

UAB „GRINDA“ ATLYGIO POLITIKA

Paskirtis:

UAB „Grinda“ (toliau – Bendrovė) darbuotojų atlygio politika (toliau – Politika) yra pagrindinis Bendrovės vidinis teisės aktas apibrėžiantis ir reglamentuojantis atlygio sistemos principus siekiant pritraukti, išlaikyti ir motyvuoti darbuotojus, užtikrinant teisingumo ir lygybės principus bei skatinanti prisidėti darbuotojus prie Bendrovės tikslų įgyvendinimo.

Tikslas:

Politikos tikslas - nustatyti teisingus, aiškius ir skaidrius Bendrovės darbuotojų darbo užmokesčio formavimo ir valdymo principus, reglamentuoti atlygio nustatymo ir taikymo gaires, siekiant įdiegti ir palaikyti atlygio sistemą, atitinkančią vidinio ir išorinio konkurencingumo principus.

Taikymo sritis:

Bendrovės struktūriniai padaliniai

Bendrovė	UAB „Grinda“
Padalinys	Bendrovės struktūrinis vienetas (grupė, komanda ar kt.).
Darbuotojas	Asmuo, dirbantis Bendrovėje, išskyrus Bendrovės vadovą.
Direktorius	Bendrovės vadovas
A1 lygio vadovai	Bendrovės vadovas, veiklų valdymo grupės ir finansų grupės vadovai
A2 lygio vadovai	Bendrovės vadovui tiesiogiai pavaldūs grupių ir komandų vadovai
A3 lygio vadovai	Grupių vadovams tiesiogiai pavaldūs komandų vadovai. Į šią sąvoką nepatenka A2 lygio vadovai.
A4 lygio vadovai	Komandų vadovams tiesiogiai pavaldūs projektų ir darbų vadovai, turintys pavaldžių darbuotojų
Politika	Atlygio politika
Pareigybė	Įsteigta darbo vieta (etatas) Bendrovėje, kuriai numatyti būtinieji kvalifikaciniai reikalavimai bei reikiamos kompetencijos, nustatytos konkrečios veiklos funkcijos ir atsakomybės.
Pareigybės lygis	Santykinis vienetas, kuriuo įvertinta pareigybė ir kuris parodo santykinę pareigybės vertę Bendrovėje.
Pareigybių struktūra	Visos Bendrovės pareigybės, suskirstytos į pareigybių lygius pagal tarptautinės metodologijos kriterijus.
Atlygis	Už atliekamą darbą mokamas piniginis atlygis, kurį sudaro pastovioji atlygio dalis, kintamoji atlygio dalis, papildomos naudos ir kitos išmokos.
Pastovioji atlygio dalis (PAD)	Darbo sutartyje nustatytas pagrindinis darbuotojo bazinis atlygis, mokamas kiekvieną mėnesį.
Kintamoji atlygio dalis (KAD)	Atlygio dalis, kuri gali būti mokama atsižvelgiant į pasiektus Bendrovės tikslus bei su darbuotoju sutartus, pamatuojamus ir pasiektus individualiu tikslus. KAD skaičiuojama nuo PAD.
Papildomos naudos ir kitos išmokos	Tai įvairios piniginės išmokos, priedai darbuotojams, taip pat priemonės, gerinančios darbo sąlygas ir kurios nėra išmokamos pinigais, tačiau turi tam tikrą pamatuojamą vertę.
Atlygio rėžis	Kiekvienam pareigybių lygiui nustatyta minimali ir maksimali pastoviosios atlygio dalies riba.

1. Politikos gairės

1.1. Gairės grindžiamos šiais bendraisiais principais:

- 1.1.1. Vidinio teisingumo – to paties pareigybių lygio darbuotojų atlygio skirtumai atitinka Bendrovėje nustatytas pastoviosios atlygio dalies rėžių ribas ir atspindi kvalifikacijos, atsakomybės ir darbo apimties skirtumus;
- 1.1.2. Išorinio konkurencingumo – Bendrovės darbuotojams mokamas darbo rinkos atžvilgiu konkurencingas atlygis;
- 1.1.3. Aiškumo – atlygio dydis nustatomas remiantis aiškiais pasiektų darbo rezultatų, turimų kompetencijų ir kvalifikacijos kriterijais;
- 1.1.4. Atitikties – sprendimai dėl žmogiškųjų išteklių organizavimo ir valdymo priemonių ir jų taikymo priimami pagrįstai, laikantis (vidaus) teisės aktų;
- 1.1.5. Skaidrumo – atlygio nustatymo ir valdymo sprendimai priimami remiantis objektyviais ir aiškiais kriterijais;
- 1.1.6. Tvarumo – Politika skatina tvarią finansinę būklę ir atsižvelgia į ilgalaikį poveikį verslui;
- 1.1.7. Lygių galimybių - visi darbuotojai, neatsižvelgiant į jų lytį, amžių, tautybę, religiją, negalią ar kitus asmeninius požymius, gauna vienodą atlygį už vienodo sudėtingumo ir atsakomybės darbą.

1.2. Atlygio politika atitinka įmonės strategiją - remia įmonės strateginius tikslus ir skatina ilgalaikės vertės kūrimą.

1.3. Bendrovės atlygio politika suformuota atsižvelgiant į visų suinteresuotųjų šalių, įskaitant akcininkus, darbuotojus ir platesnę bendruomenę, interesus.

2. Pastoviosios atlygio dalies nustatymo ir peržiūros principai

- 2.1. Bendrovės atlygio sistema yra paremta pareigybių struktūra, kurią sudaro visos pareigybės, suskirstytos į pareigybių lygius pagal jų kompleksiskumą, svorį, sukariamą vertę Bendrovei ir darbo pobūdį.
- 2.2. Kiekvienam pareigybės lygiui yra patvirtinami PAD rėžiai, kurių ribos nustatomos atsižvelgiant į nepriklausomuose atlyginimų rinkos tyrimuose dalyvaujančių Lietuvoje veikiančių įmonių bazinių atlyginimų (angl. base salary), mokamų skirtingų lygių darbuotojams, dydžius. PAD rėžius tvirtina Valdyba.
- 2.3. PAD rėžio vidurys nustatomas pagal bazinio atlygio, mokamo konkrečiam pareigybės lygiui, vidutinę reikšmę (medianą), o PAD rėžių ribos, lyginant su rėžio viduriu, nustatomos 80–120 proc. ribose. Bendrovė siekia, kad Bendrovės atlygis atitiktų rinkos medianą.
- 2.4. PAD rėžiai peržiūrimi ir atnaujinami kasmet, atsižvelgiant į nepriklausomuose atlyginimų rinkos tyrimuose dalyvaujančių Lietuvoje veikiančių įmonių bazinio atlyginimo pokyčio duomenis, prognozes ir atlygio rinkos tendencijas.
- 2.5. PAD neturi viršyti nustatytos viršutinės ribos, išskyrus išimtinus atvejus, kai darbuotojas turi konkrečioms pareigoms Bendrovės poreikiams būtinas kompetencijas ir taikomas tik iki tol, kol išnyksta minėti pagrįsti Bendrovės poreikiai.

3. Kintamoji atlygio dalis.

- 3.1. Bendrovės darbuotojams KAD gali būti mokama atsižvelgiant į pasiektus Bendrovės tikslus, darbuotojo pasiektus sutartus bei pamatuojamus individualius tikslus bei atsižvelgiant į Bendrovės finansinę situaciją ir strateginius tikslus. Jeigu Bendrovės finansiniai rezultatai yra nepatenkinami, arba jeigu Bendrovės tikslai pasiekti mažiau nei 70 proc., KAD nėra mokamas. Esant aplinkybėms, kurioms Bendrovė objektyviai negalėjo turėti įtakos ir Valdybai pateikus pagrindimą, tikslai ar jų pasiekimo vertinimas gali būti koreguojami. Tokiomis aplinkybėmis laikomas teisės aktų pasikeitimas, trečiųjų šalių veiksmai ar kitos priežastys, kurių Bendrovė negalėjo įtakoti.
- 3.2. KAD darbuotojams, turintiems metinius tikslus mokama vieną kartą per metus. Metinė KAD yra apskaičiuojama ir išmokama Bendrovės valdybai patvirtinus metinių tikslų įvykdymą. Darbuotojams, turintiems mėnesinius tikslus, KAD skiriama, už įvykdytus mėnesinius tikslus. Mėnesiniu tikslų vertinimo ir mėnesinio KAD skyrimo tvarka detalizuota Bendrovės vidaus teisės aktuose.
- 3.3. Metinis KAD dydis yra nustatomas procentais nuo PAD sumos ir gali siekti:

A1 lygio vadovai	Iki 30 proc.
A2 lygio vadovai	Iki 25proc.
A3 lygio vadovai	Iki 20 proc.
A4 lygio vadovai	Iki 15 proc.
Darbuotojai, kuriems nustatomi metiniai tikslai	Iki 10 proc.

KAD diferencijavimas:

Pareigybės	Maksimalus KAD dydis %	KAD paskirstymas atsižvelgiant į Bendrovės ir asmeninių tikslų vykdymą	
		už Bendrovės tikslų įvykdymą	už individualių metinių tikslų įvykdymą
A1 lygio vadovai	30	20	10
A2 lygio vadovai	25	15	10
A3 lygio vadovai	20	10	10
A4 lygio vadovai	15	5	10
Darbuotojai, kuriems nustatomi metiniai tikslai	10	-	10

3.4. KAD skyrimo taisyklės, skaičiavimas tvirtinamos atskiru norminiu teisės aktu.

3.5. Bendrovė kiekvienais metais uždariusi finansinius metus ir įvertinusi finansinį rezultatą bei įmonės strateginius planus, turi teikti Valdybai tvirtinti bendrą Bendrovės galimą išmokėti KAD sumą.

4. Priemokos

4.1. Paskatinimo ar paramos tikslais darbuotojams Bendrovės iniciatyva gali būti išmokamos šios vienkartinės pinigines priemokos:

4.1.1. gimus darbuotojo vaikui;

4.1.2. šeimos nario mirties atveju;

4.1.3. mirus Bendrovės darbuotojui;

4.1.4. kitos pinigines išmokos (ligos, stichinės nelaimės ir kt.) išmokamos Bendrovės direktoriaus iniciatyva.

4.2. Darbuotojams gali būti skiriamos ir kitos priemokos, kurios nurodytos Atlygio skyrimo ir darbo apmokėjimo apraše arba atskiru Direktorius įsakymu ne didesnės nei 1 MMA.

4.3. Darbuotojams, prisidėjusiems prie skubių, svarbių miesto infrastruktūros objektų ir netipinių avarinių situacijų valdymo Direktorius įsakymu gali būti skiriama vienkartinė priemoka iki 1 MMA.

5. Papildomos naudos ir kitos išmokos

5.1. Papildomos naudos, suteikiamos visiems Bendrovės Darbuotojams arba atskiroms Darbuotojų grupėms. Papildomų naudų paketas yra nuosekliai formuojamas atsižvelgiant į Darbuotojų poreikius, Bendrovės vertybes ir patvirtintą biudžetą bei rinkos tendencijas.

5.2. Papildomų naudų ir kitų išmokų skyrimo taisyklės nustatytos Bendrovės vidaus tvarkose.

6. Baigiamosios nuostatos.

6.1. Ši Politika yra tvirtinama ir keičiama Bendrovės Valdybos sprendimu.

6.2. Su patvirtinta Politika supažindinami struktūrinių padalinių vadovai.

6.3. Patvirtinta Politika viešinama Bendrovės interneto svetainėje adresu www.grinda.lt

6.4. Politika turi būti peržiūrima ne rečiau negu 1 (vieną) kartą per kalendorinius metus.

6.5. Už Politikos peržiūrą, nuostatų atnaujinimą yra atsakingas Žmogiškųjų išteklių komandos vadovas.