

AB „SMILTYNĖS PERKĖLA“ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. AB „Smiltynės perkėla“ darbuotojų atlygio politika (toliau – Atlygio politika) nustato akcinės bendrovės „Smiltynės perkėla“ (toliau – Bendrovė) darbuotojų darbo apmokėjimo už darbą principus, apibrėžia pagrindines darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, kuriomis vadovaujantis nustatomas Bendrovės darbuotojų darbo užmokestis (atlygis už darbą) bei jo kitimo sąlygos.

2. Atlygio politikos tikslas yra sukurti ir įtvirtinti Bendrovės viduje vidinio teisingumo nuostatas ir konkurencingą darbo apmokėjimo sistemą, leidžiančią pritraukti ir išlaikyti darbuotojus, sudaryti sąlygas efektyviam darbo užmokesčio biudžeto valdymui, paremtam gerąja atlygio valdymo praktika ir tarptautinėje praktikoje pripažinta metodika.

3. Atlygio politika yra parengta, remiantis tarptautinėje praktikoje pripažinta Korn Ferry pareigybių vertinimo metodika bei atliekamais rinkos tyrimais.

4. Valdyba kartą per metus informuojama apie Atlygio politikos įgyvendinimą.

5. Darbo užmokestis mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį pervedant į asmeninę darbuotojo sąskaitą banke. Vieną kartą per mėnesį darbo užmokestis gali būti mokamas tik darbuotojui pateikus rašytinį prašymą buhalterijai.

6. Atlygio politika taikoma visiems Bendrovės darbuotojams. Atlygio politika Bendrovės vadovo atžvilgiu taikoma tiek, kiek jo atlygis ir su jo nustatymu susiję klausimai nėra apibrėžti atitinkamais Bendrovės visuotinio akcininkų susirinkimo, Bendrovės valdybos sprendimais ir patvirtintomis tvarkomis, susijusiomis su Bendrovės vadovo atlygio nustatymu.

7. Atlygio politika Bendrovėje taikoma tiesiogiai. Bendrovės generalinis direktorius, veikdamas savo kompetencijos ribose, vadovaujasi Atlygio politikos nuostatomis, tvirtindamas atitinkamus žemesnio lygio Bendrovės vidaus dokumentus, išskyrus Darbo apmokėjimo tvarkos aprašus, kuriuos tvirtina Bendrovės valdyba. Už Atlygio politikos nuostatų aiškinimą (iškilus klausimams) ir rekomendacijų dėl jos įgyvendinimo teikimą darbuotojams, informacijos, susijusios su Atlygio politikos įgyvendinimu, surinkimą ir pateikimą valdybai, o taip pat pateikimą Bendrovės vadovui ne rečiau kaip kartą per metus, yra atsakingas personalo direktorius.

8. Informacija apie vidutinį Bendrovės vadovo ir darbuotojų darbo užmokestį pagal taikomus LR teisės aktų reikalavimus ir rekomendacijas skelbiama viešai Bendrovės internetinėje svetainėje.

II. VARTOJAMOS SĄVOKOS IR SUTRUMPINIMAI

9. Atlygio politikoje vartojamos sąvokos ir sutrumpinimai:

Bendrovė	AB „Smiltynės perkėla“.
Bendrovės vadovas	AB „Smiltynės perkėla“ generalinis direktorius.
Aukščiausio lygio vadovai	Generalinis direktorius ir direktoriai (technikos ir infrastruktūros direktorius, pardavimų ir klientų aptarnavimo direktorius, finansų

	direktorius, personalo direktorius, IT direktorius).
Vadovaujantys vadovai	Aukščiausio lygio vadovai ir vidurinio lygmens vadovai.
Vidurinio lygmens vadovas	Viešųjų pirkimų skyriaus vadovas, infrastruktūros priežiūros vadovas, laivyno techninės priežiūros vadovas.
Bendrovės administracijos specialistai	Bendrovės administracijos specialistai.
Laivyno darbuotojai	Keltų įgulų darbuotojai (kapitonas, vyr. mechanikas, pamaininis mechanikas, motoristas-denio upeivis, denio upeivis).
Dispečerinės darbuotojai	Vyr. dispečeris ir dispečeriai.
Kasininkai	Darbuotojai, vykdantys bilietų pardavimą, tiesiogiai atliekantys klientų aptarnavimo funkcijas.
Transporto kontrolieriai	Darbuotojai, vykdantys keleivių bei transporto priemonių reguliavimą, sklandų patekimą į/iš kelto, tikrinantys bilietus, leidimus.
Darbuotojas	Asmuo, dirbantis Bendrovėje pagal darbo sutartį.
Atlygis	Už atliekamą darbą mokamas finansinis atlygis, kurį sudaro pastovioji atlygio dalis (PAD) ir kintamoji atlygio dalis (KAD).
Pastovioji atlygio dalis (PAD)	Darbuotojo darbo sutartyje nustatytas pagrindinis darbuotojo atlygis (valandinis ar mėnesinis), atsižvelgiant į pareigybės lygį ir darbuotojo kompetenciją, mokamas kiekvieną mėnesį (mėnesinė alga).
Kintamoji atlygio dalis (KAD)	Atlygio dalis, mokama prie darbuotojo PAD, atsižvelgiant į darbuotojo veiklos vertinimo rezultatus.
Atlygio režis	Kiekvienam pareigybės lygiui nustatytos minimalios ir maksimalios PAD ribos.
Pareigybės lygis	Santykinis dydis, kuriuo įvertinta pareigybė ir kuris parodo santykinę pareigybės vertę Bendrovėje.
Pareigybių struktūra	Visos Bendrovės pareigybės, suskirstytos į pareigybių lygius pagal jų svorį ir vertę, atsižvelgiant į tai pareigybei užimti reikalingas žinias, jos problemų sprendimo ir atsakomybės lygmenį.
Darbuotojo veiklos vertinimas	Darbuotojui ir (arba) Bendrovei nustatytų tikslų pasiekimo ir vertybių laikymosi vertinimas.

III. ATLYGIO SUDEDAMOSIOS DALYS IR JŲ NUSTATYMO PAGRINDINIAI PRINCIPAI

10. Atlygio paskirtis – atlyginti už darbą, rezultatus ir kompetenciją bei skatinti, motyvuoti ir įgalinti darbuotojus siekti Bendrovės tikslų.

11. Bendrovės Atlygio politika yra paremta Bendrovės pareigybių struktūra, kurią sudaro visos pareigybės, suskirstytos į pareigybių lygius pagal jų svorį, vertę ir darbo pobūdį.

12. Darbuotojo finansinį atlygį sudaro:

12.1. *Pastovioji atlygio dalis (PAD)*. Pastovioji atlygio dalis yra darbuotojo darbo sutartyje nustatytas piniginis atlygis, mokamas kiekvieną mėnesį, kurios nustatymą ir mokėjimą reglamentuoja ši Atlygio politika. Tai didžiausia ir svarbiausia piniginio atlygio dalis.

12.2. *Kintamoji atlygio dalis (KAD)*. Kintamoji atlygio dalis gali būti (ne)mokama, atsižvelgiant į pasiektus nustatytus Bendrovės rezultatus ir darbuotojo pasiektus individualius / komandinius tikslus, vadovaujantis Bendrovės Darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašu bei kitose vidaus tvarkose išdėstytais kriterijais.

12.3. Papildomos piniginės priemokos:

12.3.1. Bendrovės vadovo sprendimu, darbuotojui gali būti skiriamos papildomos priemokos, siekiant paskatinti jį už iniciatyvą, idėjų, pasiūlymų pateikimą, jų įgyvendinimą. Tokios priemokos turi būti vienkartinio pobūdžio ir ne didesnės nei 20 procentų nuo darbuotojo PAD. Priemoka skiriama Bendrovės vadovo įsakymu ir nėra įskaičiuojama į darbuotojui nustatytą PAD dydį;

12.3.2. darbuotojui gali būti mokama priemoka už papildomą darbą, papildomų funkcijų, nenumatytų jų darbo sutartyje ir (ar) pareiginiuose nuostatuose vykdymą ar papildomų užduočių atlikimą (LR Darbo kodekso 139 str. 2 d. 4 p.). Priemoka nustatoma Bendrovės vadovo įsakymu tiesioginio vadovo siūlymu. Priemokos dydis negali viršyti 50 procentų PAD dydžio ir ji negali būti mokama ilgiau nei 3 iš eilės einančius mėnesius. Priemoka skiriama Bendrovės vadovo įsakymu ir nėra įskaičiuojama į darbuotojui nustatytą PAD dydį.

12.3.3. Laivyno darbuotojams, dirbantiems Senojoje perkėloje, atsižvelgus į sudėtingas darbo sąlygas, kurioms įtakos turi permainingi ir nepalankūs darbai orai, lapkričio - balandžio mėnesiais mokamos papildomos priemokos, apskaičiuojant proporcingai išdirbtam valandų skaičiui per mėnesį

13. Bendrovė siekia, kad 12.3.1. ir 12.3.2. punktuose paminėtos priemokos būtų vienkartinio pobūdžio ir mokamos išskirtiniais atvejais, darbuotojų atlygio pakete teikiant prioritetą teisingo PAD nustatymui ir adekvačiam darbuotojų veiklos įvertinimo atspindėjimui nustatant darbuotojo KAD-ą.

14. Darbuotojams gali būti mokamos 12 punkte neišvardintos piniginės išmokos, numatytos Kolektyvinėje sutartyje arba Bendrovės motyvacinį paketą aprašančiuose dokumentuose, kurių paskirtis yra materialinė parama ypatingais atvejais (kompensacijos).

15. Pagrindas nustatyti PAD darbuotojui yra atitinkamo darbuotojo pareigybės lygis.

16. Bendrovės pareigybių vertės yra įvertinamos, atsižvelgiant į tarptautinėje praktikoje pripažintas pareigybių vertinimo metodikos (Korn Ferry metodikos) rekomendacijas.

17. Taikant tarptautinėje praktikoje pripažintas ir Lietuvos rinkoje plačiai taikomus pareigybių vertinimo metodikos principus, Bendrovės pareigybės įvertinamos atsižvelgiant į 3 kriterijus:

17.1. žinios – įgūdžių, žinių ir patirties visuma, apimanti profesines ar technines žinias, vadovavimo bei žmogiškųjų santykių įgūdžius, reikalinga darbui atlikti;

17.2. problemų sprendimas – savarankiško mąstymo lygis, reikalingas pareiginių problemų identifikavimui, analizei ir sprendimui, priklausantis nuo problemų sudėtingumo;

17.3. atsakomybė – tam tikros pareigybės poveikis apskaičiuojamam rezultatui, apimantis veiksmų laisvę, poveikio dydį ir poveikio pobūdį.

18. Nustatant Bendrovės pareigybių vertes, vertinama pareigybė, o ne konkretus darbuotojas, yra analizuojamas toks darbo atlikimas, kai pareigybės tikslai yra pasiekiami ir neatsižvelgiama nei į konkretaus darbuotojo sugebėjimus, nei į jo darbo atlikimo efektyvumą, nei į darbuotojo darbo stažą.

19. Vadovaujantis pareigybių vertinimo rezultatais, organizacine struktūra, panašios vertės pareigybės grupuojamos į lygius ir sudaroma Pareigybių struktūra, kurią tvirtina Bendrovės valdyba.

20. Kiekvienam pareigybės lygiui yra nustatomi atlygio rėžiai. Atlygio rėžių ribose nustatomas konkretaus darbuotojo PAD dydis, kuris priklauso nuo konkretaus

darbuotojo patirties, kompetencijos ir veiklos rezultatų bei veiklos įvertinimo. Atlygio rėžius tvirtina Bendrovės valdyba.

21. Atlygio rėžių ribos nustatomos siekiant užtikrinti vidinį atlygio teisingumą pagal gerojoje atlygio valdymo praktikoje pripažintas ribas. Skirtingų pareigybės lygių atveju atlygio rėžių ribos yra skirtingos.

22. Darbuotojų atlygio (PAD ir KAD) nustatymui ir jo išoriniam konkurencingumui įvertinti, Bendrovė kasmet naudoja Korn Ferry darbo užmokesčio tyrimo duomenis arba pasitelkia atlygio rinkos informaciją ir iš kitų šaltinių.

23. Kiekvienos pareigybės atlygio rėžių riboms nustatyti atskaitos tašku imamas Korn Ferry atlyginimų rinkos tyrime dalyvaujančių visų Lietuvoje veikiančių įmonių bazinio atlygio (basic salary – angl. k.), mokamo šiam pareigybės lygiui, vidutinė reikšmė (mediana).

24. Atlygio rėžių ribos, lyginant su Bendrovės mediana, nustatomos 80–120 procentų ribose. Tai reiškia, kad kiekvienam Pareigybių lygiui yra nustatomas 40 procentų atlygio intervalas, kai minimumas yra lygus 80 procentų Bendrovės medianos reikšmės, o maksimumas lygus 120 procentų Bendrovės medianos reikšmės (2-a lentelė):

2. lentelė. Atlygio intervalas

Pavadinimas	Reikšmė
Maksimumas	120%
Bendrovės mediana	100 %
Minimumas	80%

25. Siekiant tinkamai įvertinti darbuotojų patirtį, kvalifikaciją, kompetenciją, prisiimamą atsakomybę, veiklos tikslų pasiekimą, elgsenos atitikimą Bendrovės vertybėms ir kitus kriterijus, susijusius su atitinkamai pareigybei nustatytų reikalavimų įvykdymu konkretaus darbuotojo atveju, atitinkamos pareigybės lygiui nustatytas atlygio rėžis (80–120 procentų ribose) papildomai skirstomas į 3 lygmenis:

1 lygmuo – bazinės žinios ir įgūdžiai. Darbuotojui nustatomas PAD, kurio lyginamasis koeficientas yra tarp 80 ir 90 procentų nuo Bendrovės medianos;

2 lygmuo – geros / labai geros žinios ir įgūdžiai, lūkesčius atitinkantis veiklos įvertinimas, elgsena, atitinkanti Bendrovės vertybes. Darbuotojui nustatomas PAD, kurio lyginamasis koeficientas yra tarp 90 ir 110 procentų nuo Bendrovės medianos;

3 lygmuo – puikios / ekspertinės žinios ir įgūdžiai, nuolatinis lūkesčius viršijantis veiklos įvertinimas, elgsena, atitinkanti Bendrovės vertybes. Darbuotojui nustatomas PAD, kurio lyginamasis koeficientas yra tarp 110 ir 120 procentų nuo Bendrovės medianos.

26. Darbuotojui taikomas konkretus PAD dydis nustatomas, atsižvelgiant į pareigybei taikomą atlygio rėžį bei atlygio rėžio lygmenį. Šis lygmuo gali būti peržiūrimas ne dažniau kaip du kartus per metus, tai yra įvertinamas ir, esant poreikiui, keičiamas po kasmetinių ar tarpinių veiklos rezultatų įvertinimo (išimtis dažnesniam PAD keitimui – darbuotojo perkėlimas į kitas pareigas, darbuotojo pareigybės lygio pasikeitimas).

27. Pareigybių struktūra yra keičiama, kai:

27.1. sukuriama nauja pareigybė;

27.2. pasikeičia Bendrovės organizacinė struktūra;

27.3. keičiasi pareigybės turinys, funkcijos.

28. Valdyba, atsižvelgdama į atlygio pokyčius rinkoje, kasmet rugsėjo - gruodžio mėnesiais atnaujina visų pareigybių lygių Bendrovės medianas ir rėžių ribas, t. y., atsižvelgiant į atlyginimų rinkos tyrime dalyvaujančių visų Lietuvoje veikiančių įmonių bazinio atlyginimo kiekvienam pareigybės lygiui duomenis ir (ar) atsižvelgiant į bendrus Lietuvos vidutinio darbo užmokesčio pokyčius, tvirtinami PAD nustatymui naudojami baziniai dydžiai (t. y. konkrečiam pareigybės lygiui nustatoma mediana ir kiekvieno pareigybių lygio atlygio rėžiai).

29. KAD darbuotojams pagal atskiras pareigybių kategorijas gali būti išmokama kartą metuose, vadovaujantis Bendrovės Darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo nuostatomis ir gali būti ne(mokama), atsižvelgiant į nustatytą Bendrovės rezultatų pasiekimo lygį ir į darbuotojo individualių / komandinių tikslų pasiekimą.

30. Maksimalus galimas darbuotojų KAD dydis (išskyrus Bendrovės vadovą) yra 1 (vieno) mėnesinio PAD (PAD, galiojusių kalendorinių metų eigoje, vidurkis) suma per metus. Jis gali būti keičiamas, esant poreikiui, valdybos sprendimu. Valdyba, įvertinusi finansines galimybes ir veiklos planus, tvirtindama Bendrovės biudžetą, priima sprendimą dėl maksimalios bendros darbuotojų metinės KAD skirtos sumos skyrimo ir (ar) atidėjinių bendros darbuotojų metinės KAD išmokėjimui suformavimo.

IV. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

31. Atlygio politika, tvirtinama Bendrovės valdybos sprendimu.
32. Atlygio politikos nuostatos peržiūrimos ir gali būti keičiamos Bendrovės valdybos sprendimu ne rečiau kaip kas 3 metus.
33. Atlygio politika įsigalioja nuo tvirtinimo dokumente nurodytos datos.

SUDERINTA:

AB „Smiltynės perkėla“ darbuotojų profesinės
sąjungos komitetas

2021-09-30

„Smiltynės perkėla“ darbuotojų
profesinės sąjungos
komiteto pirmininkas
Mindaugas Šileika

