

PATVIRTINTA

Akcinės bendrovės Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcijos stebėtojų tarybos 2024 m. gruodžio 13 d. sprendimu (2025 m. sausio mėn. 7 d. posėdžio protokolo Nr. STP-18)

**AKCINĖS BENDROVĖS KLAIPĖDOS VALSTYBINIO JŪRŲ UOSTO DIREKCIJOS
ATLYGIO POLITIKA**

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Akcinės bendrovės Klaipėdos valstybinio jūrų uosto direkcijos (toliau – Bendrovė) atlygio politika (toliau – Atlygio politika) įtvirtina efektyvaus atlygio formavimo ir valdymo Bendrovėje nuostatas. Bendrovė siekia sukurti ir įgyvendinti Atlygio politiką kaip sąžiningą ir nuoseklią viso atlygio visiems Bendrovės darbuotojams programą bei atliepti akcininko lūkestį kuriant modernią, efektyviai valdomą ir socialiai atsakingą įmonę.
2. Visą atlygį sudaro finansinio atlygio ir papildomų naudų paketas.

II. ATLYGIO POLITIKOS TIKSLAS

3. Atlygio politikos tikslas yra:
 - 3.1. nustatyti vienodai teisingus, aiškius ir skaidrius Bendrovės darbuotojų atlygio už darbą principus ir jais paremtą darbuotojų atlygio sistemą;
 - 3.2. skatinti ir motyvuoti darbuotojus siekti geresnių veiklos rezultatų, aktyviau prisidėti prie Bendrovės tikslų siekimo bei atlikti daugiau, nei tik formaliai vykdyti pareigas;
 - 3.3. užtikrinti lygiavertį apmokėjimą už lygiavertį pagal atsakomybę, kompetencijas, pastangas ir indėlį į rezultatą darbą;
 - 3.4. užtikrinti, kad atlygio sistema ne tik atspindėtų kiekvieno darbuotojo indėlį, patenkintų jo finansinę gerovę, bet taip pat būtų ekonomiškai pagrįsta ir atlyginimų rinkos požiūriu, ir darbo sąnaudų atžvilgiu.

III. ATLYGIO FORMAVIMO PRINCIPAI

4. Bendrovės atlygio sistema formuojama atsižvelgiant į šiuos principus, kurie yra taikomi visi kartu:
 - 4.1. **Vidinio teisingumo** – už tokį patį ar lygiavertį darbą, kuris reikalauja panašaus lygio atsakomybės, kompetencijų, pastangų ir kuris sukuria vienodą vertę organizacijai, mokamas vienodas atlygis. Nustatant, kas yra lygiavertis darbas, atsižvelgiama ne tik į formalias pareigas, bet ir į faktiškai atliekamų užduočių sudėtingumą, reikalingas pastangas bei darbuotojo faktinį indėlį į pasiektus rezultatus.
 - 4.2. **Konkurencingumo** – Bendrovės darbuotojams mokamas darbo rinkos atžvilgiu konkurencingas atlygis. Bendrovėje nustatant pareigybės atlygio režius yra atsižvelgiama į:
 - įmonėje susiformavusią praktiką;
 - pokyčius rinkoje;
 - makroekonominę situaciją;
 - įmonės gebėjimą pritraukti ir išlaikyti darbuotojus, turinčius kritines kompetencijas;
 - bendrovės finansines galimybes.
 - 4.3. **Aiškumo** – kiekvienam darbuotojui turi būti aišku, kaip nustatomas jo atlygis ir nuo kokių darbuotojo darbo rezultatų, kompetencijų bei kvalifikacijos priklauso jo dydis.

4.4. **Skaidrumo** – siekiant, kad darbuotojai ir visuomenė žinotų, kad Bendrovėje atlygis nustatomas objektyvių ir skaidrių kriterijų pagrindu, Atlygio politika yra skelbiama viešai.

4.5. **Lankstumo** – jei yra būtinybė pasamdyti ar išlaikyti strateginę reikšmę Bendrovės veiklai turintį darbuotoją, Bendrovė turi galimybę priimti sprendimą taikyti išimtis iš Atlygio politikos, nepažeisdama kitų šiame punkte aprašytų principų. Jeigu Bendrovės struktūroje yra dalis pareigybių, priklausančių tam tikrai pareigybių šeimai, kurios apmokėjimas reikšmingai skiriasi nuo analogiškai pareigybei mokamo atlygio rinkoje, gali būti atsižvelgiama į šios pareigybių šeimos apmokėjimo lygį rinkoje. Atlygio konkurencingumui įvertinti gali būti pasitelkta papildoma atlygio rinkos informacija iš kitų šaltinių.

IV. ATLYGIO SANDARA IR MOKĖJIMAS

5. Bendrovės darbuotojų atlygio elementai:

5.1. pastovioji atlygio dalis (toliau – PAD);

5.2. kintamoji atlygio dalis (toliau – KAD);

5.3. priedai ir priemokos, nustatytos Lietuvos Respublikos darbo kodekse;

5.4. premijos, skiriamos darbdavio iniciatyva, siekiant paskatinti darbuotojus.

6. Siekiant užtikrinti teisingumą ir subalansuoti Bendrovės finansines galimybes, PAD nustatoma rėžių ribose, o KAD, priedai ir priemokos (5.3 punktą) ir metinės skatinamosios premijos kartu – iki 20 % metinės PAD.

7. Darbuotojų atlygį nustato generalinis direktorius. Vadovų – Bendrovės valdybos narių ir Vidaus audito skyriaus vadovo atlygį nustato generalinis direktorius, pritarus Stebėtojų tarybai.

8. Darbuotojams taip pat suteikiamos papildomos finansinės ir nefinansinės naudos, numatytos kolektyvinėje sutartyje (sveikatos draudimas, papildomas atostogų apmokėjimas, etc.).

9. Pasikeitus darbuotojo pareigoms, jei jos yra aukštesnio lygmens, nustatoma nauja PAD. Rekomenduojama, kad jos dinamika būtų ne daugiau kaip 15 % didesnė už prieš tai buvusią PAD.

V. PASTOVIOSIOS ATLYGIO DALIES NUSTATYMAS

10. Darbo apmokėjimo sistemos pagrindas yra darbuotojų pareigybių struktūra, kurią sudaro pareigybės, suskirstytos į pareigybių lygius. Pareigybių lygiui įvertinti ir nustatyti Bendrovė pasirenka tarptautinėje praktikoje pripažintą ir Lietuvos rinkoje plačiai taikomą pareigybių vertinimo metodiką. Už Bendrovės pareigybių struktūros valdymą yra atsakingas Bendrovės Organizacijos vystymo departamentas. Pareigybėms vertinti yra pasitelkiama išorinė atlygio tyrimus atliekanti bendrovė.

11. Kiekvienam pareigybės lygiui arba pareigybių grupei nustatomi PAD rėžiai. Atlygio rėžis turi minimalią (80 %), vidurinę (100 %) ir maksimalią (120 %) piniginių vertę.

12. PAD rėžiai yra peržiūrimi kasmet, atsižvelgiant į makroekonominis duomenis, atlygio rinkos pokyčius, Bendrovės finansines galimybes ir, jei yra poreikis, atnaujinami. PAD laikoma peržiūrima ir tuo atveju, jeigu išnagrinėjus visas sąlygas nusprendžiama jos nekeisti.

13. Darbuotojo PAD nustatoma rėžio ribose, atsižvelgiant į pareigybės specifiką (pvz., kompleksiskumą, darbo intensyvumą ir sudėtingumą), darbuotojo kompetenciją ir patirtį, veiklos rezultatus, tačiau paprastai negali viršyti nustatytos maksimalios ribos. Laikoma, kad pavadavimo funkcija, kuri tęsiasi iki vieno mėnesio, yra įvertinta ir įtraukta į PAD.

VI. KINTAMOSIOS ATLYGIO DALIES NUSTATYMAS

14. Siekiant skatinti į rezultatus orientuotą kultūrą Bendrovės darbuotojams, mokama KAD:

14.1. Tiesiogiai pavaldiems generaliniam direktoriui vadovams KAD mokama už individualius metinius rezultatus kartą per metus.

14.2. Visiems darbuotojams, išskyrus nurodytus 14.1 p., KAD mokama už komandinius trumpalaikius (mėnesio arba ketvirčio) rezultatus kartą per mėnesį.

15. Generalinis direktorius gali nustatyti daugiau kintamosios dalies skyrimo ir mokėjimo apribojimų.

VII. PRIEDŲ IR PRIEMOKŲ SKYRIMAS BEI KITI MOKĖJIMAI

16. Už darbą, jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų ir tokių nukrypimų negalima pašalinti, generalinio direktoriaus įsakymu yra skiriami priedai.

17. Generalinio direktoriaus įsakymu darbuotojams gali būti skiriami priedai ir priemokos taikant Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas.

18. Už viršvalandinį darbą, darbą naktį, darbą poilsio dienomis, kurios nenumatytos pagal darbo (pamainos) grafiką, ir už darbą švenčių dienomis mokama taikant Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatas.

VIII. PREMIJOS, SKIRIAMOS DARBDAVIO INICIATYVA, SIEKIANT PASKATINTI DARBUOTOJUS

19. Darbdavio sprendimu ir iniciatyva Bendrovės darbuotojams gali būti skiriamos premijos (priskiriamos Darbo kodekso 139 str. 2 d. 6 p. nurodytoms premijoms):

19.1. Metinės premijos, skirtos paskatinti darbuotojus už Bendrovės strateginių veiklos planų ir nustatytų Bendrovės metinių tikslų įgyvendinimą. Jei bendrovės veikla yra pelninga, metinės premijos darbuotojams gali būti išmokamos vieną kartą per metus, patvirtinus praėjusių metų finansinių ataskaitų rinkinį, neviršijant Bendrovės planavimo dokumentuose patvirtinto metinio premijų fondo.

19.2. Vienkartinės premijos už išskirtinius veiklos rezultatus, susietus su Bendrovės strategijos įgyvendinimu. Tokios premijos dydis negali viršyti 2 (dviejų) darbuotojo mėnesinio PAD dydžio. Sprendimą dėl tokių premijų skyrimo priima generalinis direktorius. Jeigu premija skiriama Vadovui-Valdybos nariui ir Vidaus audito skyriaus vadovui, generalinis direktorius priima sprendimą gavęs Stebėtojų tarybos pritarimą.

IX. PAPILDOMOS NAUDOS

20. Siekdama kurti papildomą vertę ir stiprinti darbdavio patrauklumą bei kurti ilgalaikį ryšį su darbuotojais, Bendrovė suteikia darbuotojams papildomų naudų, kurios prisideda prie Bendrovės vertybių diegimo, fizinės ir emocinės darbuotojų gerovės, darbo ir poilsio balanso gerinimo. Bendrovė periodiškai klausia darbuotojų nuomonės, siekdama nustatyti papildomų naudų poreikį. Papildomos naudos detalizuojamos Bendrovės vidiniuose teisės aktuose.

X. KOLEGIALIŲ ORGANŲ ATLYGIS

21. Stebėtojų tarybos narių atlygio skyrimo tvarka reglamentuojama LR Vyriausybės 2015 m. spalio 14 d. nutarimu Nr. 1092 „Dėl Atlygio valstybės valdomų įmonių ir savivaldybių valdomų įmonių kolegialių organų nariams mokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“.

22. Stebėtojų tarybos nariams ir Stebėtojų tarybos komitetų nariams mokamas fiksuotas mėnesinis atlygis, kurį nustato visuotinis akcininkų susirinkimas.

23. Bendrovės valdybos nariams mokamas fiksuotas mėnesinis atlygis. Valdybos nariams atlygį nustato Stebėtojų taryba.

XI. GENERALINIO DIREKTORIAUS ATLYGIS IR VEIKLOS VERTINIMAS

24. Bendrovės generalinio direktoriaus atlygį nustato Bendrovės valdyba pritarus Stebėtojų tarybai.

25. Generalinio direktoriaus atlygį sudaro PAD ir 20 % metinės PAD kintamoji dalis, kuri mokama atsižvelgiant į pasiektus metinius veiklos tikslus. Generaliniam direktoriui gali būti skiriami papildomi mokėjimai pagal galiojančius Lietuvos Respublikos teisės aktus.

26. Generalinio direktoriaus veiklos tikslus (rodiklius) nustato Bendrovės valdyba, pritarus Stebėtojų tarybai.

27. Generalinio direktoriaus veiklos vertinimas:

27.1. Pasibaigus ataskaitiniam laikotarpiui Bendrovės valdyba vertina generaliniam direktoriui nustatytų tikslų pasiekimą pagal iš anksto nustatytus kriterijus.

27.2. KAD Bendrovės vadovui skiriama Bendrovės valdybos sprendimu, atsižvelgiant į Bendrovės vadovo veiklos rezultatus ir laikantis šių taisyklių:

27.2.1. Kiekvienų kalendorinių metų I ketvirtį Bendrovės valdyba nustato ir tvirtina Bendrovės vadovo metinius veiklos tikslus, nuo kurių pasiekimo įvertinimo rezultatų, pasibaigus ataskaitiniams metams, priklauso Bendrovės vadovui skiriamos KAD dydis. Nustatant Bendrovės vadovo metinius tikslus, nustatomos minimali ir maksimali kiekvieno tikslo pasiekimo reikšmės.

27.2.2. Bendrovės valdyba, vertindama Bendrovės vadovui nustatytų metinių veiklos tikslų pasiekimą ir nustatydamas skiriamas KAD dydį, atsižvelgia į argumentuotus Bendrovės vadovo paaiškinimus ir dėtas pastangas konkrečiam tikslui pasiekti (tuo atveju, jei tikslas nebuvo pasiektas visa apimtimi) ir kitas reikšmingas aplinkybes.

XII. POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRIEŽIŪRA IR KONTROLĖ

28. Atlygio politikos nuostatų įgyvendinimas detalizuojamas kituose Bendrovės vidiniuose dokumentuose, kuriuos rengia Organizacijos vystymo arba Finansų departamentas ir tvirtina Bendrovės generalinis direktorius.

29. Už Atlygio politikos rengimą ir atnaujinimą laiku atsakingas Organizacijos vystymo departamentas.

30. Atlygio politiką tvirtina Stebėtojų taryba.

31. Atlygio politika yra peržiūrima ir atnaujinama pagal poreikį, bet ne rečiau nei kas vienerius metus.

32. Atlygio politika taikoma visiems Bendrovės darbuotojams.

33. Atlygio politika yra vieša. Jos santrauka skelbiama Bendrovės interneto tinklapyje.
