



**UŽDAROSIOS AKCINĖS BENDROVĖS
„KOFINANSAVIMAS“
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL DARBUOTOJŲ VEIKLOS VERTINIMO TVARKOS PATVIRTINIMO**

2019 m. vasario 3 d. Nr. 1.1-1

Vilnius

Vadovaudamasi 2019-11-28 UAB „Investicijų ir verslo garantijos“ (toliau – Invega) patvirtintais UAB „Kofinansavimas“ direktoriaus įstatais,

T v i r t i n u Darbuotojų veiklos vertinimo tvarką.

Nustatau, kad Darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos 4.1 punkte aptarti veiklos rodikliai, kuriuos tvirtina Invegos generalinis direktorius (Įmonės akcininko atstovas), 2019 metams yra tie, kurie buvo pristatyti Invegos valdyboje 2019 m. birželio 6 d.

Įsakymo nuostatos suderintos su Bendrovės akcininku el. paštu 2020-02-03.

Pridedama: Darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos aprašas, 3 psl.

Direktorė

Viktorija Vaitkevičienė

DARBUOTOJŲ VEIKLOS VERTINIMO TVARKA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. UAB „Kofinansavimas“ (toliau – Įmonė) darbuotojų, kurių veikla yra vertinama (išskyrus Įmonės direktorių), veiklos vertinimo tvarka (toliau – Tvarka) reglamentuoja darbuotojų veiklos vertinimo proceso organizavimą.

2. Tvarkoje apibrėžiamas darbuotojų veiklos vertinimo procesas, nurodoma, kada vyksta veiklos vertinimas ir pagal kokius kriterijus yra vertinami darbuotojų veiklos rezultatai, kasdienė veikla bei kompetencijos, detalizuojama veiklos vertinimo rezultatų sąsaja su atlygio elementais.

3. Įmonės direktoriaus vertinimą atlieka UAB „Investicijų ir verslo garantijos“ (toliau – Invega) generalinis direktorius (Įmonės akcininko atstovas).

II. VEIKLOS VERTINIMO PROCESAS

4. Darbuotojų veiklos vertinimo sistema yra veiksnys, padedantis įgyvendinti Įmonės strategiją, kai nuosekliai laikomasi šios sekos:

4.1. Invegos generalinis direktorius (Įmonės akcininko atstovas) patvirtina Įmonės veiklos rodiklius einamiesiems metams;

4.2. Invegos generalinis direktorius (Įmonės akcininko atstovas) nustato Įmonės direktoriaus veiklos vertinimui taikomus rodiklius ir jų planinius dydžius.

5. Įmonės veiklos rodikliai ir Įmonės direktoriaus veiklos vertinimui taikomi rodikliai bei jų planiniai dydžiai nustatomi Įmonės akcininko atstovo sprendimu kiekvienų metų pradžioje, bet ne vėliau kaip iki einamųjų metų vasario 28 d.

6. Pagrindinis darbuotojų veiklos vertinimo sistemos elementas yra metinis veiklos vertinimo pokalbis, per kurį Įmonės direktorius su darbuotojais įvertina:

6.1. praėjusio laikotarpio darbuotojų veiklos rodiklius (rezultatus);

6.2. kasdienę veiklą;

6.3. kompetencijas.

7. Darbuotojo veiklos vertinimo rezultatai gali būti siejami su kintama atlyginimo dalimi (toliau – KAD) ir (ar) atlygio pokyčiais.

III. VEIKLOS VERTINIMO PROCESO EIGA

8. Metinis veiklos vertinimo pokalbis rengiamas vieną kartą per metus, pasibaigus kalendoriniams metams.

9. Metiniuose veiklos vertinimo pokalbiuose dalyvauja Įmonės direktorius, kuris vertina darbuotoją, ir Įmonės darbuotojas, kuris yra vertinamas.

10. Metinių veiklos vertinimo pokalbių tikslas – įvertinti Įmonės darbuotojo praėjusio laikotarpio veiklos rodiklius (rezultatus), kasdienę veiklą ir kompetencijas.

11. Metiniai veiklos vertinimo pokalbiai rengiami su tais darbuotojais, kurie Įmonėje dirba ne trumpiau kaip 6 mėnesius iki ataskaitinių metų pabaigos.

12. Metinio veiklos vertinimo pokalbio metu vertinamos:

12.1. šios veiklos rodiklių dedamosios, kurių bendras vertinimas sudaro 70 proc. viso vertinimo rezultato:

a) Fondo pristatymai renginiuose – 5 proc.;

b) straipsniai spaudoje – 5 proc.;

c) susitikimai su Įmonėmis – 10 proc.;

d) susitikimai su universitetais ir institutais – 5 proc.;

- e) susitikimai su fondais – 5 proc.;
- f) susitikimai su potencialiais investuotojais – 5 proc.;
- g) susitikimai su asociacijomis ir verslininkų klubais, institucijomis – 5 proc.;
- h) nauji privatūs investuotojai sąraše – 25 proc.;
- i) nauji gauti įmonių prašymai – 35 proc.

12.2. Šie darbuotojo kasdienės veiklos aspektai ir kompetencijos, kurių įvertinimas sudaro 30 proc. viso vertinimo rezultato:

- a) darbo kokybė;
- b) darbų atlikimas laiku;
- c) savarankiškumas;
- d) asmeninės pastangos siekiant gerinti įmonės veiklos rodiklius;
- e) asmeninė iniciatyva;
- f) bendradarbiavimas su kolegomis.

13. Veiklos rodiklių pasiekimo ataskaita ir kompetencijų vertinimo rezultatai yra pridedami prie Įmonės vadovo įsakymo dėl KAD skyrimo.

IV. VERTINIMO REZULTATŲ SAŠAJA SU ATLYGIU

14. Atsižvelgiant į darbuotojų pasiekimų lygį, Darbuotojo veiklos vertinimo rezultatai siejami su darbuotojų atlygio elementais: kintama atlygio dalimi ir (ar) pagrindiniu atlygiu, laikantis principų, pateikiamų šios Tvarkos priede.

IX. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 15. Už šios Tvarkos ir jos priedų atnaujinimą, esant poreikiui, atsakingas Įmonės direktorius.
 - 16. Ši Tvarka yra suderinta su įmonės akcininko atstovu (Invegos generaliniu direktoriumi).
-

I. REZULTATŲ VERTINIMO SKALĖ

1. Darbuotojų kasdienė veikla ir kompetencijos įvertinama procentu pagal šią vertinimo skalę:

Vertinimas		Kasdienės veiklos ir kompetencijų vertinimo aprašas
110 %	Viršija lūkesčius	Rezultatai pastebimai viršija su kompetencijomis ir kasdiene veikla siejamus lūkesčius
100 %	Atitinka lūkesčius	Rezultatai visiškai atitinka su kompetencijomis ir kasdiene veikla siejamus lūkesčius
50 %	Iš dalies atitinka lūkesčius	Rezultatai atitinka daugumą, bet ne visus su kompetencijomis ir kasdiene veikla siejamus lūkesčius
0 %	Neatitinka lūkesčių	Rezultatai neatitinka daugumos su kompetencijomis ir kasdiene veikla siejamų lūkesčių

I. REZULTATŲ SAŠAJA SU KINTAMA ATLYGIO DALIMI

2. Su kintama atlygio dalimi (KAD) gali būti siejami darbuotojų veiklos rodiklių pasiekimo, kasdienės veiklos ir kompetencijų vertinimo rezultatai.

3. Darbuotojų veiklos rodiklių pasiekimo, kasdienės veiklos ir kompetencijų vertinimo rezultatų proporcija bendrame tikslų ir kasdienės veiklos vertinime yra tokia:

3.1. Įmonės veiklos rodiklių pasiekimo rezultatas sudaro 70 proc. svorio;

3.2. darbuotojo kasdienės veiklos ir kompetencijų vertinimo rezultatas, gautas metinių veiklos vertinimų pokalbių metu, sudaro 30 proc. svorio.

4. Darbuotojui išmokėtinas KAD dydis apskaičiuojamas pagal formulę:

$$KAD = KAD_B \times \text{Veiklos rodiklių pasiekimo \% } (\leq 70\%) + \text{Įmonės direktoriaus įvertinimas \% } (\leq 30\%)$$

čia:

$$KAD_B = DU \times 10 \%$$

KAD_B – kintamo atlygio bazė;

DU – metinis faktiškai priskaitytas darbo užmokestis, išskyrus sumas, darbuotojui priskaitytas už darbą pagal susitarimus dėl papildomo ir (ar) projektinio darbo.

II. REZULTATŲ SAŠAJA SU PAGRINDINIŲ ATLYGIU

5. Atsižvelgiant į darbuotojų pasiekimų lygį, darbuotojų vertinimo rezultatai gali būti siejami su jų pagrindiniu atlygiu (toliau – PAD).

6. Galutinį darbuotojo veiklos vertinimo rezultatą, kuris gali būti pagrindas darbuotojo PAD pokyčiui, sudaro ši veiklos vertinimo rezultatų proporcija:

6.1. jeigu bendras veiklos rodiklių pasiekimo, kasdienės veiklos ir kompetencijų vertinimo rezultatas galutiniame veiklos vertinime yra ≥ 90 proc. – PAD gali būti didinamas iki 10 proc.;

6.2. jeigu bendras veiklos rodiklių pasiekimo, kasdienės veiklos ir kompetencijų vertinimo rezultatas galutiniame veiklos vertinime yra $\geq 80 \leq 90$ proc. – PAD gali būti didinamas iki 7 proc.;

6.3. jeigu bendras veiklos rodiklių pasiekimo, kasdienės veiklos ir kompetencijų vertinimo rezultatas galutiniame veiklos vertinime yra $\geq 60 \leq 70$ proc. – PAD gali būti didinamas iki 3 proc.

7.