

PATVIRTINTA
UAB „Vilniaus apšvietimas“
valdybos
2024 m. rugsėjo 25 d. protokolu
Nr. VP24-013

**UŽDAROSIOS AKCINĖS BENDROVĖS „VILNIAUS APŠVIETIMAS“
DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA**

TURINYS

I.	BENDROSIOS NUOSTATOS	2
II.	ATLYGIO PRINCIPAI	2
III.	PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA	3
IV.	ATLYGIO ELEMENTAI.....	3
4.1.1.	Bazinis atlygis:	3
4.1.2.	Kintamas atlygis:	4
4.1.3.	Išmokos:	5
4.1.4.	Papildomos naudos:	5
V.	BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS	5

SPECIALIOSIOS SĄVOKOS IR SUTRUMPINIMAI	
Bendrovė	UAB „Vilniaus apšvietimas“
Atlygio režiai	Kiekvienam pareigybės lygiui nustatytos minimalios ir maksimalios bazinio atlygio ribos.
Bazinis atlygis	Darbo sutartyje numatytas pagrindinis darbuotojo atlygis, mokamas kiekvieną mėnesį.
Kintamas atlygis	Darbdavio iniciatyva mokamas piniginis skatinimas darbuotojams, priklausomai nuo Bendrovės pasiektų rezultatų ir darbuotojo veiklos vertinimo rezultatų.
Kritinės pareigybės	Pareigybės, labiausiai ir tiesiogiai įtakančios Bendrovės veiklos tęstinumą, strategijos įgyvendinimą bei vertės kūrimą, kurioms reikalingi konkrečiai bendrovei unikalūs, įgyjami per laiką, sunkiai pakeičiami ir randami darbo rinkoje įgūdžiai.
Mediana	Reikšmė, kuri dalija atlygio pasiskirstymą rinkoje į dvi lygias dalis. Už panašias darbo funkcijas ir atsakomybes 50% dalyvaujančių atlyginimų rinkos apklausoje įmonių moka mažiau ir 50% moka daugiau nei likusi rinka.
Nepiniginis atlygis	Bendrovės kultūra, gerosios vadybos praktikos ir emocinis atlygis, kuriuos sukuria kryptingi darbdavio veiksmai, gerinantys darbuotojų savijautą, didinantys organizacijos skaidrumą, atvirumą, darbuotojų įgalinimą ir įsitraukimą.
Papildomos naudos	Nepiniginės pinigine vertę turinčios priemonės, kuriomis papildomai atliepiami darbuotojų socialiniai poreikiai ir stiprinama Bendrovės kultūra.
Pareigybės lygis	Santykinis vienetas, kuriuo įvertinta pareigybė ir kuris parodo santykinę pareigybės vertę Bendrovės struktūroje ir rinkoje.
Pareigybių struktūra	Visos Bendrovės pareigybės, suskirstytos į Pareigybių lygius pagal jų svorį ir santykinę vertę.

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1.1. Ši politika skirta nustatyti aiškius ir skaidrius UAB „Vilniaus apšvietimas“ (toliau - Bendrovė) darbuotojų atlygio už darbą principus siekiant palaikyti įgalinančią, profesinį augimą skatinančią darbo aplinką, atitinkančią išorinio konkurencingumo ir vidinio teisingumo principus.

1.2. Politikos uždaviniai:

1.2.1 Suformuoti darbuotojų atlygio valdymo veiksmų bei priemonių sistemą ir užtikrinti priimamų sprendimų, nuoseklumą ir ilgalaikiškumą.

1.2.2 Padėti tinkamai bei skaidriai valdyti darbo užmokesčio sąnaudas.

1.2.3 Suprantamai perteikti darbuotojams veiklos valdymo, vertinimo, atlygio nustatymo ir augimo principus.

1.3. Politika taikoma visiems Bendrovės darbuotojams, išskyrus direktorių, kuriam veiklos tikslus kelia, vertina ir nustato atlygį Bendrovės valdyba Vilniaus miesto savivaldybės nustatyta tvarka.

II. ATLYGIO PRINCIPAI

2.1. Atlygio sistema paremta, įgyvendinama ir tobulinama remiantis šiais principais:

2.1.1. *Atlygio konkurencingumo:*

atlygis nustatomas taip, kad tikslus ir / arba rodiklius pasiekiantiems darbuotojams būtų atlyginama ne mažiau kaip rinkoje mokamu vidutiniu piniginiu atlygiu (mediana), o kritinių pozicijų ar rinkoje itin paklausiems darbuotojams gali būti numatomos papildomos aukštesnio atlygio nustatymo priemonės.

2.1.2. *Vidinio teisingumo:*

atlygis nustatomas taip, kad to paties pareigybių lygio darbuotojų atlygio skirtumai atitiktų darbo užmokesčio sistemoje nustatytas ribas ir tarp atskirų pareigybių formuotų teisingus kuriamą vertę atspindinčius individualių darbuotojų atlyginimo skirtumus.

2.1.3. *Nediskriminavimo:*

atlygis nustatomas nediskriminuojant dėl darbuotojo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų.

III. PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA

3.1. Atlygio sistemos pagrindas yra Bendrovės pareigybių struktūra:

- 3.1.1. Pareigybių struktūrą sudaro pagal santykinę kuriamą vertę į lygius suskirstytos pareigybės vadovaujantis pripažinta rinkoje pareigybių klasifikavimo metodika.
- 3.1.2. Pareigybių struktūra leidžia palyginti skirtingų funkcijų pareigybes, pareigybių atlygi lyginti su rinka, priskirti bazinio atlyginimo režį ir nustatyti kintamo atlyginimo siektinus dydžius. Visos Bendrovėje esančios pareigybės yra suskirstytos į lygius, priklausomai nuo kuriamos vertės ir atsakomybės lygio.
- 3.1.3. Pareigybių struktūra atskleidžia darbuotojams karjeros ir didesnio atlygio galimybes.
- 3.1.4. Pareigybių struktūra atnaujinama pagal Bendrovės poreikius – keičiantis atsakomybių paskirstymui, sukuriant naujas pareigybes ar jas transformuojant – sustambinta pareigybių struktūra tvirtinama Bendrovės valdybos.
- 3.1.5. Pareigybių struktūra viešinama darbuotojams patvirtinus atskiru direktoriaus įsakymu.
- 3.1.6. Bendrovės struktūra, patvirtinta valdybos, yra skelbiama viešai Bendrovės tinklalapyje. Detalus pareigybių sąrašas tvirtinamas atskiru direktoriaus įsakymu.

IV. ATLYGIO ELEMENTAI

4.1. Atlygio sistemos dalys yra **Bazinis atlygis, Kintamojo atlygio dalis (KAD), Papildomos naudos, Skatinimas už išskirtinius rezultatus (SIR)** ir **Išmokos**:



4.1.1. Bazinis atlygis:

- 4.1.1.1. Darbuotojo Bazinio atlygio nustatymui ir viso darbuotojui mokamo piniginio atlygio konkurencingumui rinkoje įvertinti Bendrovė pasirenka darbo užmokesčio tyrimo duomenis ir lyginamąją rinką – visų Vilniaus apskrityje veikiančių įmonių rinką.
- 4.1.1.2. Kiekvienam Pareigybės lygiui nustatomi Atlygio režiai (minimali ir maksimali riba). Atlygio režių ribos nustatomos vadovaujantis gerąja atlygio valdymo praktika, užtikrinant atlygio teisingumą ir konkurencingumą.
- 4.1.1.3. Mėnesinis atlygis gali kisti Atlygio režių ribose, atsižvelgiant į darbuotojo patirtį, kompetenciją ir veiklos rezultatus. Nustatant ir keičiant bazinį atlyginimą Bendrovėje, vadovaujamosi vieningomis taisyklėmis:

- 4.1.1.3.1. minimalus atitinkamo pareigų lygio bazinis atlygis nustatomas naujiems, dalinai atitinkantiems reikalavimus, ar mažesnę kompetenciją ar kvalifikaciją turintiems darbuotojams;
- 4.1.1.3.2. atlyginimas intervalo viduryje mokamas darbuotojams, kurių kompetencija, kvalifikacija ir veiklos rezultatai pilnai atitinka keliamus reikalavimus;
- 4.1.1.3.3. atlyginimas viršutiniame intervalo trečdalyje nustatomas darbuotojams, savo kompetencija, kvalifikacija ir veiklos rezultatais pranokstantiems įprastus reikalavimus, keliamus atitinkamoms pareigoms.
- 4.1.1.4. Konkurencingas ir teisingas darbuotojo atlygis paprastai neturi būti žemesnis nei apatinė rėžio riba ar viršyti viršutinės rėžio ribos.
- 4.1.1.5. Atskirais retais atvejais nustatant bazinį atlygį atskiroms pareigybėms, Pareigybių šeimoms ir /ar darbuotojams dėl jų išskirtinės arba kritinės svarbos Bendrovės veiklai ir siekiant išsaugoti tokius darbuotojus Bendrovėje, gali būti daromos pagrįstos išimtys iš šios politikos Bendrovės direktoriaus sprendimu.
- 4.1.1.6. Bazinio atlygio struktūrų dydžiai peržiūrimi kartą į metus, gali būti keičiama atsižvelgiant į makroekonominis šalies rodiklius, darbo rinkos tendencijas ir Bendrovės finansines galimybes.
- 4.1.1.7. Atlygio rėžius tvirtina Bendrovės direktorius, atsižvelgiant į atlygio rinkos duomenis ir Bendrovės finansines galimybes (biudžetą). Pareigybės lygio atlygio rėžio nustatymo atskaitos tašku (100 proc.) laikoma Vilniaus miesto rinkoje veikiančių įmonių ir įstaigų viso piniginio atlygio vidutinė reikšmė (mediana) minusavus šioje politikoje patvirtintą KAD dydį. Atlygio rėžių ribos, lyginant su atskaitos tašku, nustatomos šio rėžio 85-115 proc. išskyrus 5.1.1.5 punkte numatytais atvejais.

4.1.2. Kintamoji atlygio dalis (KAD):

- 4.1.2.1. KAD dydis nustatomas ir apskaičiuojamas procentais nuo bazinio darbo užmokesčio dydžio, vadovaujantis Bendrovės Kintamosios atlygio dalies nustatymo bei išmokėjimo tvarka (toliau-KAD tvarka).
- 4.1.2.2. Bendrovės Atlygio tvarkos prieduose nurodytiems 1-9 pareigybių lygio darbuotojams, kurių veiklos rezultatai yra teigiamai vertinami, KAD dydis nustatomas, atsižvelgiant į Darbuotojo nustatytų metinių tikslų rezultatus.
- 4.1.2.3. Bendrovės Atlygio tvarkos prieduose nurodytiems D, D1, E, 3 ir 4 pareigybių lygio darbuotojams, kurių veiklos rezultatai yra teigiamai vertinami, KAD dydis nustatomas atsižvelgiant į KAD tvarkoje numatytą periodiškumą ir vertinimo kriterijus.
- 4.1.2.4. Bendrovės darbuotojų veikla gali būti vertinama ir KAD gali būti skiriamas vadovaujantis veikimą rinkoje įgalinančiais ir politikos tikslus atitinkančiais darbuotojų vertinimo ir KAD kriterijais, tokiais kaip (įskaitant, bet neapsiribojant) pajamų lygis, pelningumas, išskirtinis projektų ir užduočių įgyvendinimas (viršijant laiko, kokybės ir biudžeto valdymo standartą).
- 4.1.2.5. KAD dydis per metus negali viršyti 15% darbuotojo metinio bazinio atlyginimo. KAD siektinus dydžius nustato ir tvirtina Bendrovės vadovas užtikrindamas, kad bazinio ir kintamojo atlygio siektini dydžiai pareigybei prilygtų pasirinktos palyginamosios rinkos viso atlygio medianą.
- 4.1.2.6. Jeigu Bendrovės finansiniai rezultatai yra nepatenkinami, arba jeigu Bendrovės tikslai pasiekti mažiau nei 70%, KAD nėra mokamas. Dėl susiklosčiusių objektyvių ir pagrįstų aplinkybių Bendrovės valdyba gali priimti sprendimą mažinti nustatytą minimalią Bendrovės tikslų pasiekimo ribą, įvertinusi šių aplinkybių įtaką Bendrovės veiklai.

4.1.3. Skatinimas už Išskirtinius Rezultatus (SIR)

- 4.1.3.1.1. Už ypatingos svarbos rezultatus Bendrovės vadovo sprendimu gali būti skiriama SIR premija.
- 4.1.3.1.2. Bendrovės darbuotojų veikla gali būti vertinama ir SIR gali būti skiriamas vadovaujantis SIR kriterijais, tokiais kaip (įskaitant, bet neapsiribojant) inovatyvių idėjų įgyvendinimas, reikšmingas asmeninis indėlis įmonės rezultatams, išskirtinės pastangos ir elgesys lemiantis įmonės vertybių sklaidą, reikšmingas indėlis ir rezultatas įgyvendinant kitų darbuotojų / komandų tikslus.

4.1.3.1.3. SIR dydis per metus neturi viršyti 15% darbuotojo metinio bazinio atlygio ir bendrovės metų SIR biudžetas neturi viršyti 5% darbuotojų metinio bazinio atlygio biudžeto dalies.

4.1.4. Išmokos:

4.1.4.1. Piniginės išmokos, nesusijusios su darbuotojų rezultatais, mokamos siekiant didinti darbdavio išskirtinumą bei darbuotojų gerovę. Piniginės išmokos paprastai skiriamos kritiniais darbuotojų gyvenimo etapais (kaip darbuotojui susituokus, susilaukus vaiko, netekus šeimos nario, mirus darbuotojui), įgyjant Bendrovei reikšmingą profesinę kvalifikaciją ar išsilavinimą ar reikšmingai padidėjus darbo krūviui ir pan.

4.1.4.2. Bendrovėje mokamos piniginės išmokos atliepia gerąsias rinkos praktikas, jų dydžiai nustatomi atsižvelgiant į palyginamosios rinkos medianą.

4.1.4.3. Išmokų tipai ir dydžiai aprašyti Atlygio politikoje, yra tvirtinami Bendrovės direktoriaus.

4.1.5. Papildomos naudos:

4.1.5.1. Papildomos naudos papildomai užtikrina darbuotojų socialinius poreikius, stiprina organizacijos kultūrą ir didina darbuotojų lojalumą. Papildomos naudos taikomos visiems Bendrovės darbuotojams, nediferencijuojant dėl pareigybių, jų lygio. Papildomos naudos gali būti diferencijuojamos atsižvelgiant į darbuotojų darbo trukmę organizacijoje.

4.1.5.2. Papildomos naudos atliepia gerąsias rinkos praktikas, naudų krepšelis ir vertė nustatoma atsižvelgiant į palyginamosios rinkos medianą.

4.1.5.3. Papildomų naudų krepšelis ir vertės kasmet atnaujinamos, apibrėžiamos Bendrovės Atlygio politikoje ir tvirtinamos Bendrovės direktoriaus.

V. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

5.1. Šią Politiką tvirtina, keičia ir naikina Bendrovės valdyba.

5.2. Politika peržiūrima ne rečiau kaip kas trejus metus, taip pat keičiantis vidiniams ar išoriniams teisės aktams ir dokumentams, kurie tiesiogiai sąlygoja šios Politikos procesus.

5.3. Už Politikos parengimą ir atnaujinimą atsakingi Bendrovės Personalo ir teisės bei Finansų tarnybų vadovai.

5.4. Už Politikos įgyvendinimą Bendrovėje atsakingas Bendrovės direktorius.

5.5. Politika taikoma visiems Bendrovės padaliniais.

5.6. Politikos nuostatų įgyvendinimas prireikus detalizuojamas kituose Bendrovės dokumentuose, kuriuos tvirtina Bendrovės direktorius savo kompetencijos ribose.

5.7. Bendrovės padalinių, kurių darbuotojai savo veikloje turi vadovautis šia Politika, vadovai atsakingi už darbuotojų supažindinimą su šia Politika.

5.8. Bendrovės planuojamos lėšos, skirtos Bendrovės darbuotojų darbo apmokėjimui turi būti numatytos metiniame Bendrovės biudžete.