

## GRUPĖS ŽMONIŲ IR KULTŪROS POLITIKA

### 1. TIKSLAS IR TAIKYMO APIMTIS

1.1. Politika taikoma visiems Įmonių grupės Darbuotojams ir reglamentuoja žmonių veiklos valdymo funkciją Grupėje, kurių tikslas – valdyti Žmonių potencialą ir kultūros sritį taip, kad būtų tvariai pasiekti Grupės strateginiai tikslai.

### 2. SAŲOKOS

2.1. [Sąvokų žodyne](#) pateikiamos bendrosios sąvokos: [Darbuotojas](#), [Įmonių grupė/Grupė](#), [Įmonė](#), [Atlygis](#), [Pareigybės lygis](#), [Norminis vidaus teisės aktas](#).

2.2. **Pareigybių lygių žemėlapis** – Grupės Darbuotojų pareigybės, sugrupuotos į lygius pagal pareigybės veiklos sukuriamą vertę ir svorį.

2.3. **Valdymo struktūra** – Grupės/Įmonių valdymo struktūra, kuri susideda iš Organizacinės ir funkcinės struktūros.

2.4. **Politika** – Grupės Žmonių ir kultūros politika.

### 3. BENDROJI DALIS

3.1. Grupės Įmonės siekia išlaikyti ir pritraukti geriausius darbuotojus galinčius profesionaliai vystyti esamas organizacijos veiklas ir kuriančius naujas verslo galimybes bei inovacijas, taip tvariai kuriant tradicinę ir kartu inovatyvią organizaciją. Siekiama, kad Darbuotojai palaikytų organizacijos vertybes: būtų atviri, tobulėjantys, atsakingi ir puoselėjantys partnerystę.

### 4. PLANAVIMAS

4.1. Atsižvelgiant į Grupės strategiją, Įmonėms nustatomi tikslai, kuriems pasiekti planuojamas reikalingas personalas ir pritaikomos priemonės, kurių reikės pasiekti tikslams ir įgyvendinti strategijai.

4.2. Įmonėms yra svarbi nuolat gerėjanti Darbuotojų patirtis, todėl planuojamos priemonės siekiant gerinti Darbuotojų patirtį visuose jų buvimo organizacijoje cikluose.

### 5. VALDYMO STRUKTŪRA

5.1. Grupės/Įmonių Valdymo struktūra prisideda prie verslo greičio, lankstumo, efektyvumo ir laikoma viena iš Grupės strategijos įgyvendinimo priemonių. Valdymo struktūra formuojama atsižvelgiant į Grupės/Įmonių veiklos tikslus, siekiant geriausių rezultatų generavimo.

5.2. Siekiant Grupės/Įmonių vykdomos veiklos lankstumo, efektyvaus sprendimų priėmimo ir aiškios komunikacijos, Grupės/Įmonių Valdymo struktūra formuojama kaip plokščia – tokia, kurioje yra ribotas hierarchinių lygių skaičius, darbuotojai yra įgalinti veikti ir prisiimti atsakomybę. Greitesniam veikimui ir pokyčiams įgyvendinti organizacijoje naudojamos į projektines, agile, kitas tarpfunkcines, lanksčias komandas besiburiančios struktūros.

### 6. KULTŪROS FORMAVIMAS IR PALAIKYMAS

6.1. Vadovaujantis Grupės vertybėmis, Grupė/Įmonės siekia būti patraukliu darbdaviu, skatinti Darbuotojų atsakomybę ir savininkiškumo jausmą, gebėjimą dirbti įvairiose komandose, inovatyvumą, nuolatinį tobulėjimą.

6.2. Įmonės rūpinasi Darbuotojais, ypatingą dėmesį skiriant Darbuotojų saugai ir sveikatai, socialiniam dialogui, lygioms galimybėms ir įvairovei.

### 7. DARBUOTOJŲ PRITRAUKIMAS

7.1. Siekiant atliepti Grupės/Įmonių veiklos poreikius, planuojamos kompetencijos, reikalingos Grupės/Įmonių tikslų pasiekimui.

7.2. Siekiama pritraukti neprikaištingos reputacijos Darbuotojus, veikiančius pagal Grupės vertybes bei misiją – kurti energetiškai sumanų pasaulį.

## 8. DARBO SANTYKIŲ ĮFORMINIMAS

- 8.1. Grupėje siekiama kurti vieningą patirtį Darbuotojų priėmimo, adaptacijos, darbinės veiklos tęstinumo ir darbo santykių nutraukimo procesuose, kurie bendrai vadinami Darbuotojų ciklu.
- 8.2. Įmonės (darbdaviai) vykdo visus teisės aktų numatytus reikalavimus, įsiklauso į Darbuotojų poreikius bei, esant pagrindui, gerina visiems Darbuotojams darbo sąlygas, teikdamos vidaus tvarkose nustatytas papildomas naudas.
- 8.3. Darbuotojas ir Įmonė (darbdavys) tarpusavyje bendradarbiaudami keičiasi informacija ir, atsiradus aplinkybių, galinčių turėti įtakos darbo sutarties vykdymui, laiku apie juos vienas kitą informuoja.

## 9. ADAPTACIJA

- 9.1. Didelis dėmesys skiriamas naujiems Darbuotojams, jų patirtis svarbi kiekviename jų augimo etape. Naujam Darbuotojui siekiama sukurti gerą adaptacinę patirtį ir padėti kuo produktyviau integruotis į Grupės/Įmonės kultūrą, komandą ir supažindinti su tiesioginėmis funkcijomis bei atsakomybėmis.

## 10. KARJERA ĮMONIŲ GRUPĖJE

- 10.1. Grupėje veikia vieningas vidinės karjeros principas. Darbuotojai skatinami naudotis horizontalios ir vertikalios karjeros galimybėmis. Horizontali karjera leidžia plėsti Darbuotojų profesines žinias, veiklos suvokimą, tobulėti prisiimant didesnę atsakomybę.
- 10.2. Grupėje vienodai skatinama ir vertinama horizontali ir vertikali Darbuotojų karjera.

## 11. UGDYMAS IR TOBULĖJIMAS

- 11.1. Tobulėjimas ir nuolatinis mokymasis yra Grupės vertybė ir strateginis pranašumas. Grupė/Įmonė sudaro Darbuotojams plačias galimybes tobulėti, siekia pažinti kiekvieno Darbuotojo talentus, padėti Darbuotojams suvokti jų stiprybes ir potencialą, sudaryti galimybes išreikšti geriausias darbinės savybes, pačiam Darbuotojui prisiimant už tai atsakomybę.
- 11.2. Ugdymas vyksta mokantis darbo vietoje (užduotys, projektai, papildomos atsakomybės, savišvieta, analizė), mokantis iš kolegų, vidinių lektorių ir dalyvaujant formaliuose mokymuose (išoriniuose mokymuose, seminaruose, e-mokymuose ir kt.).
- 11.3. Grupė kuria Darbuotojų mokymosi vieniems iš kitų ir iš išorės partnerių sistemą, siekia pritaikyti ją organizacijos ir Darbuotojų poreikiams.

## 12. VEIKLOS IR ATLYGIO VALDYMAS

- 12.1. Grupėje taikoma struktūruota Atlygio sistema. Grupės Atlygio sistema nustato aiškius, skaidrius, visiems taikomus principus ir kartu numato lanksčius atlygio sprendimus atskiriems veiklos segmentams. Remiantis pasauline praktika pagrįstais metodais, siekiama užtikrinti Atlygio sistemos skaidrumą, vidinį teisingumą ir išorinį konkurencingumą.
- 12.2. Grupėje sudaromas Pareigybių lygių žemėlapis, kuriuo siekiama, kad kiekvienam Darbuotojui būtų teisingai atlyginta už Grupei kuriamą vertę.
- 12.3. Tikslų nustatymo ir kaskadavimo sistema sukurta Darbuotojų individualių/komandinių ir Įmonių bei Grupės tikslų valdymui.
- 12.4. Darbuotojų Veiklos valdymo sistema sukurta didinti Darbuotojų komandinę atsakomybę siekiant rezultatų, kurie daro tiesioginę įtaką Grupės strateginių tikslų pasiekimui.

## 13. POKYČIŲ VALDYMAS

- 13.1. Pokyčiai yra Grupės vystymosi ir nuolatinio tobulėjimo pasekmė. Pokyčių metu rūpinamasi, kad kiekvienas Darbuotojas vykstantį pokytį suprastų, prie jo prisidėtų, o jam įvykus – jaustųsi pokyčio dalimi ir jį priimtų.

## 14. SOCIALINIS DIALOGAS

- 14.1. Įmonių grupėje skatinamas ir palaikomas socialinis dialogas su darbuotojų atstovais.
- 14.2. Įmonėse yra periodiškai organizuojami susitikimai su Darbuotojų atstovais, kuriuose aptariami vykdomi strateginiai projektai, kiti aktualūs klausimai, išklaunami Darbuotojų atstovų pasiūlymai. Darbuotojų atstovai kviečiami dalyvauti darbo grupėse, kai nagrinėjami su Darbuotojais susiję (Darbuotojų darbo sąlygų, saugos ir sveikatos, darbo apmokėjimo ir socialiniai) klausimai.

- 14.3. Su Įmonėse veikiančiomis profesinėmis sąjungomis yra vedamos kolektyvinės derybos, kurių siekiamas rezultatas yra pasirašyti kolektyvines sutartis.
- 14.4. Darbuotojų atstovams sudaromos galimybės mokytis ir kelti savo kvalifikaciją darbuotojų atstovavimo srityje.

## 15. VEIKLOS ANALIZĖ

- 15.1. Darbuotojams kuriami įrankiai, suteikiantys galimybę vykdomoje veikloje numatyti galimų sprendimų pasekmes, esant poreikiui – inicijuoti pokyčius ir kurti gerą mikroklimatą Įmonėje.
- 15.2. Įmonės siekia būti pažangios ir konkurencingos, todėl vertina savo progresą Žmonių ir kultūros srityje lyginantis su išorinėmis įmonėmis.
- 15.3. Esant išorinėms užklausoms (valstybės ir savivaldybių institucijų bei kitų juridinių ir fizinių asmenų), teikiami metodiškai pagrįsti ir vieningi duomenys apie Įmonių darbo santykius.

## 16. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 16.1. Už Politikos peržiūrą ir atnaujinimo inicijavimą atsakingas AB „Ignitis grupė“ Žmonių ir kultūros departamentas.
- 16.2. Už politikos įgyvendinimą ir kontrolę grupės mastu atsako Žmonių ir kultūros funkcijos vadovas. Įgyvendinimą įmonėse atlieka Žmonių ir kultūros funkcijos darbuotojai Įmonėse, arba GSC darbuotojai paslaugos teikimo atveju. Jei Funkcijos darbuotojo Įmonėje nėra ir GSC paslauga nėra teikiama – už įgyvendinimą atsako Žmonių ir kultūros funkcijos vadovas.
- 16.3. Politika yra skelbiama viešai.

## 17. SUSIJĘ TEISĖS AKTAI

- 17.1. [Grupės atlygio politika](#)
- 17.2. [Įmonių grupės korporatyvinio valdymo politika](#)
- 17.3. [Grupės lygių galimybių ir įvairovės politika](#)