

ATLYGIO POLITIKA

PATVIRTINTA AB „Kelių priežiūra“ valdybos 2024-10-30 posėdžio protokolu Nr. VP24-55

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, prižiūredama 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 mąstančius 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;

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:

Politikos pavadinimas

PATVIRTINTA AB „Kelių priežiūra“ valdybos 2024-10-30- posėdžio protokolu Nr. VP24-55

Principas	Paiškinimas
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:



Politikos pavadinimas

PATVIRTINTA AB „Kelių priežiūra“ valdybos 2024-10-30- posėdžio protokolu Nr. VP24-55

Nustatant Bendrovės valdybos narių atlygį, vadovaujamosi galiojančiais Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro įsakymais. Atlygis valdybos nariams sulygstamas valdybos nario veiklos sutartyje ir yra taikomas visai kadencijai. Skiriamas atlygis nepriklauso nuo veiklos rezultatų.

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):

Vertinimo kriterijus	Paaiškinimas
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 kompleksškumas	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.).

Politikos pavadinimas

PATVIRTINTA AB „Kelių priežiūra“ valdybos 2024-10-30- posėdžio protokolu Nr. VP24-55

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	≥ 18
2. Vidurinės grandies vadovai	14-18
3. Vyresnieji specialistai	14-16
4. Specialistai	12-14
5. Jaunesnieji specialistai ir darbininkai	≤ 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 gali būti tik išimtiniais ir pagrįstais atvejais bei lentelėje deklaruotoms pareigybių grupėms.

Esant išskirtinėms aplinkybėms gali būti įvedamas rinkos deficito priedo mokėjimas iki 50 proc. nuo pareigybės PAD, ne ilgiau kaip 6 mėn. laikotarpiui.

Pareigybių grupės	PAD rėžio riba
Projektuotojų pareigybių grupei	150 procentilė
IT pareigybių grupei	140 procentilė
Nišinėms, pavienėms pareigybėms	130 procentilė

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 standartinių 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. Konkretūs 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.

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 rėžius.

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 KAD sistema susieta su Bendrovės strateginių tikslų įgyvendinimu ir darbuotojo veiklos vertinimo rezultatais, nustatant minimalias ir maksimalias rodiklių reikšmes. Atskiru sprendimu valdyba tvirtina Bendrovės strateginius metinius tikslus, jų svorius ir tikslų įgyvendinimo rezultatus, už kurių pasiekimą darbuotojams skiriamas metinis KAD.

KAD taikymo taisyklės, rodiklių reikšmės ir mokėjimo periodiškumas atskiroms Bendrovės darbuotojų grupėms tvirtinamos vidaus teisės aktų nustatyta tvarka.

KAD dydis pagal padalinius pateikiamas lentelėje.

Politikos pavadinimas

PATVIRTINTA AB „Kelių priežiūra“ valdybos 2024-10-30- posėdžio protokolu Nr. VP24-55

<i>Padalinys</i>	<i>PAD %</i>	<i>KAD %</i>
GD ir tiesiogiai GD pavaldūs vadovai	75-92	25-8
Kelių priežiūros ir statybos departamentas	70-95	30-5
Kelių infrastruktūros ir paslaugų vystymo departamentas	70-95	30-5
Technikos ir turto departamentas	80-95	20-5
Pardavimų skyrius	80	20
Kiti padaliniai	95	5

Padaliniams tiesiogiai generuojantiems bendrovės komercines pajamas galima išmoka už KAD rodiklių viršijimą, proporcingai viršytam padalinio rezultatui, bet visais atvejais ne daugiau kaip 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