

**AB „LIETUVOS GELEŽINKELIAI“ ĮMONIŲ GRUPĖS**

**ATLYGIO NUSTATYMO GAIRĖS**

## TURINYS

1. Įvadas .....	3
2. Bendroji dalis.....	4
3. Pareigybių vertinimas.....	5
4. Atlygio palyginimas su rinkos tyrimo duomenimis ir pareigybės DU įkainių nustatymas.....	5
5. Bazinio darbo užmokesčio peržiūra .....	5
6. Baigiamosios nuostatos.....	6

## 1. Įvadas

1.1. Atlygio nustatymo gairės – taisyklės ir principai, kuriais remiantis yra nustatomas AB „Lietuvos geležinkeliai“ (toliau – LTG) įmonių grupės darbuotojų atlygis. Atlygio nustatymo gairėse įtvirtinamos Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatos, susijusios su darbo apmokėjimo sistema.

1.2. Atlygio nustatymo gairių tikslas – sudaryti atlygio dedamąsias taip, kad LTG įmonių grupė:

1.2.1. pritrauktų, motyvuotų ir išlaikytų aukštos kvalifikacijos darbuotojus;

1.2.2. skatintų darbuotojus tobulėti;

1.2.3. laikytųsi vidaus teisingumo principo, atlygindama už darbą ir darbuotojų pastangas;

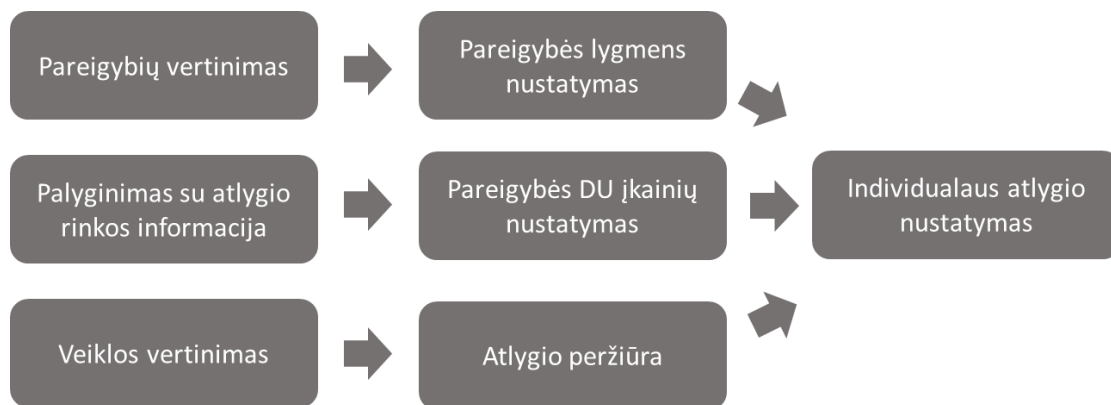
1.2.4. siekdama didinti produktyvumą nuolat gerintų darbuotojų sąlygas;

1.2.5. prisidėtų prie efektyvaus personalo kaštų valdymo;

1.2.6. motyvuotų darbuotojus, suteikdama jiems papildomų naudų paketą.

## 2. Bendroji dalis

- LTG įmonių grupės darbuotojų atlygis nustatomas atsižvelgiant į pareigybių įvertinimą, atlygio palyginimo su rinkos tyrimu informaciją, veiklos vertinimo rezultatus (žr. 1 paveikslą).



1 paveikslas. Atlygio nustatymo etapai

- Darbuotojo atlygį LTG įmonių grupėje sudaro 2 paveiksle nurodytos dedamosios:

V I S A S  A T L Y G I S	TIESIOGINIS ATLYGIS	<b>Bazinis darbo užmokestis</b> (darbo sutartyje nustatytas mėnesinis arba valandinis darbo užmokestis)
		<b>Kintamas atlygis</b> (kintamoji atlyginimo dalis už trumpalaikių tikslų pasiekimą; priedai už kvalifikaciją, papildomą darbą)
		<b>Mokėjimas už kitokį nei įprastas darbo laiką</b> (pvz., mokėjimas už viršvalandinį darbą, darbą naktį)
		<b>Metinis paskatinimas</b> (materialus paskatinimas už LTG grupės / Veiklos vieneto rezultatus / darbuotojų asmenines pastangas)
PAPILDOMOS NAUDOS IR IŠMOKOS	NEPINIGINIS ATLYGIS	Darbuotojų draudimas, išmokos ir pašalpos, papildomos mokamų atostogų dienos, nuolaidos ir kt.
		Organizacinė kultūra, renginiai, galimybė tobulėti (mokymai), padėti tobulėti kitiems ir kt. (pvz., Lektorių klubas, Ambasadorių klubas)

2 paveikslas. Atlygio dedamosios

### 3. Pareigybių vertinimas

- Pareigybių vertinimas užtikrina nuoseklų ir vienodais principais pagrįstą visų LTG įmonių grupės pareigybių palyginimą.
- Atliekant pareigybių vertinimą taikomas tarptautinėje praktikoje pripažintas ir rinkoje plačiai naudojamas pareigybių vertinimo metodas. Pagal šį metodą atlikus išsamią pareigybės atsakomybės, sprendžiamų problemų apimtį ir reikalingų žinių analizę nustatomas pareigybės lygmuo (svarba) ir pareigybės korporatyvinis lygis, kuris rodo pareigybės vietą bendrame LTG grupės pareigybių žemėlapyje pagal darbo funkcijų turinį ir veiklos sritį.
- Pareigybes vertina sertifikuoti HR ekspertai ir vidinis Pareigybių vertinimo komitetas.
- Atliekant pareigybių vertinimą analizuojami pareiginiai nuostatai, kuriuose yra išvardyti pareigybės tikslai, funkcijos, atsakomybės ir įsipareigojimai, atliekamos užduotys, kvalifikacijai keliami reikalavimai.
- Turi būti patvirtinti aktualūs visų pareigybių nuostatai, kurie gali būti peržiūrėti pakitus darbo turiniui.
- Pareiginiai nuostatai turi tiksliai atspindėti realiai atliekamą darbą, o ne asmenį, kuris tą darbą atlieka.

### 4. Atlygio palyginimas su rinkos tyrimo duomenimis ir pareigybės DU įkainių nustatymas

- LTG įmonių grupė, atsižvelgdama į atlygio rinkos informaciją, siekia visiems darbuotojams pasiūlyti teisingą ir konkurencingą atlygį.
- LTG įmonių grupė orientuojasi į visų įmonių, veikiančių Lietuvoje (vietinių ir tarptautinių), dalyvaujančių atlygio rinkos tyrime, bazinio darbo užmokesčio medianą (darbuotojų atlygį, kuris pagal dydį yra per vidurį tarp visų darbuotojų atlygio).
- Atsižvelgiant į pareigybės lygmenį, atlygio rinkos informaciją, nustatomi kiekvienos pareigybės DU įkainiai. Jei iš atlygio rinkos informacijos matyti, kad kurios nors pareigybės DU yra reikšmingai didesnis / mažesnis už visų įmonių, veikiančių Lietuvoje, bazinio darbo užmokesčio medianą, į tai gali būti atsižvelgiama nustatant pareigybės DU įkainius.
- Nustatant pareigybės DU įkainius turi būti užtikrinta, kad maksimalus ir minimalus dydis nuo medianos nesiskirtų daugiau negu 25 procentais.
- Pareigybių DU įkainiai yra viešai skelbiami visiems darbuotojams vidinės komunikacijos portale.
- Atsižvelgiant į atlygio rinkos pokyčius, kiekvienos pareigybės DU įkainiai peržiūrimi kartą per metus.
- Administracinių pareigybių DU įkainius sudaro minimalus, maksimalus piniginiai dydžiai ir mediana. Administracinės pareigybės darbuotojo bazinis darbo užmokestis turėtų būti didesnis už minimalų ir mažesnis už maksimalų dydį.
- Operatyvinės veiklos pareigybių DU įkainius sudaro bazinio darbo užmokesčio minimalus, maksimalus ir tarpiniai piniginiai dydžiai. Operatyvinės veiklos pareigybės darbuotojo bazinio darbo užmokesčio dydis turėtų būti vienas iš nurodytų.
- Mažesnis už pareigybės DU medianą įkainis turėtų būti taikomas nustatant naujai priimamų darbuotojų, dar neįgijusių reikiamos kvalifikacijos ir patirties, bazinį darbo užmokestį, DU medianą atitinkantis įkainis – nustatant darbuotojų, kurių kvalifikacija ir patirtis atitinka reikalaujamą kvalifikaciją, o maksimalus – ekspertinių žinių, aukščiausią kvalifikaciją ir veiklos įvertinimą turinčių darbuotojų bazinį darbo užmokestį.

### 5. Bazinio darbo užmokesčio peržiūra

- LTG įmonių grupėje bazinis darbo užmokestis gali būti peržiūrimas periodiškai arba esant karjeros pokyčiui (pakeitus pareigybės lygmenį į aukštesnį ar žemesnį).

- Periodinės bazinio darbo užmokesčio peržiūros tikslas – atlyginti darbuotojams už darbą pagal jų veiklos vertinimo rezultatus ir pasiūlyti jiems konkurencingą atlygį. Atliekant periodinę bazinio darbo užmokesčio peržiūrą atsižvelgiama į atlygio rinkos informaciją, pareigybės DU įkainius, esamą darbuotojo bazinį darbo užmokestį, darbuotojo veiklos vertinimo rezultatus ir LTG / Veiklos vieneto galimybes skirti tam reikalingas lėšas.
- Periodinė bazinio darbo užmokesčio peržiūra atliekama kartą per metus, įvertinus LTG įmonių grupės / Veiklos vieneto pasiektus tikslus ir baigus darbuotojų veiklos vertinimą – paprastai kovo–balandžio mėnesiais.
- Pareigų paaukštinimas – tai paskyrimas į aukštesnio lygmens pareigas. Palyginti su ankstesnėmis pareigomis, naujai pareigybei nustatyta didesnė veiklos apimtis ir atsakomybė. Pakeliant bazinį darbo užmokestį siekiama, kad darbuotojo bazinis darbo užmokestis atitiktų naujai pareigybei nustatytus DU įkainius.
- Darbuotojui pakeitus pareigas, kurių veiklos apimtis ir atsakomybė mažesnė, palyginti su buvusiomis pareigomis, jo darbo užmokestis taip pat gali būti peržiūrimas siekiant, kad darbuotojo bazinis darbo užmokestis atitiktų naujai pareigybei nustatytus DU įkainius.
- Jei darbuotojas dirba keliose LTG įmonių grupės įmonėse, yra įvertinamas visas atskiromis dalimis mokamas bazinis darbo užmokestis.

## **6. Baigiamosios nuostatos**

- Atlygio nustatymo gairių peržiūrėjimą ir atnaujinimą inicijuoja ir pakeitimus koordinuoja LTG Atlygio ir patirties valdymo vadovas. Atlygio nustatymo gairės peržiūrimos ne rečiau kaip kartą per metus arba pagal poreikį.