

PATVIRTINTA
UAB „Investicijų ir verslo garantijos“ valdybos
2018 m. gegužės 21 d. sprendimu
(posėdžio protokolas Nr. 010)
(UAB „Investicijų ir verslo garantijos“
valdybos 2023 m. gruodžio 7 d. sprendimo
redakcija (posėdžio protokolas Nr. 057))

UAB „INVESTICIJŲ IR VERSLO GARANTIJOS“ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. UAB „Investicijų ir verslo garantijos“ (toliau – INVEGA, bendrovė) darbuotojų atlygio politika (toliau – Atlygio politika) nustato bendrus ir aiškius INVEGOS darbuotojų piniginių atlygio už darbą principus, apibrėžia pagrindines darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, kuriomis vadovaujantis nustatomas INVEGOS darbuotojų darbo užmokestis (atlygis už darbą) bei jo kitimo sąlygos.

2. Atlygio politika yra parengta remiantis Lietuvos Respublikos (toliau – LR) teisės aktais, gerąja valdysenos praktika ir nepriklausomų darbo užmokesčio tyrimų duomenimis, kita ekspertine rinkos informacija.

3. Atlygio politikos tikslas yra įtvirtinti konkurencingą darbo apmokėjimo sistemą, leidžiančią pritraukti ir išlaikyti darbuotojus, sudaryti sąlygas efektyviam darbo užmokesčio biudžeto valdymui, ir tuo pačiu sukurti motyvacines paskatas darbuotojams prisidėti prie INVEGAI nustatytų strateginių tikslų ir veiklos rodiklių įgyvendinimo.

4. Atlygio politika yra paremta šiais principais:

4.1. vidinio teisingumo – to paties pareigybių lygio darbuotojų atlygio skirtumai atitinka atlygio politikoje nustatytas atlygio rėžių ribas ir atspindi kvalifikacijos, atsakomybės ir darbo apimtys skirtumus;

4.2. išorinio konkurencingumo – darbuotojams mokamas konkurencingas, darbo rinkos sąlygas atitinkantis, atlygis;

4.3. skaidrumo ir sąžiningumo – atlygio nustatymo ir valdymo sprendimai priimami remiantis objektyviais, skaidriais ir aiškiais kriterijais;

4.4. lygių galimybių ir nediskriminavimo – sprendimai dėl atlygio turi būti priimami remiantis INVEGOS lygių galimybių politikoje išdėstytais principais ir nuostatomis.

5. Atlygio politika INVEGOS vadovui ir INVEGOS tarnybų vadovams taikoma tiek, kiek jų atlygio ir (ar) papildomo apmokėjimo (kintamos atlygio dalies) nustatymo principai nėra reglamentuoti atskiroje politikoje ir (ar) INVEGOS stebėtojų tarybos priimtuose sprendimuose.

6. Atlygio politikoje vartojamos sąvokos ir sutrumpinimai:

6.1. **INVEGOS vadovas** – INVEGOS generalinis direktorius;

6.2. **Darbuotojas** – asmuo, kurį su bendrove sieja darbo santykiai;

6.3. **Atlygis** – už atliekamą darbą darbuotojui mokamas finansinis atlygis, kurį sudaro pastovioji atlygio dalis (PAD) ir kintamoji atlygio dalis (KAD);

6.4. **Pastovioji atlygio dalis (PAD)** – darbuotojo darbo sutartyje nustatytas pagrindinis darbuotojo darbo užmokestis (mėnesinė alga), atsižvelgiant į darbuotojo pareigybės lygį;

6.5. **Kintamoji atlygio dalis (KAD)** – atlygio dalis, kuri yra mokama už sutartus ir pamatuojamus darbuotojo veiklos vertinimo rezultatus;

6.6. **Atlygio rėžis** – kiekvienam pareigybės lygiui nustatytos minimalios ir maksimalios pastovaus atlygio dalies (PAD) ribos;

6.7. **Pareigybės lygis** – santykinis dydis, kuriuo įvertinta pareigybė ir kuris apibrėžia pareigybės kompleksiskumą, atliekamų darbų bei keliamų lūkesčių mastą ir kuriamos vertės aprėptį bendrovėje;

6.8. **Darbuotojo veiklos vertinimas** – darbuotojui nustatytų tikslų pasiekimo ir vertybių laikymosi vertinimas;

6.9. **Pareigybių struktūra** – darbuotojų pareigybės, sugrupuotos į lygius pagal pareigybės veiklos sukuriamą vertę.

II SKYRIUS ATLYGIO SUDEDAMOSIOS DALYS

7. Darbuotojo atlygį sudaro dvi dalys: PAD ir KAD.

8. Darbuotojų atlygio (PAD ir KAD) nustatymui ir jo išoriniam atlygio konkurencingumui įvertinti INVEGA naudoja įvairių šaltinių atlygio rinkos ekspertinę informaciją: nepriklausomų darbo užmokesčio tyrimų duomenis, atlygio rinkos tendencijas, prognozes.

9. PAD yra darbuotojo darbo sutartyje nustatytas piniginių atlygis, mokamas kiekvieną mėnesį. Tai pagrindinė piniginių atlygio dalis.

10. Pagrindas nustatyti PAD darbuotojui yra:

10.1. pareigybės lygis ;

10.2. pareigybės lygio atlygio rėžiai.

11. KAD tikslas – paskatinti darbuotojus siekti kuo geresnių rezultatų, įgyvendinant INVEGAI nustatytus strateginius tikslus bei formuoti tinkamą balansą tarp kuriamų paskatų ir tvarių rezultatų siekimo.

12. KAD gali būti mokama, atsižvelgiant į pasiektus, valdybos nustatytus, bendrovės tikslus ir darbuotojo pasiektus individualius tikslus. KAD gali būti mokama kartą per metus po metinių INVEGOS tikslų pasiekimo vertinimo ir darbuotojo veiklos vertinimo, jei INVEGOS valdybos sprendimu nėra nustatyta kitaip.

13. Tam tikrų pareigybių ir (ar) konkretaus darbuotojo darbo sutartyse (pvz., terminuotose sutartyse) gali būti nustatyta, kad KAD nėra taikoma.

14. Darbuotojui gali būti mokama priemoka už papildomą darbą ar papildomų funkcijų, nenumatytų jų darbo sutartyje ir (ar) pareiginiuose nuostatuose atlikimą (LR darbo kodekso 139 str. 2 d. 4 p.). Priemoka nustatoma INVEGOS vadovo įsakymu, esant tarnybos vadovo ar departamento direktoriaus, kuris yra pavaldus INVEGOS vadovui, teikimui. Priemokos dydis negali viršyti 30 proc. PAD dydžio, o jos taikymo trukmė negali viršyti 3 mėnesių. Priemoka nėra įskaičiuojama į darbuotojui nustatytą PAD dydį.

III SKYRIUS PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA

15. INVEGOS atlygio sistema yra paremta pareigybių struktūra, kurią sudaro visos pareigybės, suskirstytos į pareigybių lygius pagal jų kompleksumą, svorį, vertę ir darbo pobūdį.

16. Pareigybės lygis nustatomas įvertinus šiuos kriterijus:

16.1. žinias – pareigybei reikalingą kvalifikaciją, patirtį, specialiąsias žinias ir išsilavinimą;

16.2. problemų sprendimo lygį – pareigybės priimamų sprendimų, analizuojamų problemų sudėtingumą;

16.3. atsakomybę – pareigybės atliekamų užduočių įtaką bendrovės veiklos rezultatams;

17. Nustatant vadovų pareigybės lygį, papildomai vertinama vadybinė patirtis ir lyderystės gebėjimai.

18. Pareigybių lygius tvirtina:

18.1. INVEGOS vadovo ir tarnybų vadovų – INVEGOS stebėtojų taryba;

18.2. kitų INVEGOS darbuotojų – INVEGOS valdyba.

19. Pareigybių lygiai pervedinami ir atnaujinami ne rečiau kaip kartą per 3 metus arba pagal poreikį, keičiantis rinkos tendencijoms ar praktikoms, esant struktūriniais ir (ar) funkciniais pokyčiams, įsteigus naujas pareigybes, pasikeitus pareigybės funkcijoms ir (ar) atsakomybėms.

IV SKYRIUS ATLYGIO RĖŽIŲ NUSTATYMO PRINCIPAI

20. Kiekvienam pareigybės lygiui yra patvirtinami PAD rėžiai, kurių riboms nustatyti atskaitos tašku (pagrindu-orientyru) imamas nepriklausomuose atlyginimų rinkos tyrimuose dalyvaujančių Lietuvoje veikiančių įmonių bazinių atlyginimų, mokamų skirtingų lygių darbuotojams, dydžiai.

21. Rėžio vidurys nustatomas pagal bazinio atlygio, mokamo konkrečiam pareigybės lygiui, vidutinę reikšmę (medianą), o atlygio rėžių ribos, lyginant su rėžio viduriu, nustatomos 80–120 proc. ribose. Valdybos sprendimu atskiriems pareigybių lygiams gali būti nustatytos platesnės rėžių ribos.

22. Tam, kad darbuotojų patirtis, kvalifikacija, kompetencija, prisiimama atsakomybė ir kiti kriterijai, susiję su pareigybei nustatytais reikalavimais, būtų tinkamai įvertinti, atlygio rėžis papildomai skirstomas į 3 zonas (sub-lygius):

22.1. I zona (sub-lygis) – 80–90 proc. PAD intervalas, lyginant su rėžio viduriu, taikomas darbuotojui, kuriam jo rolė yra nauja, kuris mokosi ir (ar) dirba bandomuoju laikotarpiu;

22.2. II zona (sub-lygis) – 90–110 proc. PAD intervalas, lyginant su rėžio viduriu, taikomas darbuotojui, kuris turi patirties ir žinių, susijusių su pozicija ir atsakomybės sritimi, bei nustatytos atsakomybės ribose galintis savarankiškai priimti sprendimus, organizuoti savo darbą;

22.3. III zona (sub-lygis) – 110–120 proc. PAD intervalas, lyginant su rėžio viduriu, taikomas aukštos kompetencijos darbuotojui, pasižyminčiam ekspertinėmis srities žiniomis, įgyvendinančiam ir pasiekiančiam rezultatus, kurie yra maksimaliai aukšti ar aukštesni, nei pareigybei keliami reikalavimai.

23. Kiekvienais kalendoriniais metais INVEGOS valdybos sprendimu PAD nustatymui naudojami orientaciniai dydžiai atnaujinami (tvirtinami), atsižvelgiant į:

23.1. nepriklausomuose atlyginimų rinkos tyrimuose dalyvaujančių Lietuvoje veikiančių įmonių bazinio atlyginimo pokyčio duomenis, prognozes ir atlygio rinkos tendencijas;

23.2. Lietuvos banko ir (ar) Lietuvos Respublikos finansų ministerijos viešai skelbiamą darbo užmokesčio pokyčio prognozę.

IV SKYRIUS

PASTOVIOSIOS ATLYGIO DALIES NUSTATYMO IR PERŽIŪROS PRINCIPAI

24. Konkretaus darbuotojo PAD dydis nustatomas ar keičiamas nustatyto pareigybės lygio atlygio rėžių ribose, atsižvelgiant į darbuotojo patirtį, kompetencijas, veiklos rezultatus.

25. Išimtiniais atvejais, esant objektyviam poreikiui, konkretaus darbuotojo PAD dydis gali būti nustatomas nukrypstant nuo pareigybės lygio atlygio rėžio ribų. Tokiais atvejais:

25.1. atskirų pareigybių grupių pareigybių lygio atlygio rėžio viršutinės ribos viršijimas yra galimas INVEGOS valdybai pritarus;

25.2. sprendimą dėl darbuotojo PAD, kurios dydis pareigybės lygio atlygio rėžio viršutinę ribą gali viršyti ne daugiau kaip 15 proc., suderinęs su INVEGOS Personalo valdymo departamentu, priima darbuotojo tiesioginio vadovo vadovas, esantis dviem organizaciniais lygiais aukščiau nei darbuotojas („senelio principas“).

26. Darbuotojų PAD gali būti peržiūrėtas vieną kartą per metus, pasibaigus metiniam darbuotojų veiklos vertinimo procesui, kurio principai nustatomi INVEGOS darbuotojų veiklos valdymo (vertinimo) politikoje.

27. Gali būti atliekamos neplaninės PAD peržiūros dėl bendrovės struktūrinių pokyčių arba darbuotojo vidinės karjeros, kai keičiasi darbuotojo pareigybės lygis, taip pat kitais pagrįstais ir objektyviais atvejais, siekiant užtikrinti bendrovės ir (ar) jos struktūrinio padalinio veiklos tęstinumą.

VI. SKYRIUS

KINTAMOSIOS ATLYGIO DALIES NUSTATYMO PRINCIPAI

28. INVEGOS darbuotojų maksimalus KAD dydis, kuris išreiškiamas procentiniu dydžiu nuo metinės PAD sumos, gali būti 10 proc. Maksimalus galimas darbuotojų KAD dydis atskiriems kalendoriniams metams, esant poreikiui, valdybos sprendimu gali būti keičiamas. Valdyba, įvertinusi bendrovės finansines galimybes ir veiklos planus, tvirtindama bendrovės biudžetą, tuo pačiu patvirtina ir KAD skirtiną sumą ir (ar) KAD sumos kaupimo principus.

29. KAD darbuotojams gali būti išmokama kartą per metus, kai tenkinamos visos žemiau nurodytos sąlygos:

29.1. darbuotojas per ataskaitinius metus bendrovėje yra išdirbęs ne mažiau kaip 6 mėnesius;

29.2. atliktas darbuotojo metinis vertinimas pagal INVEGOS darbuotojų veiklos valdymo (vertinimo) politiką;

29.3. INVEGOS valdyba yra patvirtinusi bendrovės metinį pranešimą ir pritarusi bendrovės metinių finansinių ataskaitų rinkiniui;

29.4. darbuotojas nėra įspėtas dėl netinkamo darbo pareigų vykdymo.

30. INVEGOS valdyba, įvertinusi finansines galimybes, tvirtindama bendrovės biudžetą, jame numato lėšų sumą(-as), kuri(-ios) gali būti panaudota(-os) finansinėms ir nefinansinėms darbuotojų motyvavimo ir skatinimo priemonėms įgyvendinti. Konkretios darbuotojų motyvavimo ir skatinimo priemonės parenkamos ir taikomos laikantis INVEGOS valdybos patvirtintos INVEGOS darbuotojų papildomų naudų tvarkos ir įgyvendinamos patvirtinto biudžeto ribose.

VII. SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

31. Atlygio politika tvirtinama ir keičiama INVEGOS valdybos sprendimu.

32. Atlygio politika keičiama ir atnaujinama pasikeitus teisės aktams arba iškilus pakeitimo būtinybei. Kitais atvejais Politika peržiūrima ne rečiau kaip kartą per 3 metus.

33. Už Atlygio politikos keitimo, atnaujinimo ar peržiūros inicijavimą yra atsakingas INVEGOS Personalo valdymo departamentas.

34. Tvirtinant ir (ar) keičiant Atlygio politikos sąlygas, atliekamos informavimo ir konsultavimo procedūros LR darbo kodekse nustatyta tvarka.

35. Su Atlygio politika visi INVEGOS darbuotojai supažindinami Doclogix priemonėmis.
