

Aplinkos projekų valdymo agentūrai

PASIŪLYMAS DĖL ATLYGIO SISTEMOS KŪRIMO PASLAUGŲ

2023-10-13

Vilnius

Paslaugų pavadinimas	Pasiūlymo kaina, Eur be PVM
Atlygio sistemos kūrimas	10 980,00
PVM (21 %) – *	2 305,8
Bendra pasiūlymo kaina su PVM	13 285,8 Eur

* Tais atvejais, kai pagal galiojančius teisės aktus tiekėjui nereikia mokėti PVM, pažymėtame lauke įrašomas 0 ir nurodomos priežastys, dėl kurių PVM nėra taikomas: taikomas atvirkštinis PVM pagal PVM įstatymą ir Europos Sąjungos 2006/112/EC direktyvą (vieninga ES PVM sistema), nes paslaugos teikėjas yra Estijoje registruota įmonė, o paslaugos gavėjas Lietuvoje registruota įmonė; PVM apskaičiuojamas, bet nėra mokamas.

Tiekėjo pavadinimas /Jeigu dalyvauja ūkio subjektų grupė, surašomi visi dalyvių pavadinimai/	Figure Baltic Advisory SIA
Tiekėjo įmonės kodas	40203423228
Tiekėjo adresas /Jeigu dalyvauja ūkio subjektų grupė, surašomi visi dalyvių adresai/	Krišjāņa Barona iela 15-30 LV-1011 Ryga Latvija
Už pasiūlymą atsakingo asmens vardas, pavardė	Simona Bernatavičiūtė
Telefono numeris	+3706 9827437
Fakso numeris	-
El. pašto adresas	simona@figure.lt

Lietuvos darbo rinka tampa vis konkurencingesnė. Viešojo sektoriaus organizacijos dėl talentų konkuruoja ne tik su privačiomis Lietuvos, bet ir pasaulio organizacijomis, o emigracijos įtakotas „protų nutekėjimas“ sudaro naują iššūkį aukštosios mokykloms sukurti konkurencingas darbo sąlygas, siekiančioms išlaikyti jau dirbančius darbuotojus ir pritraukti naujus aukščiausios kvalifikacijos specialistus.

Aiški, skaidri, konkurencinga ir vidiniai teisinga atlygio sistema – viena svarbių vadybos priemonių, leidžiančių pritraukti ir išlaikyti talentus. Šiuolaikiška atlygio sistema atliepia reikalavimus:

1. sistema pagrįsta įstaigos strategija ir žmogiškųjų išteklių politika;
2. atlygis yra konkurencingas apibrėžtame konkuravimo segmente;
3. atlygis teisingas, nes nulemtas pareigybės kuriamos vertės;
4. atlygio sistema aiški ir skaidri, suprantama tiek įstaigos vadovams, tiek kiekvienam darbuotojui;
5. atlygio sistema lanksti, nes leidžia ir objektyviai diferencijuoti darbuotojus pagal jų kuriamą vertę, kompetencijas, patirtį, ir lanksčiai keisti atlygio vertes kintant situacijai rinkoje;
6. atlygio sistema įtraukia darbuotojus atskleidžiant nuoseklios karjeros perspektyvas organizacijoje;



7. atlygio sistema efektyvi, nes padeda planuoti ir valdyti atlygio fondo dydį.

Atlygio sistemos kūrimo paslauga bus įgyvendinama šiais etapais, vadovaujantis gerosiomis praktikomis ir paslaugos techninės specifikacijos reikalavimais:

1. Esamos situacijos apžvalga ir įvertinimas, poreikio suderinimas su Klientu

Atliekamas išsamus esamos atlygio sistemos vertinimas visapusiškai įvertinant esamos sistemos privalumus, trūkumus, galimybes, remiantis atlygio duomenų šaltiniais, aprašais ir vadovų bei darbuotojų vertinimais. Taip siekiama susidaryti kuo detalesnį vaizdą ir pagrįstai rekomenduoti Klientui priimti sprendimus:

- Atlygio sistemos aprašo, atlygį reglamentuojančių dokumentų, įstaigos strateginių planų ir personalo politikos analizė;
- Pareigybių struktūros analizė, naudojant pripažintas pareigybių vertės nustatymo metodikas (Korn Ferry, Fontes, Mercer);
- Atlygio duomenų konkurencingumo ir vidinio teisingumo analizė taikant įstaigos įsigytus* rinkos atlygio duomenis (Lietuvoje: Korn Ferry, Fontes, Mercer);
- Atlygio duomenų analizė vertinant atlygio sąsajas su padalinių ir darbuotojų veiklos vertinimo rezultatais;
- Atlygio sistemos fokusuotos grupės, siekiant suprasti esamos atlygio sistemos suvokiamus trūkumus;
- Organizacijos konkurencingumo vertinimas pasitelkiant rinkos duomenis
- Atlygio sistemos vertinimo išvadų pristatymas Kliento projektinei grupei;

Pristačius vertinimo išvadą ir rekomendacijas, drauge su Klientu suderinama detali paslaugų apimtis (gali būti įtraukta bazinio atlygio tipas ir vertės, konkrečių kintamo atlygio programų vystymas, pareigybių vertinimo ir grupavimo principas, papildomų naudų programos, atlygio valdymas, atlygio sistemos mokymai, atlygio sistemos komunikacija) ir patvirtinamas paslaugų teikimo planas įskaitant terminus.

Atlygio sistemos sėkmingam atnaujinimui, Klientas paskiria projekto grupę, bendradarbiausiančią su paslaugos teikėju projekto metu ir įgyvendinsiančią sukurta produktą, atlygio sistemą, projektui pasibaigus.

Esamos sistemos apžvalgos, vertinimo ir poreikių su Klientu derinimo etapo laukiamas rezultatas – nustatyti ir sutarti atlygio sistemos tobulinimo prioritetai ir etapai:

2. Pareigybių klasifikavimas pagal pareigybių kompleksiskumą – vidinės karjeros struktūros sudarymas

Pareigybių klasifikavimas, grupavimas į pareigybių šeimas, lygius ir sub-lygius veiks kaip pagrindas diferencijuoti darbuotojų visą atlygį pagal sukuriamą vertę. Pareigybių klasifikavimas bus atliekamas patvirtinta ir Lietuvoje taikoma Fontes metodika. Pareigybių klasifikavimo eiga:

- Esamos pareigybių struktūros žemėlapių analizė
- Pareigybių priskyrimo šeimoms ir lygiams interviu su didesnių padalinių vadovais;

Pareigybių klasifikavimo etapo laukiamas rezultatas – parengtas pareigybių žemėlapis.



3. Atlygio sistemos principai ir atlygio karkaso formavimas

Moderuojamos iki 6 valandų bendros trukmės strateginės sesijos su Kliento vadovų komanda, leis apibrėžti atlygio strategijos elementus (konkurencijos dėl talentų imtis, konkuravimo lygį, bazinio ir kintamo atlygio proporcijas, bazinio ir kintamo atlygio diferencijavimo kriterijai, atlygio valdymą (angl. governance), sistemos skaidrumo lygį) ir suformuoti atlygio sistemos karkasą (atlygio dalis, proporcijas, atlygio programų pretendavimo, sėkmė kriterijus).

Kliento vadovų komandą įtraukiantis atlygio sistemos principų ir karkaso formavimas grindžiamas gerosiomis praktikomis Lietuvoje ir pasaulyje. Kliento vadovų komandos įtraukimas užtikrina atlygio principų suderinamumą su įstaigos strategija, kultūra ir sąlygoja vadovų komandos įsipareigojimą atlygio sistemos įgyvendinimui, kas yra būtina sąlyga sėkmingam atlygio valdymui organizacijose.

Strateginės sesijos laukiamas rezultatas: parengtas naujos atlygio sistemos karkasas – dalys, proporcijos ir programos, apibrėžti jų tikslai.

4. Atlygio programų verčių nustatymas

Remiantis atliktos atlygio konkurencingumo, vidinio teisingumo analizės rezultatais, patvirtintais atlygio sistemos principais ir parengtu karkasu, kiekvienai pareigybei bus suformuotos atlygio vertės (kaip rėžis ar vertės dalys).

Atlygio programų verčių nustatymo laukiamas rezultatas – parengta visų pareigybių bazinio ir kintamo atlygio struktūra.

5. Atlygio sistemos finansinės ir individualios įtakos analizė ir modeliavimas

Rengiantis sukurtos atlygio sistemos įgyvendinimui atliekama finansinės įtakos įstaigai ir individualios įtakos darbuotojams analizė. Analizės rezultatai – reikalinga investicijų suma (biudžeto dydis) ir įtaka įgyvendinant pokyčius darbuotojams pristatoma klientui susitikimo metu. Susitikimo metu modeliuojami scenarijai, naujai atlygio sistemai įdiegti.

Atlygio sistemos finansinės ir individualios analizės ir modeliavimo etapo laukiamas rezultatas – parengti scenarijai sistemos diegimui, aiškus reikalingas darbo užmokesčio biudžetas.

6. Atlygio valdymo mokymai ir galutinis atlygio politikos suformavimas

Atlygio sistema – vadovų įrankis, kurio sėkmingam taikymui reikalingos žinios ir įgūdžiai. Padalinių vadovams bus organizuojami ir vedami 2 val. praktiniai mokymai pasirengti naujos sistemos diegimui, komunikavimui ir valdymui.

Atlygio valdymo mokymų padalinių vadovams laukiamas rezultatas – pagilintos žinios ir praktiniai įgūdžiai taikyti naują atlygio sistemą.

Paraleliai viso proceso metu formuojama ir pildoma atlygio politika galutinai įtvirtinama atlygio politikos dokumente.

Tiksli paslaugos teikimo eiga, dalys ir terminai bus parengti atsižvelgiant į Kliento pageidavimus. Projekto eiga gali nežymiai keistis, jei tai būtina kokybiškam paslaugos teikimui.