

PATVIRTINTA

UAB „Lietuvos monetų kalykla“

2024 m. birželio 30 d.

valdybos protokolu Nr. 6

**UAB „LIETUVOS MONETŲ KALYKLA“
DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA**

1. BENDROSIOS NUOSTATOS

- 1.1. UAB „Lietuvos monetų kalykla“ darbuotojų atlygio politikos (toliau dokumente- Politika) tikslas nustatyti UAB „Lietuvos monetų kalykla“ (toliau dokumente – Įmonė) darbuotojų atlygio sistemos principus, leisiančius užtikrinti darbuotojų gerovę, išlaikyti ir pritraukti reikiamų kvalifikacijų ir kompetencijų darbuotojus bei kurti vertę Įmonei.
- 1.2. Politika yra pagrindas darbuotojų atlygio sistemai, kurioje numatomos darbo apmokėjimo sąlygos, apmokėjimo formos ir dydžiai.

2. ATLYGIO POLITIKOS TIKSLAI IR GAIRĖS

- 2.1. Ši politika parengta atsižvelgiant į Įmonės strateginiame veiklos plane numatytus tikslus.
- 2.2. Politika yra nukreipta į Įmonės svarbiausias veiklos sritis ir tikslus, kuri užtikrina talentų pritraukimą ir išlaikymą Įmonėje, taip kuriant Įmonės išskirtinumą ir unikalumą bei didinant konkurencinį pranašumą darbo rinkoje.
- 2.3. Atlygio politika peržiūrima remiantis Lietuvos atlyginimų rinkos tyrimo rezultatais siekiant atitikti atlygio rinkos kitimo tendencijas.

3. SAŲOKOS, APIBRĖŽIMAI IR PRINCIPAI

3.1. Atlygio politikos principai:

Principas	Apibrėžimas, paaiškinimas
Pagrįstumas	Atsižvelgti į pareigybei keliamus kvalifikacinius reikalavimus, į jos kompleksumą, atsakomybės lygį, poveikio mastą, veiklos svertus ir į Įmonės darbo užmokesčio fondo dydį, Lietuvos atlyginimų rinkos tyrimų duomenis, Statistikos departamento pateikiamus darbo rinkos duomenis, Lietuvos banko rinkos prognozes, aktualius Sodra pateikiamus pagrindinius socialinius rodiklius darbo skelbimuose pateikiamus atlyginimų dydžius.
Skaidrumas	Užtikrinti skaidrų, aiškų ir kiek galima paprastesnį darbuotojo atlygio nustatymą. Darbuotojai supranta kaip veikia darbuotojų atlygio sistema ir kokiais principais remiasi.
Teisingumas	Užtikrinti teisingą apmokėjimą už darbą, darbo teisės subjektų lygybę, nepaisant jų lyties, lytinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, negalios, sveikatos būklės, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, ketinimo turėti vaiką (-ų), santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, priklausomybės politinėms partijoms ir/ar asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, asociacijų laisvės, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų.
Nuoseklumas	Neturi būti priimami neracionalūs sprendimai prieštaraujantys tam, kas suprantama kaip sąžininga ir teisinga.
Motyvavimas	Atsižvelgti į kiekvieno darbuotojo indėlį, skatinti efektyvų darbo atlikimą, darbuotojų profesinį tobulėjimą ir jų karjeros perspektyvų valdymą.

3.2. Sąvokos ir apibrėžimai:

Sąvoka, sutrumpinimas	Apibrėžimas, paaiškinimas
Darbdavys	UAB „Lietuvos monetų kalykla“
Valdyba	UAB „Lietuvos monetų kalykla“ valdyba
Įmonės vadovas	UAB „Lietuvos monetų kalykla“ direktorius
Atlygis	Už atliekamą darbą mokamas piniginis atlygis, kurį sudaro pastovioji atlygio dalis (PAD), kintamoji atlygio dalis (KAD), priemokos ir kiti mokėjimai (pagal LR Darbo kodeksą).
Atlygio paketas	Tai finansinių ir nefinansinių atlygio paketo elementų visuma – PAD, KAD, priemokos, papildomos naudos ir kitos išmokos.
Pareigybių struktūra	Pareigybių matrica, kurioje nurodyti įmonės skyriai, pareigybės ir pareigybių lygiai.
Pastovioji atlygio dalis (PAD)	Darbuotojui kiekvieną mėnesį mokamas fiksuotas darbo užmokestis, kurio dydis nurodomas darbo sutartyje. Ši atlygio dalis siejama su pareigybės lygiu, kuri parodo pareigybės reikšmę ir vertę Įmonėje.
Pastoviosios atlygio dalies	Kiekvienam pareigybės lygiui nustatyti minimalūs ir maksimalūs PAD intervalai,

(PAD) intervalai	kurie gali būti peržiūrimi vieną kartą per kalendorinius metus, įvertinus naujausius Lietuvos atlyginimų rinkos tyrimų rezultatus, tendencijas ir pagrįstumą.
Kintamoji atlygio dalis (KAD)	Kintamoji atlygio dalis darbuotojui gali būti mokama prie PAD atlygio sistemoje numatytomis sąlygomis atsižvelgiant į įmonės ir nustatytų asmeninių tikslų pasiekimą. KAD gali būti mokama kas mėnesį, ketvirtį ar kartą per metus.
Priemokos ir kitos išmokos	Tai piniginės išmokos, kurios gali būti skiriamos už papildomų darbų ir užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme, vykdymą, už kolegų pavadavimą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo funkcijas, o taip pat už reikšmingą indėlį įgyvendinant įmonei keliamus tikslus.
Papildomos naudos	Tai priemonės, gerinančios darbo sąlygas ir kurios nėra išmokamos pinigais, tačiau turi tam tikrą pamatuojamą vertę. Papildomos naudos orientuotos į darbuotojų lojalumo, įsitraukimo didinimą, gerovės kūrimą, šeiminių įsipareigojimų gerbimą, socialinės atsakomybės didinimą, motyvacijos stiprinimą ir darbuotojų ugdymą.
Emocinis atlygis	Įmonės darbuotojų emocinį atlygį sudaro: <ul style="list-style-type: none"> - darbo kultūra ir sveikas bei patrauklus darbo klimatas (pvz., įmonės vertybių puoselėjimas, emociškai saugios darbo aplinkos ir pasitikėjimo kultūros kūrimas, pagarbus bendravimas, atsakomybės skatinimas ir pan.); - kompetentingas vadovavimas ir kryptingumas (veiklos tikslų, vaidmenų ir procesų išmanymas, komandos jausmo stiprinimas, darbuotojų įtraukimas ir aiški komunikacija); - karjeros ir augimo galimybės; - gyvenimo ir darbo pusiausvyros derinimo galimybės; - saviraiška darbe ir kt.

3.3. Pastovioji ir kintamoji atlygio dalys:

Atlygio veiksniai	Pareigybė	Darbuotojas	Veikla
Kintamoji atlygio dalis (KAD)			Pasiektas rezultatas
Pastovioji atlygio dalis (PAD)		Naudingos žinios ir įgūdžiai	
	Atliekama darbo funkcija		
Atlygio veiksniai	Organizacinė struktūra	Konkurencinis pranašumas	Rezultatas

3.4. Atlygio paketas:

Atlygio elementai	Aprašymas
Pastovioji atlygio dalis (PAD)	Nustatytas PAD darbuotojui turi atitikti: <ul style="list-style-type: none"> - pareigybei priskirtą kompetenciją, atsakomybės lygį ir įmonei kuriamą vertę; - darbuotojų turimo kompetencijos lygį; - išorinį konkurencingumą (konkurencingumą darbo rinkoje); - vidinį teisingumą (atitikimą įmonės struktūrai ir politikoms). <p>Kiekvienam pareigybės lygiui yra suformuoti ir taikomi atskiri PAD intervalai nustatomi pagal kasmetinio tyrimo pareigybių lygmenis.</p> <p>Darbuotojų PAD yra diferencijuojamas ir jis priklauso nuo jo kompetencijos bei pasiektų rezultatų. PAD peržiūrimas ir gali būti keičiamas, jei keičiasi darbuotojo darbo funkcijos, atsiranda papildomų funkcijų ar jis perkeliamas į aukštesnes pareigas.</p>
Kintamoji atlygio dalis (KAD)	Įmonės darbuotojams gali būti skirtas KAD, kuris tiesiogiai susietas su įmonės pelningumo rodiklių pasiekimu. KAD susijęs su tikslų (įmonės, komandinių ir individualių) įgyvendinimu ir vertės įmonei kūrimu ir skiriamas darbuotojams pasiekus ne mažiau kaip 50 proc. nustatytų tikslų rezultato. KAD apskaičiavimo tvarka pateikiama atskirame priede „Lietuvos Monetų Kalyklos atlygio sistema“.
Priemokos ir kitos išmokos	Įmonės darbuotojams gali būti skiriamos priemokos ir kitos išmokos kaip numatyta LR Darbo kodekse.
Papildomos naudos	Papildomos naudos orientuotos į darbuotojų lojalumo, įsitraukimo didinimą,

	gerovės kūrimą, šeiminių įsipareigojimų gerbimą, socialinės atsakomybės didinimą, motyvacijos stiprinimą ir darbuotojų ugdymą.
--	--

4. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 4.1.** Politikos pakeitimus direktorius teikia valdybai suderinimui;
- 4.2.** Politika peržiūrima bent kartą per metus atsižvelgiant į darbo tarybos, darbuotojų, vadovų, valdybos teikimus ir rekomendacijas;
- 4.3.** Už politikos peržiūrėjimą atsakingas direktorius ir valdyba;
- 4.4.** Visi sprendimai dėl darbuotojo atlygio priimami remiantis tiesioginio vadovo siūlymais;
- 4.5.** Darbuotojai yra supažindinami su Įmonės pareigybių struktūra, Lietuvos atlyginimų rinkos tyrimų rezultatais.