, ko piešķir tikai ar JRT valdes rīkojumu, ja JRT darbiniekam būtiski cietusi veselība un ārstēšanās izdevumus nav segusi valsts vai apdrošināšanas sabiedrība.

2. Apdrošināšana un tās noteikšanas kritēriji

Veselības apdrošināšana JRT tiek plānota un organizēta, izvērtējot finanšu gadā pieejamos finanšu līdzekļus.

Apdrošināšanas polišu programmu izvēlē tiek piemēroti sekojoši kritēriji: katra darbinieka darba stāžs JRT un iespēja konkrēto darbinieku aizvietot un tiek iepirkta trīs veselības polišu kategorijas šādām darbinieku grupām:

- augstākā līmeņa veselības apdrošināšanas programma: darbiniekiem, kas ir mākslinieciski un administratīvi vadošie, kā arī aktieri kuru darba stāžs teātrī ir vairāk kā 10 gadi;

- vidējā līmeņa veselības apdrošināšanas programma: darbiniekiem, kas ir izrādi apkalpojošais tehniskais personāls, kā arī aktieri, kura darba stāžs teātrī ir mazāks par 10 gadiem;
- Zemākā līmeņa veselības apdrošināšanas programma: skatītājus apkalpojošam personālam un darbiniekiem, kuru darba pienākumu nepildīšana slimības laikā būtiski neietekmē teātra darbības nodrošināšanu vai arī kuru pienākumus var veikt cits darbinieks.