

UAB „GENETINIAI IŠTEKLIAI“ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA

1. UAB „Genetiniai ištekliai“ darbuotojų atlygio politikos (toliau – Politika) tikslas – nustatyti darbuotojų atlygio sistemos principus, padėsiančius pritraukti ir išlaikyti reikiamos kompetencijos darbuotojus, didinti darbuotojų gerovę bei kurti vertę Įmonei.
2. Politikos taikymo apimtis: taikoma visiems Įmonės darbuotojams.
3. Įmonės darbuotojų atlygio sistema Politikoje formuojama atsižvelgiant į šiuos kriterijus:
 - 3.1. vidinio teisingumo – už tokį patį ar lygiavertį (vienodą vertę sukuriantį) darbą mokamas vienodas atlygis;
 - 3.2. išorinio konkurencingumo – Įmonės darbuotojams yra mokamas Lietuvos darbo rinkos atžvilgiu konkurencingas atlygis;
 - 3.3. aiškumo – kiekvienam darbuotojui turi būti aišku, kaip nustatomas jo atlygis ir nuo kokių darbuotojo darbo rezultatų, kompetencijų bei kvalifikacijos priklauso jo dydis;
 - 3.4. nediskriminavimo – atlygis nustatomas nediskriminuojant dėl darbuotojo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų;
 - 3.5. skaidrumo – siekiant, kad darbuotojai ir visuomenė žinotų, kokiais principais vadovaujantis yra nustatomas atlygis Įmonėje, ši Politika yra skelbiama viešai Įmonės interneto svetainėje.
4. Politika yra pagrindas darbuotojų atlygio sistemai, kurioje yra išdėstomos išsamesnės atlygio gairės ir praktikos ir ji taikoma visiems Įmonės darbuotojams (toliau – darbuotojai)
5. Politika tvirtinama ir keičiama Įmonės valdybos sprendimu.
6. Ši Politika skelbiama viešai Įmonės interneto svetainėje.
7. **Atlygio politikos principai:**
 - pagrįstumas – atsižvelgti į pareigybei keliamus kvalifikacinius reikalavimus, į jos kompleksiskumą, t. y. poveikio mastą, veiklos svertus ir atsakomybės lygį, į Įmonės darbo užmokesčio fondo dydį;
 - skaidrumas – užtikrinti skaidrų ir aiškų darbuotojo atlygio nustatymą. Darbuotojai supranta, kaip dirba darbuotojų atlygio sistema ir kaip tie procesai juos veikia;
 - 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 asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, asociacijų laisvės, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų;
 - nuoseklumas – sprendimai, susiję su darbuotojų atlygiu, negali būti savavališkai pakeisti be pateisinamų priežasčių įvairių žmonių ir bet kokių laiku. Neturi būti priimami neracionalūs sprendimai tuo atžvilgiu, kas suprantama kaip sąžininga ir teisinga;

- motyvavimas – atsižvelgti į kiekvieno darbuotojo indėlį, skatinti efektyvų darbo atlikimą, darbuotojų profesinį tobulėjimą ir jų karjeros valdymą.
- 8. Pagrindiniai atlygio politikos elementai:**
- 9. Darbuotojų darbo užmokestį, priklausomai nuo atitinkamų reikalavimų, taikomų atitinkamos pareigybės darbo apmokėjimui, sudaro:**
- 9.1. bazinis darbo užmokestis, kuris gali būti nustatomas kaip valandinis atlygis arba mėnesinė alga (priedas Nr.1);
 - 9.2. papildoma darbo užmokesčio dalis, jei tokia nustatoma konkrečiam darbuotojui (skiriama direktoriaus įsakymu);
 - 9.3. priedai už įgytą kvalifikaciją; (skiriama direktoriaus įsakymu);
 - 9.4. priemokos už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą (skiriama direktoriaus įsakymu);
 - 9.5. premijos už pasiektus tikslus, nustatytus atitinkamiems darbuotojams ar pareigybėms (skiriama direktoriaus įsakymu);
 - 9.6. premijos, skiriamos paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą (skiriama direktoriaus įsakymu);
- 10. Direktoriaus darbo užmokestis** nustatomas vadovaujantis LRV 2023 09 20 nutarimu Nr. 743 „Dėl Lietuvos respublikos vyriausybės 2002 m. rugpjūčio 23 d. nutarimo Nr. 1341 „Dėl valstybės valdomų įmonių vadovų darbo užmokesčio“ pakeitimo“. Direktoriaus užmokestį sudaro pareiginė alga, kintamoji dalis ir premija. Bendrovės direktoriui premiją skiria Bendrovės valdyba.
- 11. Socialinių išmokų skyrimo nuostatos:**
- 11.1. Mirus darbuotojo sutuoktiniui (-ei) ar vaikui (įvaikiui), darbuotojui pateikus prašymą bei mirties faktą patvirtinančius dokumentus, išmokama 150 eurų dydžio vienkartinė pašalpa.
 - 11.2. Mirus Bendrovės darbuotojui, išmokama vienkartinė 300 eurų dydžio pašalpa darbuotojo artimiesiems, pateikusiems darbuotojo mirties faktą patvirtinančius dokumentus. Mirusio darbuotojo artimiesiems išmokama viena šiame punkte nurodyto dydžio pašalpa.
 - 11.3. Darbuotojo prašymu ir pateikus įvykį liudijantį dokumentą suteikiama 300 eurų materialinė pagalba darbuotojo šeimai, praradusiai gyvenamąjį būstą dėl gaisro ar stichinės nelaimės.
 - 11.4. Darbuotojui susirgus, už pirmas dvi dienas darbdavys moka 62,06 proc. darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.
- 12. Politika** peržiūrima ne rečiau kaip kartą per metus.
- 13. Politiką** ir jos pakeitimus tvirtina Valdyba, kuri atsakinga už Politikos principų nustatymą ir jų peržiūrą, siekiant užtikrinti politikos atitikimą Bendrovės strategijai ir jos veiksmingumą.
- 14. Už Politikos** įgyvendinimą atsakinga Valdyba, o už tinkamą darbuotojų supažindinimą, Politikos atnaujinimo inicijavimą atsakingas Įmonės direktorius.
- 15. Detali Darbo** apmokėjimo sistema, atsižvelgiant į patvirtintą Darbuotojų atlygio politiką, ruošiamą Įmonės ir tvirtinama Įmonės direktoriaus įsakymu.

DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA

- 16.** Visi sprendimai dėl darbuotojo atlygio priimami remiantis tiesioginio vadovo siūlymais, nes jie yra vadovaujamo padalinio darbuotojų atlygio valdymo šeimininkai.
- 17.** Darbuotojų asmens duomenys (įskaitant jų atlygį) tvarkomi ir saugomi Įmonės direktoriaus nustatyta tvarka.
- 18.** Visos nuostatos, apibrėžiančios Politikos įgyvendinimą Įmonėje, vykdomos laikantis Lietuvos Respublikoje galiojančių įstatymų ir kitų teisės aktų.

Patvirtinta:

Valdybos 2024 m. gegužės mėn. 22 d. sprendimu Nr.7