

PATVIRTINTA
Valstybės įmonės Registrų centro valdybos
2019 m. birželio 25 d. sprendimu
(2019 m. liepos 4 d. protokolas Nr. PR-86 (1.1))

VALSTYBĖS ĮMONĖS REGISTRŲ CENTRO ATLYGIO POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Valstybės įmonės Registrų centro atlygio politika (toliau – Atlygio politika) siekiama įtvirtinti konkurencingo atlygio mokėjimo, įgalinančio pritraukti, motyvuoti ir išlaikyti geriausius darbuotojus, ir efektyvaus darbo užmokesčio valdymo principus valstybės įmonėje Registrų centre (toliau – Įmonė, Registrų centras) atitinkantį valstybės įmonių darbo užmokesčio reglamentavimą bei gerąją atlygio valdymo praktiką. Atlygio politika taip pat siekiama įtvirtinti vidinio teisingumo nuostatas, kad to paties pareigybių lygio darbuotojų atlygio skirtumai atitiktų atlygio politikoje nustatytas ribas (atlygio rėžius) ir tarp atskirų pareigybių formuotųsi teisingas individualių darbuotojų atlygio santykis.

2. Atlygio politikos tikslas – prisidėti įgyvendinant šiuolaikiškai valdomos valstybės įmonės viziją, misiją, strateginius tikslus ir uždavinius, taip pat formuoti, puoselėti ir įtvirtinti Įmonės vertybes (bendradarbiavimą, profesionalumą ir atsakingumą) skatinant Įmonėje vertybes atitinkančią elgseną.

3. Atlygio politika yra vieša, kad visuomenė galėtų žinoti kaip Įmonėje nustatomas atlygis, o darbuotojai jaustų, jog jiems siekiama atlyginti teisingai, vadovaujantis skaidriomis ir aiškiais taisyklėmis, objektyvių kriterijų ir sprendimų pagrindu.

4. Atlygio politikos įgyvendinimas paremtas stipriais kontrolės principais, o už jos įgyvendinimą atsiskaitoma viešai ir išsamiai atskleidžiant informaciją apie darbo užmokestį pagal galiojančių teisės aktų reikalavimus.

5. Atlygio politika yra taikoma visiems Įmonės darbuotojams, išskyrus Įmonės generalinį direktorių dėl atlygio jam nustatymo ir Atlygio politikos 6 punkte nurodytas išimtis.

6. Atlygio politikos nuostatos Įmonės generalinio direktoriaus tiesioginiame pavaldume esantiems direktoriams atlygio reglamentavimui taikomos tiek, kiek šių santykių nereglementuoja Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. rugpjūčio 23 d. nutarimas Nr. 1341 „Dėl valstybės valdomų įmonių vadovų darbo užmokesčio“.

II SKYRIUS VARTOJAMOS SĄVOKOS IR SUTRUMPINIMAI

7. Atlygio politikoje vartojamos sąvokos ir sutrumpinimai:

7.1	Visas finansinis atlygis	Už atliekamą darbą mokamas piniginis atlygis, kurį sudaro pastovioji atlygio dalis (toliau – PAD) ir kintamoji metinė atlygio dalis (toliau – KMAD).
7.2	Pastovioji atlygio dalis (PAD)	Darbo sutartyje nustatytas pagrindinis darbuotojo atlyginimas, mokamas kiekvieną mėnesį. Ši atlygio dalis siejama su pareigybės lygiu, kuris parodo pareigybės svorį ir vertę Įmonėje. PAD proporcingai didžiausia ir svarbiausia piniginio atlygio dalis.

7.3	Vienetinis atlygis	Darbo sutartyje nustatytas atlygis darbuotojams, atliekantiems kadastrinius matavimus, pastatų energinio naudingumo sertifikatų parengimą bei individualų turto vertinimą. Šioms darbuotojų grupėms darbo užmokesčiui skaičiuoti atsiskaitymo koeficientai nustatomi atskiru generalinio direktoriaus įsakymu. Prireikus, darbų rūšys gali būti pildomos/atnaujinamos.
7.4	Kintamoji metinė atlygio dalis (KMAD)	Atlygio dalis, kuri gali būti mokama vieną kartą per metus prie darbuotojo PAD, atsižvelgiant į Įmonės ir darbuotojo metinių veiklos tikslų pasiekimo vertinimą. Pagrindinis kintamos metinės atlygio dalies tikslas yra skatinti darbuotojus siekti Įmonei keliamų strateginių tikslų ir uždavinių per individualių metinių tikslų įgyvendinimą. Metinių tikslų kėlimo, KMAD skyrimo ir skaičiavimo principai nustatyti Įmonės darbuotojų veiklos vertinimo politikoje ir tvarkos apraše.
7.5	Pavadavimo atlygis	Vienkartinės piniginės išmokos, kurios gali būti skiriamos, jei darbuotojui pavadama laikinai eiti papildomas pareigas ir/ar funkcijas (netaikoma pavadavimui atostogų ar trumpalaikės ligos atveju) ir jam yra suformuojamos papildomos užduotys (tikslai) su jų pasiekimo įvertinimo rodikliais bei terminais. Pavadavimo atlygis gali būti mokamas tik už sutartus iš anksto ir konkrečiai atliktus darbus (vertinamas ne trumpesnis nei 1 mėnesio laikotarpis ir ne ilgesnis nei 1 metų).
7.6	Visas atlygio paketas	Tai finansinių ir nefinansinių atlygio paketo elementų visuma. Viso atlygio paketo elementai yra šie: PAD, KMAD, pavadavimo atlygis (jei toks skiriamas), papildomos naudos (sulygtos Kolektyvinėje sutartyje) ir emocinis atlygis, t. y., darbo aplinka, kolektyvas, saugumas, stabilumas, galimybės mokytis ir augti profesine prasme, karjeros galimybės ir vertybėmis grįsta Įmonės kultūra.
7.7	Pareigybių lygių žemėlapis (pareigybių struktūra)	Visos Įmonės pareigybės, priskirtos pareigybių lygiams pagal jų santykinį svorį ir vertę, remiantis atliekamo darbo pobūdžiu. Pareigybių lygiai nustatomi pasitelkiant nepriklausomą, objektyvią, tarptautinėje praktikoje pripažintą pareigybių vertinimo metodologiją.
7.8	Pastovaus atlygio struktūra (rėžiai)	Kiekvienam pareigybės lygiui nustatytos minimalios ir maksimalios PAD ribos. PAD rėžiai Įmonėje gali būti peržiūrimi pagal poreikį.
7.9	Metinis darbuotojų veiklos vertinimas (DVV)	Kartą per metus Įmonėje vykdomas nustatytų Registrų centro metinių tikslų/uždavinių, darbuotojų metinės veiklos (individualių metinių tikslų pasiekimo, ugdymo poreikio, karjeros planavimo, vertybėmis grįstos elgsenos ir pan.) vertinimas, kuriuo remiantis gali būti peržiūrima PAD ir/ar skiriamas metinė kintamo atlygio dalis (KMAD).
7.10	Aukščiausio lygmens vadovai	Įmonės vadovas, jam tiesiogiai pavaldūs direktoriai ir struktūrinių padalinių vadovai.
7.11	Vidurinio lygmens vadovai	Įmonės struktūrinių padalinių (tarnybų, centrų, departamentų ir skyrių) vadovai.
7.12	Žemesnio lygmens vadovai	Įmonės struktūrinių padalinių grupių vadovai.

III SKYRIUS ATLYGIO POLITIKOS TAIKYMO PRINCIPAI

8. **Skaidrumas** – užtikrinti aiškų ir skaidrų visų darbuotojų atlygio nustatymą, valdymą bei komunikavimą.

9. **Sąžiningumas** – atsižvelgti į kiekvieno darbuotojo individualų indėlį gerinti Įmonės veiklą, bet kartu būti ekonomiškai pagrįsta Įmonės darbo užmokesčio sąnaudų atžvilgiu.

10. **Stabilumas** – siekti sistemingo pastovios atlygio dalies peržiūros cikliškumo įmonės mastu.

11. **Skatinimas** – užtikrinti darbuotojų norą tobulėti, gilinti žinias bei plėsti akiratį, taip pat stiprinti vertybes atitinkančią elgseną.

IV SKYRIUS PASTOVIOSIOS ATLYGIO DALIES NUSTATYMO PRINCIPAI

12. Atlygio sistemos pagrindas yra pareigybių lygių žemėlapis (pareigybių struktūra), kurį sudaro pareigybės, suskirstytos į pareigybių lygius pagal jų svorį ir vertę.

13. Įmonės vadovo pareigybės lygį tvirtina valdyba, o atsižvelgiant į šį lygį kitų pareigybių lygius tvirtina Įmonės generalinis direktorius.

14. Pastovaus atlygio pagrindas yra pareigybės lygis. Pareigybės lygis siejamas su kiekvienam lygiui nustatomais PAD rėžiais (minimalia ir maksimalia ribomis). Pastovioji atlygio dalis gali kisti priklausomai nuo turimos darbuotojo patirties, kompetencijos, metinių veiklos rezultatų, taip pat darbo kokybės ir atitikimo įmonės vertybėms. Rėžių ribos nustatomos siekiant užtikrinti vidinį atlygio teisingumą bei sistemingai valdyti atlygio biudžetą. To paties pareigybės lygio PAD gali skirtis tik pareigybės lygio rėžių ribose.

15. Pastovaus atlygio rėžiai gali būti peržiūrimi ir atnaujinami pagal poreikį.

16. Pareigybių lygių įvertinimui ir nustatymui Įmonė renkas tarptautinėje praktikoje pripažintą ir Lietuvos rinkoje plačiai taikomą metodą. Pareigybių lygiai gali būti pervertinami ir atnaujinami kartu su pastovaus atlygio rėžių peržiūra arba esant žymiems struktūriniais ir/ar funkciniais pokyčiams.

17. Pastovios atlygio dalies nustatymui bei viso finansinio atlygio (PAD ir KMAD kartu) išoriniam konkurencingumui vertinti, Įmonė pasirenka darbo užmokesčio lyginamąją rinką. Registrų centras, būdama didelė, išskirtines kompleksines paslaugas teikianti visos Lietuvos mastu valstybės įmonė, lyginamąją rinką pasirenka visų Lietuvoje veikiančių įmonių ir organizacijų rinką. Atlygio konkurencingumui stebėti ir vertinti gali būti pasitelkiama papildoma atlygio rinkos informacija, segmentuota pagal pareigybių funkcijas.

18. Kiekvienos pareigybės lygio pastovios atlygio dalies rėžio nustatymo atskaitos tašku laikoma visų Lietuvoje veikiančių įmonių ir organizacijų, dalyvaujančių atlyginimų rinkos tyrime, mokamo šiam pareigybės lygiui, vidutinė reikšmė (mediana). Įmonės generalinis direktorius, esant pagrįstam ir objektyviam poreikiui ir, pritarus valdybai, gali nustatyti ir taikyti aukštesnę pastovaus atlygio vidutinę reikšmę (mediana) konkrečios srities pareigybėms ar pareigybių šeimai (-oms). Kitokia (aukštesnė) mediana gali būti taikoma atsižvelgiant į rinkoje esančią konkrečios srities darbuotojų pasiūlos specifiką, Įmonės poreikį pritraukti aukštą kompetenciją turinčius darbuotojus bei siekiant užtikrinti Įmonės veiklos tęstinumo rizikų valdymą, taip pat kitus objektyvius kriterijus.

Punkto pakeitimai:

Valdybos 2021-06-15 sprendimas (2021-06-30 protokolas Nr. PR-220 (1.1 E))

19. Pastovios atlygio dalies rėžių ribos, lyginant su atskaitos tašku nustatomos +/- 20 proc., t. y., 80-120 % ribose.

V SKYRIUS

KINTAMOSIOS METINĖS ATLYGIO DALIES NUSTATYMO PRINCIPAI

20. Įmonės kintamas atlygis siejamas su metiniais Įmonės tikslų ir uždavinių pasiekimo ir įvertinimo principais.

21. Pagal Įmonės Strateginiame veiklos plane nustatytus tikslus su matavimo rodikliais formuojamas Įmonės metinis veiklos planas. Remiantis metiniu veiklos planu toliau formuluojami konkretūs, išmatuojami, pasiekiami, pagrįsti ir apibrėžti laike (*angl.* SMART kriterijus atitinkantys) visų lygių vadovų ir darbuotojų metiniai tikslai, kaskadavimo principu, užtikrinant, kad tikslų įgyvendinimui įtakos turėtų kiekvienas Įmonės darbuotojas.

22. Metinių tikslų kėlimo, formulavimo bei vertinimo principai nustatyti Darbuotojų veiklos vertinimo politikoje ir darbuotojų veiklos vertinimą reglamentuojančioje vidaus tvarkoje.

23. Tikslai ir vertinimo rodikliai nustatomi kiekvieniems einamiesiems metams.

24. Metinio tikslo vertinime, priklausomai nuo pareigybės lygio, įtakos turi tiek Įmonės, tiek individualaus tikslo įgyvendinimas. Kuo žemesnio lygmens pareigybė, tuo didesnę svorį KMAD turi individualūs tikslai ir jų įgyvendinimas, kuo aukštesnio lygmens pareigybė, tuo didesnę svorį turi Įmonės tikslų įgyvendinimas.

25. Įmonės aukščiausio lygmens vadovams KMAD sudaro iki 11 proc. metinio pastovaus atlygio.

26. Įmonės vidurinio lygmens vadovams KMAD sudaro iki 10 proc. metinio pastovaus atlygio.

27. Įmonės žemesnio lygmens vadovams KMAD sudaro iki 9 proc. metinio pastovaus atlygio.

28. Įmonės darbuotojams KMAD sudaro iki 8 proc. metinio pastovaus atlygio.

VI SKYRIUS

ATSAKOMYBĖ IR ATLYGIO KONTROLĖ

29. Įmonės generaliniam direktoriui ir tiesiogiai pavaldiems direktoriams PAD nustatoma vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. rugpjūčio 23 d. nutarimu Nr.1341 „Dėl valstybės valdomų įmonių vadovų darbo užmokesčio“, Įmonės savininko teises ir pareigas vykdančios institucijos sprendimais, Registrų centro valdybos nutarimais ir kitais norminiais dokumentais, reglamentuojančiais darbo apmokėjimą.

30. Visų darbuotojų (išskyrus generalinį direktorių ir tiesiogiai jam pavaldžius direktorius) pastovų atlygį nustato Įmonės generalinis direktorius, remiantis atlygio sistemą reglamentuojančiais vidaus dokumentais.

31. Vertinant ir planuojant darbuotojų metinį PAD pokytį, atsižvelgiama į tiesioginio darbuotojo vadovo rekomendaciją.

32. Visų darbuotojų (naujai priimamų ir jau dirbančių) PAD nustatomas remiantis Įmonės Atlygio politikoje įtvirtintais pareigybių lygių žemėlapiu, PAD režiais pareigybei, darbuotojo kompetencija, patirtimi, žiniomis ir gebėjimais, taip pat darbuotojo vertybes atitinkančia elgsena.

33. Atsižvelgdama į Įmonės finansinius rezultatus, sprendimą dėl bendros kintamojo metinio atlygio sumos priima Įmonės valdyba. Dėl metinės kintamosios atlygio dalies mokėjimo darbuotojams sprendžia Įmonės generalinis direktorius, remdamasis Darbuotojų veiklos vertinimo politika. Sprendimas priimamas pasibaigus finansiniams metams, kai valstybės Įmonės savininko teises ir pareigas įgyvendinanti institucija patvirtina finansinių ataskaitų rinkinius.

Punkto pakeitimai:

Valdybos 2021-06-15 sprendimas (2021-06-30 protokolas Nr. PR-220 (1.1 E)

VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

34. Atlygio politiką ir jos taikymą detalizuojančią Atlygio valdymo metodiką bei generalinio direktoriaus pareigybės lygį tvirtina Įmonės Valdyba.

35. Pareigybių lygių žemėlapi ir jo pakeitimus įsakymu tvirtina Įmonės generalinis direktorius, atsižvelgdamas į Įmonės valdybos patvirtintą generalinio direktoriaus pareigybės lygį. Pareigybių lygių žemėlapis Įmonėje laikomas konfidencialiu.

36. Pastovios atlygio dalies režius ir jų pakeitimus (atsižvelgiant į nepriklausomus atlygio rinkos tyrimus) įsakymu tvirtina Įmonės generalinis direktorius. Pastovaus atlygio režiai yra laikomi vidaus naudojimo dokumentu, su kuriuo darbuotojai supažindinami DVS priemonėmis.

37. Įmonė įgyvendindama atvirumo ir skaidrumo principus, reguliariai viešai skelbia informaciją apie Įmonės vadovo, aukščiausio, vidurinio, žemesnio lygmens vadovų bei darbuotojų vidutinius atlygius, įskaitant ir metinę kintamą atlygio dalį.
