

PATVIRTINTA

UAB „Lietuvos monetų kalykla“

2025 m. gegužės 27 d.

valdybos protokolu Nr.7

Priedas Nr.1

**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. SĄVOKOS, APIBRĖŽIMAI IR PRINCIPAI

3.1. Atlygio politikos principai:

Principas	Apibrėžimas, paaiškinimas
Pagrįstumas	Atsižvelgti į pareigybei keliamus kvalifikacinius reikalavimus, į jos kompleksiskumą, 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 ketvirtį ar kartą per metus.
Kintamoji atlygio dalis pardavėjams (KADp)	Kintamoji atlygio dalis PRS skyriaus nustatytiems darbuotojams gali būti mokama prie PAD atlygio sistemoje numatytomis sąlygomis atsižvelgiant į nustatytų asmeninių BP tikslų pasiekimą.
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 įgyvendinat 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, pagarbaus bendravimo, 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.
EBITDA	Bendrovės pelnas prieš finansinės veiklos rezultatą, mokesčius, nusidėvėjimą ir amortizaciją.
BP	Bendrasis pelnas po nuokrypių, kuris apskaičiuojamas iš Bendrovės pajamų atėmus savikainą ir gamybos nuokrypius.

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</p>

	darbo funkcijos, atsiranda papildomų funkcijų ar jis perkeliamas į aukštesnes pareigas.
Kintamoji atlygio dalis (KAD)	Įmonės darbuotojams gali būti skirtas KAD, kuris tiesiogiai susietas su įmonės pelningumo (EBITDA ir BP) 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“. Naujai priimtiems darbuotojams KAD ir KADp dalys pradedamos skaičiuoti tik praėjus bandomajam periodui.
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.

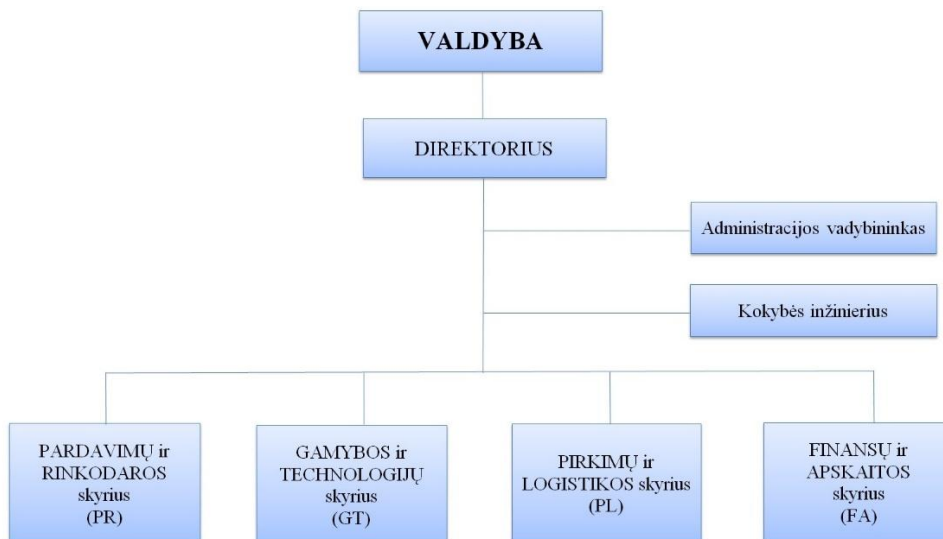
**UAB „LIETUVOS MONETŲ KALYKLA“
DARBUOTOJŲ ATLYGIO SISTEMA**

1. Lietuvos monetų kalyklos organizacinė struktūra

1.1. Lietuvos monetų kalyklos organizacinė schema

UAB "LIETUVOS MONETŲ KALYKLA"
VALDYMO STRUKTŪRA

PATVIRTINTA
UAB "Lietuvos monetų kalykla"
2023 m. sausio 19 d.
valdybos protokolu Nr.1



1.2. Lietuvos monetų kalyklos pareigybių matrica ir pareigybių lygiai (KFJ)

DIVISION	Administracijos skyrius	Finansų ir apskaitos skyrius	Pardavimų ir rinkodaros skyrius	Pirkimų ir logistikos skyrius	Gamybos ir technologijų skyrius	Pareigybės lygis (KF) struktūroje (*)
						20
19	Direktorius					19
18						18
17			Pardavimų skyriaus vadovas		Gamybos ir technologijų skyriaus vadovas	17
16		Vyr. Buhalteris		Skyriaus vadovas		16
15						15
14	Administratorė; Kokybės inžinierius	Buhalteris	Pardavimų ir projektų vadovas; Svarbių klientų vadybininkas; Produktų vystymo vadovas		Inžinierius technologas; Gamybos meistras	14
13	Kokybės kontrolierius	Gamybos buhalteris	Pardavimo vadybininkas	Sandėlio vadovas; Pirkimų vadybininkas	Dailininkas;	13
12					Šaltkalvis-juvelyras; Kalėjas-derintojas; Elektrikas šaltkalvis	12
11					Frezuotojas; Tekintojas; Šlifutojas; Galvanikas; Termistas; Spausdinimo mašinos operatorius; Poliravimo įrenginių operatorius; Ruošinių poliurotojas; Skaičiuotojas-pakuotojas; Emaliuotojas	11
						10
						9

(*) pagal Korn Ferry metodiką atliktas Lietuvos rinkos tyrimas ir vertinimas.

2. Lietuvos monetų kalyklos darbuotojų atlygio sistema

2.1. Atlygio sistema:

Atlygio elementai	Aprašymas
Pastovioji atlygio dalis (PAD)	PAD nustatomas darbo sutartyje. PAD rėžiai pagal pareigybių lygmenis pateikti Priede Nr. 2
Kintamoji atlygio dalis (KAD)	KAD yra mokama už iš anksto nustatytų komandinių įmonės tikslų įgyvendinimą, rodiklių pasiekimą ir susijusi su vertės Įmonei kūrimu ir skiriamas darbuotojams pasiekus ne mažiau kaip 50 proc. numatytos siektinos rodiklio reikšmės metų ketvirčiui, už kurį mokama KAD. KAD suskaičiuojamas ataskaitiniam metų ketvirčiui pasibaigus ir išmokamas, jeigu įmonės veikla yra pelninga. Jeigu įmonės veikla už ataskaitinį ketvirtį yra nuostolinga, KAD išmokėjimas atidedamas iki laikotarpio, kai įmonė dirbs pelningai.
Kintamoji atlygio dalis pardavėjams (KADp)	KADp yra mokama už iš anksto nustatytų asmeninių pardavėjų BP rodiklio tikslo įgyvendinimą ir susijusi su vertės Įmonei kūrimu ir skiriamas darbuotojams pasiekus ne mažiau kaip 50 proc. numatytos siektinos BP rodiklio reikšmės metų ketvirčiui, už kurį mokama KADp. KADp suskaičiuojamas ataskaitiniam metų ketvirčiui pasibaigus ir išmokamas – su ateinančio mėnesio darbo užmokesčiu.
Priedai, priemokos ir kitos išmokos	Įmonės darbuotojams gali būti skiriamos priemokos ir kitos išmokos už papildomų darbų ir užduočių, nenustatytų pareigybės aprašyme, vykdymą, kai raštu pavedama laikinai atlikti kito darbuotojo funkcijas, o taip pat už reikšmingą indėlį įgyvendinant Įmonei keliamus tikslus. Papildomų priemonių biudžetas, užduočių ir darbų planas suderinamas su valdyba prieš prasidedant ataskaitiniam laikotarpiui. Papildomos priemokos suderinamos prieš darbų ir užduočių vykdymą, išmokomos pasiekus iškeltus tikslus.

2.2. Metinio PAD (atlyginimas prieš mokesčius nurodomas darbo sutartyje) rėžiai pagal pareigybių lygius (pagal Korn Ferry metodiką ir 2023 metų tyrimo rezultatus):

Pareigybės lygis (KF)	Organizacijos vidurkis.	Rinkos vidurkis.	25-oji procentilė.	50-oji procentilė.	75-oji procentilė.	90-oji procentilė.
19	72'715 €	100'811 €	80'708 €	97'210 €	113'155 €	150'126 €
17	53'595 €	62'639 €	52'669 €	60'179 €	69'906 €	80'621 €
16	44'180 €	49'652 €	42'769 €	48'322 €	54'890 €	65'142 €
14	33'240 €	32'901 €	27'886 €	31'377 €	35'849 €	40'985 €
13	27'041 €	26'753 €	22'115 €	25'452 €	28'564 €	32'405 €
12	24'332 €	22'319 €	19'029 €	21'594 €	24'336 €	28'319 €
11	18'871 €	20'150 €	16'800 €	19'266 €	21'969 €	25'642 €

2.3. Lietuvos monetų kalyklos valdybos narių atlygis.

- 2.3.1. Vyriausybės nutarimu valdybos narių atlygis siejamas su bendrovės vadovo atlygiu ir apskaičiavimo principas taikomas ne konkrečiam asmeniui, o valdybos nariams ir valdybos pirmininkui;
- 2.3.2. Mokėjimas atliekamas iš Bendrovės lėšų;
- 2.3.3. Atlygis nustatomas visai kadencijai ir nekeičiamas iki kadencijos pabaigos;
- 2.3.4. Bendrovės valdybos narių atlygio dydžiai:
 - Valdybos nario - 1/4 Bendrovės direktoriaus vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio;
 - Bendrovės valdybos pirmininko - 1/3 Bendrovės direktoriaus vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio;
 - Lietuvos banko deleguoto valdybos nario - 1/6 Bendrovės direktoriaus vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio

2.4. KAD apskaičiavimo principas ir reikalingi duomenys.

Kiekvieniems kalendoriniams metams ir metų ketvirčiams nustatomi finansiniai EBITDA pelningumo rodikliai yra patvirtinami biudžeto tvirtinimo metu Bendrovės valdyboje.

Išmokamo KAD dydis darbuotojui skaičiuojamas taip: $KAD=A*EBITDA$

Koeficientas A:

Pareigybės lygis	Administracijos skyrius	Finansų ir apskaitos skyrius	Pardavimų ir rinkodaros skyrius	Pirkimų ir logistikos skyrius	Gamybos ir technologijų skyrius
20					
19	*4,2%				
18					
17			1,2%		1,2%
16		1,2%		1,0%	
15					
14	0,4%	0,4%	0,3%		0,6%
13		0,4%	0,3%	0,3%	0,4%
12					0,2%
11					0,2%
10					

Pastabos*

- Bendrovės vadovo KAD negali būti didesnis 20% metinio PAD, o paskaičiuota KAD mokama metų pabaigoje vieną kartą.
- Bendrovės vadovui valdybos sprendimu už pasiektus rezultatus gali būti išmokama premija iki 17% metinio atlyginimo.
- Bendrovės vadovui KAD ir premija mokama tik tuomet, kai įmonės veikla už finansinius metus buvo pelninga.

2.5. KADp apskaičiavimo principas ir reikalingi duomenys pardavėjams ir pardavimo projektų vadovams.

Kalendorinių finansinių metų pradžioje yra nustatomi kalendorinių metų ir metų ketvirčių Pardavimų ir rinkodaros skyriaus darbuotojams finansiniai pelningumo BP rodikliai ir jie yra patvirtinami Įmonės vadovo įsakymu.

Išmokamo KADp dydis: $KADp=Bp*BPp$

*Bendras pelnas po nuokrypio

Koeficientas Bp:

Pareigybės lygis	Pareigybė	Pardavimų ir rinkodaros skyrius
17		
16		
15		
14	Svarbių klientų vadybininkas	1,0%
14	Pardavimo ir projektų vadovas	1,0%
13	Pardavimų vadybininkas	1,0%