PATVIRTINTA
Valstybės įmonės Valstybinių miškų urėdijos valdybos
2019 m. kovo 15 d. sprendimu, protokolo Nr. 1VP-5
(valstybės įmonės Valstybinių miškų urėdijos valdybos
2024 m. vasario 23 d. spendimo, protokolo Nr. 1VP-2,
redakcija)

VALSTYBĖS ĮMONĖS VALSTYBINIŲ MIŠKŲ URĖDIJOS DARBO UŽMOKESČIO SISTEMOS APRAŠAS

TURINYS

I. BENDROSIOS NUOSTATOS 1
II. DARBO UŽMOKESČIO STRUKTŪRA 2
II.1. Pastoviosios darbo užmokesčio dalies nustatymo bendrosios nuostatos 2
II. 2. Kintamosios darbo užmokesčio dalies nustatymo bendrosios nuostatos 3
II. 3. Priemokos 4
III. VADOVŲ DARBO UŽMOKESTIS 4
IV. SPECIALISTŲ DARBO UŽMOKESTIS 5
V. DARBININKŲ DARBO UŽMOKESTIS 5
VI. SKATINAMOSIOS PREMIJOS 5
VII. SISTEMOS ĮGYVENDINIMO NUOSTATOS 6
VIII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS 6
Priedas Nr. 1 7

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Valstybės įmonės Valstybinių miškų urėdijos darbo užmokesčio sistemos aprašas reglamentuoja VMU darbuotojų darbo užmokesčio nustatymo principus, struktūrą, darbo apmokėjimo formas ir dydžius, nustatomus pagal darbuotojų kategorijas (pagal pareigybes ir kvalifikaciją), papildomo apmokėjimo ir priemokų skyrimo pagrindus ir tvarką, darbo užmokesčio indeksavimo tvarką bei darbo užmokesčio mokėjimo tvarką.

2. Pagrindinės VĮ Valstybinių miškų urėdijos darbuotojų darbo užmokesčio sistemos apraše vartojamos sąvokos:
   2.1. **VMU** arba **Darbdavys** arba **Įmonė** – Valstybės įmonė Valstybinių miškų urėdija;
   2.2. **Darbo kodeksas** – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas;
   2.3. **Darbuotojai** – fiziniai asmenys, turintys darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantys VMU, sudarę su ja darbo sutartį;
   2.4. **Įmonės vadovas** – VMU generalinis direktorius;
   2.5. **Kompetencija** – darbuotojo gebėjimų, įgūdžių ir žinių visuma, reikalinga konkrečios pareigybės funkcijoms atlikti;
   2.6. **N-1 lygio vadovai** – VMU aukščiausiojo lygmens vadovai (direktoriai), **N-2 lygio vadovai** – VMU regioninių padalinių ir centrinės administracijos padalinių vadovai, tiesiogiai pavaldūs Įmonės vadovui ar N-1 lygio vadovams, **N-3 lygio vadovai** – kiti vadovaujančias pareigas užimantys darbuotojai. Įmonės vadovaujančių darbuotojų pareigybių sąrašas pagal galiojančią Įmonės organizacinę struktūrą tvirtinamas atskiru Įmonės vadovo įsakymu;
   2.7. **Regioniniai padaliniai** – VMU regioniniai padaliniai;
   2.8. **Sistema** – VMU darbuotojų darbo užmokesčio sistemos aprašas;
   2.9. **Bazinis darbo užmokestis** – kas mėnesį mokama pastoviojo darbo užmokesčio dalis, nustatoma darbuotojo pareigybės lygiui, kuris priskiriamas tarptautinės pareigybių vertinimo metodikos (Korn Ferry) pagrindu;

2.10. **VID** – Veiklos individualioji dalis - pastoviojo darbo užmokesčio dalis, kuri skiriama darbuotojui pagal regioniniam padaliniui ar girininkijai nustatytą kategoriją už jų veiklos apimtis;
2.11. **KID** – Kompetencijos individualioji dalis - pastoviojo darbo užmokesčio dalis, kuri skiriama darbuotojui už jo kompetenciją;
2.12. **Pastovioji darbo užmokesčio dalis** – darbo užmokesčio dalis, susidedanti iš bazinio darbo užmokesčio, KID ir, Sistemoje numatytais atvejais, VID;
2.13. **Kintamoji darbo užmokesčio dalis** – nuo rezultatų priklausanti darbo užmokesčio dalis;
2.14. **Vienetinis (tarifinis) darbo užmokestis** – darbo užmokestis, priskaičiuojamas remiantis patvirtintomis išdirbio normomis.

3. Sistema parengta siekiant šių pagrindinių tikslų ir principų įgyvendinimo:
3.1. turėti vieningą darbo užmokesčio reglamentavimą;
3.2. užtikrinti darbo apmokėjimo teisingumą;
3.3. pritraukti ir padėti išlaikyti darbuotojus;
3.4. užtikrinti, kad tas pačias pareigas užimantys darbuotojai gautų vienodą bazinį darbo užmokestį;
3.5. siekti konkurencingo ir rinkos sąlygas atitinkančio darbo užmokesčio;
3.6. motyvuoti darbuotojus prisidėti prie Įmonės tikslų įgyvendinimo;
3.7. skatinti darbuotojus tobulėti.

4. Ši Sistema privalo būti taikoma taip, kad būtų išvengta bet kokio diskriminavimo lyties ir kitais pagrindais. Vyrams ir moterims už tokį patį ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis. Toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių darbdavio sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas. Įgyvendinant darbuotojų lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbuotojo darbo užmokestis be diskriminavimo reiškia nediskriminacinį darbo užmokestį ir visas papildomas sumas skiriamas pagal šią sistemą. Diskriminavimu nelaikomas skirtingų darbo užmokesčio dalių taikymas skirtingoms pareigybėms bei skirtingų darbo užmokesčio dalių ar skirtingo dydžio darbo užmokesčio taikymas skirtingos kompetencijos darbuotojams.

5. Šia Sistema siekiama ilgalaikio tikslo – kad kiekvieno įmonės darbuotojo atlyginimas pasiektų atitinkamo pareigybės lygio Lietuvos atlyginimų rinkos pareigybės medianą. Kiekvieno darbuotojo darbo užmokestis yra nustatomas pagal jo pareigybę, darbuotojo kompetenciją, veiklos apimtį ir priklauso nuo veiklos rezultatų. Įmonė sieks, kad tos pačios pareigybės darbuotojų vidutinio mėnesio DU skirtumas neviršytų 20 proc.

II. DARBO UŽMOKESČIO STRUKTŪRA

6. Įmonės darbuotojų darbo užmokestį sudaro:
6.1. pastovioji darbo užmokesčio dalis:
6.1.1. bazinis darbo užmokestis ir/ar vienetinis (tarifinis) darbo užmokestis;
6.1.2. KID, kuri mokama šioje Sistemoje nurodytais atvejais;
6.1.3. VID, kuri mokama šioje Sistemoje nurodytais atvejais.
6.2. kintamoji darbo užmokesčio dalis;
6.3. priemokos.

7. Visais atvejais per vienerius kalendorinius metus išmokama KID, VID ir kintamosios darbo užmokesčio dalies suma (neįskaitant į šią sumą vienkartinių skatinamųjų premijų ir priemokų) negali viršyti:
7.1. N-1 lygio vadovams 50% N-1 lygio vadovui per kalendorinius metus išmokamo pastovaus darbo užmokesčio;
7.2. N-2 ir N-3 lygio vadovams, specialistams ir darbininkams, dirbantiems pagal laikinę (etatinę) darbo apmokėjimo formą, iki 50% per kalendorinius metus išmokamo bazinio darbo užmokesčio;
7.3. darbininkams, dirbantiems pagal vienetinę (tarifinę) darbo apmokėjimo formą – vieno vidutinio mėnesinio atlyginimo dydžio;
7.4. darbuotojui skiriama KID ir VID suma negali būti didesnė kaip 30% jo bazinio darbo užmokesčio.

II.1. Pastoviosios darbo užmokesčio dalies nustatymo bendrosios nuostatos

8. Bazinis darbo užmokestis yra vienodas visiems darbuotojams, einantiems tas pačias pareigas, nepriklausomai nuo to, kuriame Įmonės padalinyje darbuotojas dirba. Darbuotojų pareigybės yra įvertintos ir suskirstytos į lygius tarptautinės pareigybių vertinimo metodikos (Korn Ferry) pagrindu. Pareigybės ir/ ar jų priskyrimas lygiui gali būti peržiūrimas pasikeitus Įmonės organizacinei struktūrai, pareigybės turiniui ir/ ar funkcijoms. Pareigybių vertinimo

kriterijai yra šie: pareigybei reikalingos žinios (techninės žinios, valdymo apimtis, žmogiškųjų santykių įgūdžiai), problemų sprendimo sudėtingumo lygis ir atsakomybės sritis (veiksmų laisvė, poveikio dydis ir poveikio pobūdis).

9. Įmonės darbuotojų bazinio darbo užmokesčio dydžiai pagal pareigybės lygius nustatomi atskiru Įmonės vadovo įsakymu. Konkretaus darbuotojo bazinis darbo užmokestis yra nurodomas darbuotojo darbo sutartyje. Išimtiniais atvejais, kai konkretiems pagrįstiems Įmonės poreikiams būtinas darbuotojas, turintis specifines kompetencijas, pareigybės lygiui nustatytas bazinis darbo užmokestis gali būti padidintas dauginant jį iš koeficiento, ne didesnio kaip 1,4. Sprendimą dėl konkretaus darbuotojo bazinio darbo užmokesčio dydžio tokiu atveju priima Įmonės vadovas tiesioginio darbuotojo vadovo siūlymu Žmonių ir kultūros skyriaus vadovui pritarus.

10. KID nustatoma atsižvelgiant į konkretaus darbuotojo turimą kompetenciją ir:
    10.1. skiriama iki 20% arba iki 30% toms pareigybėms, kurioms nenumatytas skirti VID, darbuotojo bazinio darbo užmokesčio priklausomai nuo pareigybei keliamos ir darbuotojo turimos kompetencijos lygio.
    10.2. remiantis šiais principais:
    10.2.1. iki 20% KID imtinai (arba iki 30% toms pareigybėms, kurioms nenumatytas skirti VID) - ekspertinio kompetencijos lygio darbuotojai, turintys geriausias reikiamas pareigybei žinias ir patirtį, mokantys ir konsultuojantys kitus darbuotojus;
    10.2.2. iki 15% KID imtinai (arba iki 25% toms pareigybėms, kurioms nenumatytas skirti VID) - turintys reikiamas pareigybei žinias ir patirtį, reikšmingos, tiesiogiai susijusios patirties ir kurie iš karto pilnai gali atlikti pavestas funkcijas (viršijami pareigybei keliami reikalavimai);
    10.2.3. iki 10% KID imtinai (arba iki 20% toms pareigybėms, kurioms nenumatytas skirti VID) - darbuotojai, kurie visiškai kvalifikuoti atlikti pavestus darbus arba nauji darbuotojai, kurie turi pakankamai darbinės patirties, kad galėtų iš karto atlikti pavestus darbus (pilnas atitikimas pareigybei keliamiems reikalavimams);
    10.2.4. 0% KID - darbuotojai, turintys minimalius įgūdžius arba nauji darbuotojai be patirties.

11. Darbuotojo kompetenciją KID skyrimo tikslais įvertina tiesioginis to darbuotojo vadovas, suderinęs su atsakingu personalo funkcijas vykdančiu darbuotoju remiantis 10.2 p. nurodytais principais, prieš sudarant ar keičiant darbo sutartį su darbuotoju. Darbuotojas, kuris nesutinka su jam nustatytu KID dydžiu, turi teisę kreiptis į Žmonių ir kultūros skyriaus vadovą prašydamas įvertinti KID dydį.

12. Darbuotojui nustatyta KID nurodoma darbuotojo darbo sutartyje ir darbo sutarties galiojimo metu gali būti peržiūrima ne dažniau kaip kartą per metus.

13. VID gali būti skiriama Įmonės vadovo įsakymu darbuotojams, užimantiems Sistemos Priede Nr. 1 nurodytas regioninių padalinių ir girininkijų pareigybes.

14. VID dydis nustatomas priklausomai nuo regioninio padalinio ir girininkijos kategorijos ir gali sudaryti iki 10% darbuotojo bazinio darbo užmokesčio dydžio, tačiau kartu su KID negali viršyti Sistemos 7.4 punkte nustatyto dydžio.

15. Regioninio padalinio kategorija nustatoma vadovaujantis Įmonėje patvirtinta metodika, atsižvelgiant į regioninių padalinių veiklos apimtis. Šios kategorijos tvirtinamos Įmonės vadovo įsakymu ir gali būti keičiamos ne dažniau kaip kartą per metus, pasikeitus veiklos apimtims.

16. Pareigybių, kurioms gali būti skiriamas VID, sąrašas gali būti keičiamas Įmonės vadovo įsakymu, kai Įmonėje vykdomi struktūriniai pertvarkymai.

II. 2. Kintamosios darbo užmokesčio dalies nustatymo bendrosios nuostatos

17. Įmonės darbuotojams gali būti mokama kintamoji darbo užmokesčio dalis, kuri priklauso nuo:
    17.1. darbuotojo asmeninių veiklos rezultatų;
    17.2. regioninio/struktūrinio padalinio veiklos rezultatų;
    17.3. Įmonės veiklos rezultatų.

18. Kintamoji darbo užmokesčio dalis skaičiuojama kaip procentinė dalis nuo darbuotojo metinio bazinio darbo užmokesčio.

19. Darbuotojui, išskyrus dirbančius darbininko pareigose, nustatyta kintamoji darbo užmokesčio dalis gali būti skiriama tik tuo atveju, jeigu darbuotojas įvykdė ne mažiau kaip 60% jam nustatytų tikslų ir rodiklių sumos, bei išmokama proporcingai už visus kintamajai darbo užmokesčio daliai gauti nustatytus ir pasiektus tikslus ir rodiklius, laikantis šių taisyklių:

19.1. yra 100% pasiekti arba viršyti visi kintamajai darbo užmokesčio daliai gauti nustatyti tikslai ir rodikliai – 100% kintamosios darbo užmokesčio dalies;
19.2. kintamajai darbo užmokesčio daliai gauti nustatyti tikslai ir rodikliai yra pasiekti mažiau kaip 100% – proporcingai kintamajai darbo užmokesčio daliai.

20. Įmonė gali nustatyti detalesnę darbuotojų vertinimo tvarką, atsižvelgiant į Įmonės darbuotojų veiklos vertinimo sistemą, dėl kurios turi būti atliktos informavimo ir konsultavimo procedūros su darbuotojų atstovais.

21. Jei darbuotojas dirbo trumpesnį laiką nei laikotarpis, už kurį mokama kintamoji darbo užmokesčio dalis, ji apskaičiuojama proporcingai darbuotojo dirbtam laikui.

22. Kintamoji darbo užmokesčio dalis mažinama atsižvelgiant į per kalendorinius metus, už kuriuos skiriamas KAD, padarytus darbuotojo darbo pareigų pažeidimus. Už kiekvieną per kalendorinius metus padarytą darbuotojo darbo pareigų pažeidimą, kuris patvirtintas darbdavio sprendimu, KAD mažinama – 30 proc., o už padarytą šiurkštų darbo pareigų pažeidimą, kuris patvirtintas darbdavio sprendimu, KAD už tuos kalendorinius metus neskiriamas. Jei darbuotojas keitė pareigas metų eigoje, KAD skaičiuojamas proporcingai dirbtam laikotarpiui kiekvienose pareigose.

23. Jeigu darbuotojo darbo sutartis pasibaigia, kai dar nėra Įmonės sprendimo dėl kintamosios darbo užmokesčio dalies mokėjimo, tokiu atveju atitinkami darbuotojo veiklos rezultatai yra įvertinami proporcingai pagal iki darbo sutarties pasibaigimo pasiektus rezultatus ir dirbtą laiką kaip tai numato darbuotojų veiklos vertinimo aprašas, o kintamoji darbo užmokesčio dalis išmokama paskutinę darbuotojo darbo dieną.

24. Siekiant motyvuoti darbuotojus prisidėti prie Įmonės tikslų, konkretūs įgyvendinimo tikslai ir rodikliai kintamajai darbo užmokesčio daliai gauti kasmet nustatomi atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos aplinkos ministerijos ir Įmonės valdybos Įmonei bei Įmonės vadovui nustatytus tikslus ir uždavinius.

25. Kintamoji darbo užmokesčio dalis mokama kartą metuose pasibaigus finansiniams metams ir patvirtinus finansinių ataskaitų rinkinius, išmokant ją per mėnesį po Įmonės sprendimo dėl kintamosios darbo užmokesčio dalies mokėjimo priėmimo, išskyrus, jeigu šioje Sistemoje yra nustatyta kitaip.

26. Kintamoji darbo užmokesčio dalis gali būti mažinama arba neskiriama Įmonei ar padaliniui nepasiekus keliamų tikslų. Konkretus kintamosios darbo užmokesčio dalies dydis kiekvienais metais nustatomas Įmonės vadovo įsakymu.

II. 3. Priemokos

27. Darbuotojams priemokos už darbą poilsio dieną, švenčių dieną, darbą naktį bei viršvalandinį darbą mokamos Darbo kodekso nustatyto dydžio ir jame nustatyta tvarka, išskyrus šiais atvejais:
27.1. Įmonės vadovui šios priemokos nėra mokamos;
27.2. N-1 ir N-2 lygio vadovams už darbą poilsio dieną, švenčių dieną, darbą naktį ir viršvalandinį darbą mokama kaip už darbą įprastiniu darbo laiko režimu.

28. Už viršvalandinį darbą švenčių dienos naktį mokamas du su puse karto padidintas darbuotojo darbo užmokestis.

29. Kasmet dalis Įmonės darbo užmokesčio fondo skiriama metiniam fondui, kuris yra Įmonės regioninių padalinių vadovų ir Įmonės vadovo disponuojamas piniginis fondas, skirtas nenumatytiems atvejams, už kuriuos papildomai atlyginama darbuotojams, pvz. atlyginti darbuotojams už darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, taip pat, kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, palyginti su normaliomis darbo sąlygomis. Šis metinis fondas nustatomas kiekvienais metais, atsižvelgiant į Įmonės finansines galimybes, o lėšos iš jo skirstomos regioninių padalinių vadovų ir Įmonės vadovo nuožiūra, vadovaujantis šios Sistemos principais ir tikslais. Iš šio fondo darbuotojui per metus gali būti skiriamas ne daugiau kaip vienas bazinis darbo užmokestis, o vienu mokėjimu gali būti sumokėta ne daugiau kaip pusė jo dydžio.

III. VADOVŲ DARBO UŽMOKESTIS

30. Įmonės vadovui darbo užmokestis nustatomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. rugpjūčio 23 d. nutarimu Nr. 1341 „Dėl valstybės valdomų įmonių vadovų darbo užmokesčio“ (su visais jo pakeitimais).

31. N-1 lygio vadovai turi teisę gauti kintamąją darbo užmokesčio dalį, kuri gali būti iki 30% bazinės darbo užmokesčio dalies. Konkreti kintamoji darbo užmokesčio dalis ir rodikliai kintamajai darbo užmokesčio daliai gauti N-1 lygio vadovams nustatoma Įmonės vadovo įsakymu.

32. N-1, N-2 ir N-3 lygio vadovų pastoviąją darbo užmokesčio dalį sudaro:
    32.1. bazinis darbo užmokestis;
    32.2. darbo sutartyje nurodytas KID;
    32.3. Įmonės vadovo įsakymu paskirtas VID (jei taikomas pagal sistemos Priedą Nr. 1).

33. N-2 ir N-3 lygio vadovai taip pat turi teisę gauti kintamąją darbo užmokesčio dalį, kuri N-2 ir N-3 lygio vadovams yra iki 20% bazinės darbo užmokesčio dalies. Konkretūs rodikliai kintamajai darbo užmokesčio daliai gauti nustatomi pagal darbuotojų veiklos vertinimo sistemą.

IV. SPECIALISTŲ DARBO UŽMOKESTIS

34. Specialistų pastoviąją darbo užmokesčio dalį sudaro:
    34.1. bazinis darbo užmokestis;
    34.2. darbo sutartyje nurodytas KID;
    34.3. Įmonės vadovo (ar jo įgalioto asmens) įsakymu paskirtas VID (jei taikomas pagal sistemos Priedą Nr. 1).

35. Specialistai taip pat turi teisę gauti iki 20% dydžio kintamąją darbo užmokesčio dalį, kuri skaičiuojama nuo bazinio darbo užmokesčio, už darbuotojui iškeltų tikslų ir uždavinių įgyvendinimą. Konkretūs rodikliai kintamajai darbo užmokesčio daliai gauti nustatomi pagal darbuotojų veiklos vertinimo sistemą.

36. Specialistams gali būti taikoma ir vienetinė (tarifinė) darbo apmokėjimo sistema. Tokiu atveju taikomos šios sistemos V skyriaus nuostatos, reglamentuojančios apmokėjimą pagal vienetinę (tarifinę) darbo apmokėjimo formą.

V. DARBININKŲ DARBO UŽMOKESTIS

37. Darbininkams taikoma laikinė (etatinė) arba vienetinė (tarifinė) darbo apmokėjimo forma.

38. Darbininkų, dirbančių pagal laikinę (etatinę) darbo apmokėjimo formą, pastoviąją darbo užmokesčio dalį sudaro:
    38.1. bazinis darbo užmokestis;
    38.2. darbo sutartyje nurodytas KID.
    38.3. KID neskiriama nekvalifikuotą darbą dirbančių pareigybių darbininkams (pvz. valytojui, sargui).

39. Darbininkams gali būti taikoma vienetinė (tarifinė) darbo apmokėjimo forma, kai:
    39.1. viso ar dalies atlikto darbo apimtis gali būti matuojama kiekybiniais rodikliais;
    39.2. yra nustatytos darbo normos.

40. Darbininkai kartą per metus turi teisę gauti iki vieno bazinio mėnesinio (darbininkams, dirbantiems pagal vienetinę (tarifinę) darbo apmokėjimo sistemą – vidutinio mėnesinio) atlyginimo dydžio kintamąją darbo užmokesčio dalį, kuri priklauso nuo Įmonės ir Regioninio padalinio rezultatų.

41. Esant nustatytoms darbo normoms, Įmonė užtikrina tokias darbo sąlygas, kad darbuotojai, tinkamai dirbdami, galėtų įvykdyti jiems nustatytas individualias darbo normas.

42. Kai darbuotojas ne dėl savo kaltės neįvykdo darbo normų, jam mokama už faktiškai atliktą darbą, tačiau mėnesinis darbo užmokestis negali būti mažesnis kaip du trečdaliai jo vidutinio darbo užmokesčio ir turi būti ne mažesnis už minimalųjį darbo užmokestį.

VI. SKATINAMOSIOS PREMIJOS

43. Pasibaigus finansiniams metams ir patvirtinus finansinių ataskaitų rinkinius bei valstybės Įmonės savininko teises ir pareigas įgyvendinančiai institucijai įvertinus Įmonę kaip pasiekusią aukštų rezultatų, siekiant paskatinti už ypatingai gerus veiklos rezultatus ar išskirtinius pasiekimus (kurie nebuvo įvertinti skiriant kintamąją darbo užmokesčio dalį), arba iš sutaupytų lėšų, skirtų darbo užmokesčiui, kartą metuose N-1 lygio vadovams gali būti skirta skatinamoji premija, kurios dydis negali viršyti darbuotojo 4 bazinių darbo užmokesčių dydžių.

44. Pasibaigus finansiniams metams ir patvirtinus finansinių ataskaitų rinkinius bei valstybės Įmonės savininko teises ir pareigas įgyvendinančiai institucijai įvertinus Įmonę kaip pasiekusią aukštų rezultatų, siekiant paskatinti už

ypatingai gerus veiklos rezultatus ar išskirtinius pasiekimus (kurie nebuvo įvertinti skiriant kintamąją darbo užmokesčio dalį), arba iš sutaupytų lėšų, skirtų darbo užmokesčiui, kartą metuose N-2 ir N-3 lygio vadovams, specialistams ar darbininkams gali būti skirta skatinamoji premija, kurios dydis negali viršyti darbuotojo 1 bazinio darbo užmokesčio (darbininkams, dirbantiems pagal vienetinę darbo apmokėjimo sistemą – vieno vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio).

45. Įmonė skatina darbuotojų siūlomas naujoves darbdavio veiklai gerinti ir priemonės turtui ar lėšoms efektyviai panaudoti, todėl padalinių vadovų siūlymu Įmonės vadovas gali skirti papildomą skatinamąją premiją ir/ar padėką, siekiant paskatinti darbuotojus už reikšmingus ir įgyvendintus pasiūlymus Įmonės veiklai gerinti ir lėšoms taupyti.

46. Šiame straipsnyje numatytų skatinamųjų premijų skyrimas nėra privalomas Įmonei, jos nėra skirtos atlyginti darbuotojams už jų darbą pagal darbo sutartį ir darbuotojai neturi teisės reikalauti, kad jos būtų paskirtos ar išmokėtos. Įmonė taip pat turi teisę vienašališkai nutraukti ir/ar nebeskirti šiame skyriuje numatytų premijų, jei būtų viršijamas tokioms išlaidoms skirtas biudžetas.

VII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

47. Darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys su šia sistema yra supažindinami pasirašytinai ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šioje sistemoje nustatytais principais.

48. Sistema turi būti peržiūrima ne rečiau kaip kartą per dvejus metus, taip pat tais atvejais, kai esmingai keičiasi teisės aktai, reglamentuojantys darbo santykius, Įmonės struktūra ar strategija.

49. Bazinis (tarifinis) darbo užmokestis peržiūrimas ne rečiau kaip kartą per dvejus metus ir gali būti keičiamas (indeksuojamas) įvertinus:
    49.1. atlyginimų rinkos pokyčius;
    49.2. Įmonės finansinius rezultatus.

Priedas Nr. 1

PAREIGYBIŲ, KURIOMS TAIKOMAS VID, SĄRAŠAS

1. Regioninio padalinio vadovas;
2. Vyriausiasis miškininkas;
3. Gamybos organizavimo vyr. specialistas;
4. Logistikos specialistas;
5. Medienos ruošos ir prekybos vadovas;
6. Medienos ruošos specialistas;
7. Miško apsaugos specialistas;
8. Miško auginimo specialistas;
9. Miško išteklių specialistas;
10. Prekybos vadybininkas.