

## ATLYGIO POLITIKA

---

PATVIRTINTA AB „Kelių priežiūra“ valdybos 2023-11-22 posėdžio protokolu Nr. VP23-37

AB „Kelių priežiūra“ AB „Kelių priežiūra“ yra nuolat veiklą tobulinanti, ambicingų tikslų siekianti įmonė. Sujungusi per dešimtmečius sukauptą ekspertinę patirtį ir novatorišką požiūrį, įmonė tapo viena iš didžiausių komandų Lietuvoje, kurioje dirba per 2,2 tūkst. darbuotojų.

Bendrovė yra atsakinga už 21 tūkst. kilometrų valstybinės reikšmės kelių priežiūrą. Žiemą užtikrina, kad keliai būtų pravažiuojami, pavasarį – rudenį gerina kelių kokybę, atnaujindama susidėvėjusias kelių dangas, profiliuodama žvyrkelius, prižiūrėdama pakelės statinius, želdinius ir kt.

**„Atlygio politikos“ (toliau - Politika) tikslas** – nustatyti pagrindinius principus, kuriais vadovaujantis Bendrovė darbuotojui finansiniu ar nefinansiniu pagrindu atlygina už funkcijų (pareigų) atlikimą ir veiklos įtaką į bendrą Bendrovės rezultatą. Bendrovė siekia išlaikyti darbuotojų motyvaciją bei atliepti akcininkų lūkestį vykdyti tvarią, socialiai atsakingą plėtrą, kuriant modernią, konkurencingą bendrovę. Atlygio politika prisideda prie Bendrovės strategijos, skatindama tvarumą, atsakingą augimą ir vertės kūrimą akcininkams.

**Politikos paskirtis** – įgyvendinti skaidrią, vidiniu teisingumu bei išoriniu konkurencingumu paremtą atlygio politiką. Bendrovė siekia pritraukti ir išlaikyti kompetentingus, greitai besimokančius, technologiškai pažangius, plačiai mėstančius ir kuriančius darbuotojus bei išvengti interesų konfliktų nustatant atlygį vadovams bei atlygio politiką taikyti taip, kad būtų išvengta bet kokios diskriminacijos.

### PAGRINDINĖS SĄVOKOS, SANTRUMPOS IR PAAIŠKINIMAI

---

**Pareigybė** (pareigos) – įsteigta darbo vieta Bendrovėje (etatas), kuriai numatyti būtinieji kvalifikaciniai reikalavimai bei reikiamų kompetencijų poreikis, nustatytos konkrečios veiklos funkcijos, atsakomybės, veiklos vertinimo kriterijai.

**Darbuotojas** – asmuo, su kuriuo sudaryta darbo sutartis.

**Pastovioji atlygio dalis** (PAD) – darbuotojo darbo sutartyje nurodytas pastovus mėnesinis ar valandinis darbo užmokesčio dydis.

**Kintamoji atlygio dalis** (KAD) - atlygio dalis, priklausomai nuo sutartų rodiklių proporcingai kintanti papildoma darbo užmokesčio dalis;

**Metinė premija** – vienkartinis metinis skatinimas, įvertinus bendrus Bendrovės veiklos rezultatus.

**ĮKAV** – nišinės pareigybės bei pareigybės, veikiančios įtemptos konkurencijos aplinkoje.

---

## **ATLYGIO FORMAVIMO PRINCIPAI**

---

Bendrovės Atlygio politika formuojama atsižvelgiant į lentelėje pateiktus principus, kurie yra taikomi visi kartu. Ši politika taikoma visiems Bendrovės darbuotojams.

Atlygio formavimo principai:

<b>Principas</b>	<b>Paiškinimas</b>
Vidinis teisingumas	už tokį patį ar lygiavertį (vienodą vertę sukuriantį) darbą Bendrovėje mokamas vienodas darbo užmokestis.
Išorinis konkurencingumas	darbuotojams mokamas valstybės, kurioje dirba Darbuotojai, darbo rinkos atžvilgiu konkurencingas atlygis.
Aiškumas, konkretumas	atlygio dydis turi būti nustatomas remiantis aiškiais pasiektų darbo rezultatų, turimų kompetencijų ir kvalifikacijos kriterijais, apie kuriuos Darbuotojas turi būti informuotas.
Skaidrumas	siekama, kad atlygio nustatymo ir valdymo sprendimai būtų priimami remiantis objektyviais ir aiškiai kriterijais, šie kriterijai būtų viešinami Darbuotojams ir visuomenei, todėl ši Atlygio politika yra skelbiama viešai.
Lygios galimybės ir nediskriminavimas	sprendimai dėl atlygio turi būti priimami remiantis Atlygio politikoje ir galiojančioje Lygių galimybių politikoje išdėstytomis nuostatomis.

## **ATLYGIO SUDEDAMOSIOS DALYS**

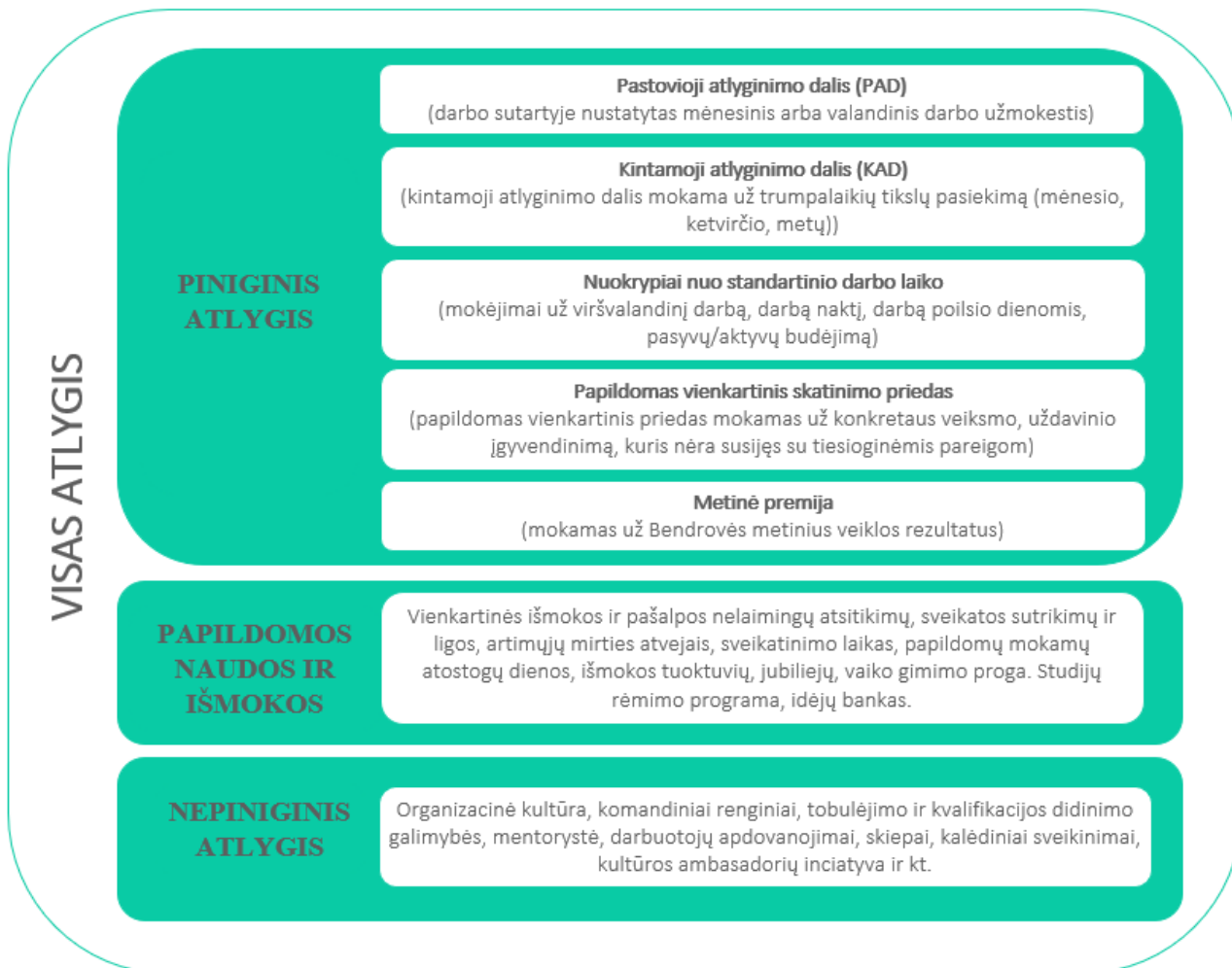
---

Piniginio darbuotojo atlygio dalys nustatomos atsižvelgiant į pareigybės lygį, atskirų Bendrovės struktūrinių vienetų ar pareigybių veiklos pobūdį, jiems keliamus uždavinius, tikslus bei individualius darbuotojo veiklos rezultatus, kompetencijų lygį ir atitikimą Bendrovės vertybėms.

Papildomos naudos ir išmokos taikomos remiantis Kolektyvinės sutarties pagrindu bei kitais lokaliais Bendrovėje galiojančiais teisės aktais.

Nepiniginis atlygis apima visus Bendrovėje dirbančius darbuotojus.

Atlygio sudedamosios dalys:



Nustatant Bendrovės valdybos narių atlygį, vadovaujamosi galiojančiais Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro įsakymais.

Bendrovės generalinio direktoriaus darbo užmokestis sudarytas iš darbo sutartyje nustatytos PAD ir KAD. KAD yra išmokamas kartą per metus, priklausomai nuo valdybos iškeltų tikslų įgyvendinimo. Remiantis galiojančiais teisės aktais reglamentuojančiais valstybės įmonių, kurių savininko teises ir pareigas įgyvendina Susisiekimo ministerija, vadovų darbo užmokesčio nuostatomis, gali būti mokama metinė premija iš Bendrovės pelno po finansinio audito rezultatų paskelbimo.

## **PAREIGYBIŲ KLASIFIKAVIMAS (LYGIŲ PRISKYRIMAS)**

Atlygio sistemos pagrindas yra Bendrovės pareigybių struktūra, kurią sudaro pareigybės, suklasifikuotos ir suskirstytos į atskirus lygius ir išdėstytos eilės tvarka pagal darbo pobūdį ir vertę (remiantis Korn Ferry Hay Group vertinimo metodologija):

## Politikos pavadinimas

PATVIRTINTA AB „Kelių priežiūra“ valdybos 2023-11-22 posėdžio protokolu Nr. VP23-37

Vertinimo kriterijus	Paaškinimas
Įtaka bendrai Bendrovės veiklai	kokio laipsnio įtaką bendrajam Bendrovės rezultatui daro konkreti pareigybė, koks yra jai deleguotos atsakomybės lygis (pvz. atsakomybės už Bendrovės darbo priemones ir kitas materialines/finansines vertybes laipsnis, įtakos lygis Bendrovės veikloms/procesams).
Vadovavimo apimtis	koku mastu konkreti pareigybė įtakoja kitų darbuotojų darbiniam veiksmams, koks yra tų darbuotojų veiklos sudėtingumo laipsnis.
Sprendimų priėmimas	kokio sudėtingumo ir atsakomybės laipsnio sprendimus deleguojama priimti konkrečias pareigas užimančiam darbuotojui, kokios apimtys rezultatai pateikiami, kaip veiklos ataskaita, tiesioginiams vadovams.
Ryšiai	koks yra tiek vidinių, tiek išorinių ryšių pobūdis, reikalingas tinkamai vykdyti konkrečias pareigas. Su kokio lygmens išoriniais ir vidiniais kontaktais (subjektais) ir kaip dažnai yra kontaktuojama.
Veiklos kompleksiskumas	koks yra atitinkamos pareigybės veiklos pobūdis pagal darbų struktūrizavimo ir standartizavimo požymius.
Žinios ir patirtis	koks minimalus išsilavinimas ir darbo patirtis reikalingi, kad darbuotojas galėtų užimti konkrečias pareigas.
Specialiosios žinios	užsienio kalbų mokėjimas, gebėjimas dirbti specialiomis programomis, specializuoti atestatai ir kt.

Papildomai atsižvelgiant į šalyje veikiančių Bendrovių analogiškų ar panašių pareigybių santykinę svarbą, kuri nustatoma vertinant ir klasifikuojant pareigybes, suformuojant Bendrovės pareigybių lygių struktūrą.

Konkretus pareigybei nustatytas lygis fiksuojamas Bendrovės valdybos patvirtintame Pareigybių sąrašė. Pareigybių lygiai Bendrovėje peržiūrimi mažiausiai vieną kartą per metus arba pagal poreikį (keičiantis struktūrai, funkcijoms, pan.).

Remiantis lentelėje įvardintais veiksniais, kurių pagrindu suklasifikuojamos pareigybės, Bendrovėje išskiriamos 5 pareigybių grupės: vadovai, vidurinės grandies vadovai, vyresnieji specialistai, specialistai, jaunesnieji specialistai ir darbininkai, kurioms gali būti skirtingai taikomos atlygio sudedamosios dalys.

Pareigybės grupė	Pareigybių lygių intervalas
1. Vadovai	$\geq 18$
2. Vidurinės grandies vadovai	14-18
3. Vyresnieji specialistai	14-16
4. Specialistai	12-14
5. Jaunesnieji specialistai ir darbininkai	$\leq 11$

## **ATLYGIO RĖŽIŲ NUSTATYMO PRINCIPAI**

---

Kiekvienos pareigybės atlygio rėžio nustatymo atskaitos tašku laikoma visų, šalies atlyginimų rinkos tyrime dalyvaujančių, Lietuvoje veikiančių Bendrovių PAD mokamos šiam pareigybės lygiui, vidurio vertė (mediana), o atlygio rėžių ribos, lyginant su atskaitos tašku (100 proc.), nustatomos 80 – 120 proc. ribose. Nuokrypis nuo šių ribų galimas tik pagrįstais išimtiniais atvejais.

Siekiant užtikrinti išorinio konkurencingumo principą, atlygio rėžiai gali būti nustatomi ir peržiūrimi kasmet, atsižvelgiant į pasirinktos atlyginimų tyrimo kompanijos, šalies darbo užmokesčio tyrimo duomenis, prognozes ir atlygio rinkos tendencijas.

Konkretus darbuotojo PAD dydis atitinkamoje rėžio dalyje nustatomas atsižvelgiant į darbuotojo kvalifikacinius kriterijus, kompetencijas ir veiklos rezultatus.

Darbuotojui nustatytas PAD gali viršyti konkretaus pareigybių lygio rėžio ribas, jeigu tam įtakojo veiklos specifiškumas, susijęs su darbu esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų arba (ir) darbuotojo veiklos rezultatai yra reikšmingai geresni iškeltų tikslų atžvilgiu.

Jeigu Bendrovės struktūroje yra pareigybių, kurioms, atsižvelgus į numatytus funkcijų pobūdį, veiklos specifiką, žinias ir išsilavinimą, reikalingus funkcijoms atlikti, šioje politikoje numatytas piniginis atlyginimas reikšmingai skiriasi nuo šalies piniginių atlyginimų rinkoje tokio pat pobūdžio pareigybėms mokamų piniginių atlyginimų, gali būti atsižvelgiama į tos atskiros pareigybių šeimos apmokėjimo lygį rinkoje, t. y. gali būti pasirinkta kita piniginių atlygio lyginamoji rinka. Atlygio konkurencingumo įvertinimui gali būti pasitelkta papildoma atlygio rinkos informacija ir iš kitų šaltinių.

Siekiant užtikrinti išorinį konkurencingumą, ĮKAV Atlygio rėžiams gali būti nustatomas koreguojantis atlygio koeficientas. Į ĮKAV sąrašą neįtraukiami Bendrovės valdybos nariai ir Generalinis direktorius.

## **PASTOVIOS ATLYGINIMO DALIES PERŽIŪROS IR KEITIMO NUOSTATOS**

---

Periodinė piniginių atlyginimo situacijos peržiūra Bendrovėje atliekama ne mažiau kaip vieną kartą per metus, įvertinus bendrą metinį Bendrovės veiklos rezultatą ir atlikus Bendrovės darbuotojų individualų metinį veiklos vertinimą.

Peržiūrint Bendrovės darbuotojų piniginių atlyginimą keitimas galimas:

- kai metiniai Bendrovės veiklos rezultatai, sudaro galimybę numatyti lėšas piniginių atlyginimų fondui;
- įvertinus šalies metinę infliaciją, piniginių atlyginimų rinkos pokyčius, Bendrovės finansines galimybes;
- atsižvelgiant į metinį darbuotojo veiklos rezultatą ir darbuotojo pareiginės algos santykį su jo pareigybės lygiui nustatyto pareiginės algos rėžio vidurio verte (mediana).

Piniginių atlyginimo keitimas atliekamas keičiant PAD arba keičiant kitus atlygio elementus reglamentuojančias tvarkų nuostatas. Konkrečias periodinio PAD keitimo sąlygas tvirtina Bendrovės generalinis direktorius atskirais vidaus teisės aktais.

Darbuotojo paskyrimas į aukštesnio lygio pareigas, palyginti su ankstesnėmis pareigomis, kai naujai pareigybei nustatyta didesnė veiklos apimtis ir atsakomybė. Peržiūrint PAD siekiama, kad darbuotojo naujas PAD atitiktų naujai pareigybei nustatytus DU rėžius.

## Politikos pavadinimas

PATVIRTINTA AB „Kelių priežiūra“ valdybos 2023-11-22 posėdžio protokolu Nr. VP23-37

Darbuotojui pakeitus pareigas, kurių veiklos apimtis ir atsakomybė mažesnė, palyginti su buvusiomis pareigomis, jo PAD taip pat gali būti mažinamas siekiant, kad darbuotojo PAD atitiktų naujai pareigybei nustatytus DU režius.

PAD darbuotojams keičiami organizacinių struktūrinių vienetų vadovų teikimu, neviršijant suplanuoto metinio piniginių atlyginimų biudžeto, suderinus su Bendrovės Personalo departamento direktoriumi ir patvirtinus Bendrovės generaliniam direktoriui arba jo įgaliotam Bendrovės darbuotojui.

## KINTAMOS ATLYGINIMO DALIES PERŽIŪROS IR KEITIMO NUOSTATOS

---

Bendrovės darbuotojams gali būti taikomas KAD už gerai atliktą darbą ir specifinius darbo, ir/ar individualius rezultatus, siekiant Bendrovės arba konkretaus organizacinio struktūrinio vieneto tikslų įgyvendinimo. Išmokėjimo periodiškumas ir dydis atskiroms darbuotojų grupėms reglamentuojamas Bendrovės tvarkose ir gali būti nustatytas skirtingas (mėnesinio, ketvirčio ar kito periodiškumo).

KAD dydis pagal padalinius pateikiamas lentelėje.

Padalinys	PAD %	KAD %
Tiesiogiai GD pavaldūs vadovai ir GD	80/90	20/10
Kelių infrastruktūros ir paslaugų vystymo departamentas	80/85	20/15
Technikos ir turto departamentas	80/95	20/5
Kelių priežiūros ir statybos departamentas	80/95	20/5
Pardavimų skyrius	80	20
Kiti padaliniai	95	5

Maksimali KAD reikšmė 1,5 PAD

## BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

---

Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos ir Bendrovės vidaus teisės aktais.

Politika tvirtinama ir keičiama Bendrovės valdybos sprendimu.

Politika galioja nuo jos patvirtinimo dienos visiems Bendrovės darbuotojams, ji yra peržiūrima ir, jei reikia atnaujinama, ne rečiau kaip vieną kartą per metus. Keičiantis Bendrovės strateginėms kryptims, tikslams, rinkos sąlygoms ar kitiems išoriniams/vidiniams veiksniams, kurie įtakoja Bendrovę, Politika gali būti peržiūrima ir atnaujinama pagal poreikį.

Darbuotojai su šia Politika supažindinami pasirašytinai arba elektroninėmis priemonėmis ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo funkcijas vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.

Šios Politikos nesilaikymas yra laikomas šiukščiu darbo pareigų pažeidimu, už kurį darbuotojai atsako teisės aktų nustatyta tvarka.

Politika yra vieša ir laisvai prieinama visoms suinteresuotoms šalims, skelbiama viešai Bendrovės tinklalapyje [www.keliuprieziura.lt](http://www.keliuprieziura.lt)