

**AB „PANEVĖŽIO STATYBOS TRESTAS“
AUKŠČIAUSIO IR VIDUTINIO LYGMENS VADOVŲ
ATLYGIO POLITIKA**

1. Bendrosios nuostatos

1.1. Akcinės bendrovės „Panevėžio statybos trestas“ atlygio politika nustato pagrindinius principus, kuriais vadovaujantis bendrovė aukščiausio ir vidutinio lygmens vadovams finansiniu ar nefinansiniu pagrindu atlygina už pavestų atlikti funkcijų (pareigų) atlikimą, jų veiklos įtaką į bendrą bendrovės rezultatą, indėlį kuriant papildomą vertę bendrovei ir akcininkams.

Bendrovė įgyvendindama valdybos patvirtintą veiklos strategiją ir verslo tikslus – išlaikyti statybos rinkos lyderio pozicijas pagal veiklos apimtį, vykdant projektų valdymą, generalinę rangą, pastatų ir statinių projektavimą, bendruosius statybinius, apdailos darbus Lietuvos Respublikos teritorijoje ir už jos ribų, ieškant naujų rinkų bei vykdant nekilnojamojo turto vystymo projektus, kurie skatintų veiklos augimą, didintų bendrovės vertę, privalo pritraukti, išlaikyti ir motyvuoti kompetentingus savo srities profesionalus. Bendrovė privalo užtikrinti, kad vykdomi projektai ir investicijos duotų pelną bei veiklos sąnaudos būtų optimalios. Todėl Bendrovėje atsakingai valdomos darbo užmokesčio sąnaudos, sudarančios nemažą bendrovės išlaidų dalį.

1.2. Vartojamos sąvokos:

Bendrovė	AB „Panevėžio statybos trestas“
Bendrovės vadovas	Generalinis direktorius
Aukščiausio lygmens vadovai	Generalinis direktorius, statybos direktorius, technikos direktorius, pardavimų direktorius, komercijos direktorius, administracijos direktorius
Vidutinio lygmens vadovai	AB „Panevėžio statybos trestas“ filialų direktoriai
Atlygis	Už atliekamą darbą mokamas piniginis atlygis, kurį sudaro pastovioji atlygio dalis (PAD) ir kintamoji atlygio dalis (KAD)
Pastovioji atlygio dalis (PAD)	Darbo sutartyje nustatytas pagrindinis darbuotojo atlyginimas, kuris mokamas kiekvieną mėnesį
Kintamoji atlygio dalis (KAD)	Atlygio dalis, kuri mokama prie darbuotojo PAD, atsižvelgiant į darbuotojo veiklos vertinimo rezultatus
Atlygio režis	Kiekvienam pareigybių lygiui nustatytos minimalios ir maksimalios pastovaus atlygio ribos
Pareigybės lygis	Santykinis vienetas, kuriuo įvertinta pareigybė ir parodo santykinę pareigybės vertę Bendrovėje

2. Atlygio sudedamosios dalys ir jų nustatymo principai

2.1. Atlygio sistemos pagrindas yra Bendrovės pareigybių struktūra, kurią sudaro pareigybės, suklasifikuotos ir suskirstytos į atskirus lygius pagal darbo pobūdį ir vertę:

2.1.1. Įtaka bendrai Bendrovės veiklai – kokio laipsnio įtaką bendrajam Įmonės rezultatui daro konkreti pareigybė, koks yra jai deleguotos atsakomybės lygis;

2.1.2. Vadovavimo apimtis – koku mastu konkreti pareigybė įtakoja kitų darbuotojų darbiniam veiksmams, koks yra tų darbuotojų veiklos sudėtingumo laipsnis;

2.1.3. Sprendimų priėmimas – kokio laipsnio sprendimus deleguojama priimti konkrečias pareigas užimančiam darbuotojui, kokios apimtys rezultatai pateikiami, kaip veiklos ataskaita, tiesioginiams vadovams;

2.1.4. 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;

2.1.5. Veiklos kompleksškumas – koks yra atitinkamos pareigybės veiklos pobūdis pagal darbų struktūrizavimo ir standartizavimo požymius;

2.1.6. Žinios ir patirtis – koks minimalus išsilavinimas ir darbo patirtis reikalingi, kad darbuotojas galėtų užimti konkrečias pareigas.

2.2. Remiantis 2.1. punkte įvardintais veiksniais suklasifikuotomis pareigybėmis, Bendrovėje išskiriamos 6 pareigybių grupės: Aukščiausio lygmens vadovai, Vidutinio lygmens vadovai, nedidelių padalinių vadovai/specialistai-ekspertai, vyresnieji specialistai, specialistai.

2.3. Aukščiausio ir Vidutinio lygmens vadovų atlygį sudaro dvi dalys: pastovioji ir kintamoji. Pastovioji atlygio dalis – darbo sutartyje nustatytas pagrindinis mėnesinis darbuotojo pareiginis atlyginimas, mokamas kiekvieną mėnesį. Kintamoji atlygio dalis mokama atsižvelgiant į pasiektus Bendrovės rezultatus ir darbuotojo pasiektus rezultatus.

2.4. Pastoviosios atlygio dalies (PAD) nustatymo principai:

2.4.1. Kiekvienai pareigybės grupei, išskyrus aukščiausio lygmens vadovams, nustatomi PAD rėžiai – minimalios ir maksimalios ribos. PAD gali kisti rėžio ribose, atsižvelgiant į darbuotojo patirtį, kompetenciją ir veiklos rezultatus. Aukščiausio lygmens vadovams nustatoma tik minimali PAD rėžio riba. Vidutinio lygmens vadovams nustatoma minimali ir maksimali PAD rėžio riba.

2.4.2. PAD rėžių ribos nustatomos atsižvelgiant į atlygio tendencijas rinkoje, tyrimų duomenis ir lyginamąją rinką - Lietuvoje veikiančių įmonių rinką. Bendrovėje aukščiausio ir vidutinio lygmens vadovų PAD rėžius tvirtina Bendrovės valdyba.

2.4.3. Konkretaus darbuotojo PAD nustatoma PAD rėžių ribose, atsižvelgiant į atsakomybės lygį, patirtį ir užimamoms pareigoms svarbias asmenines savybes ir kompetenciją.

2.4.4. Aukščiausio lygmens vadovo, generalinio direktoriaus, PAD tvirtina Bendrovės valdyba, valdybos pirmininko teikimu.

2.4.5. Aukščiausio lygmens vadovų, išskyrus Bendrovės vadovą, PAD pritaria Bendrovės valdyba, generalinio direktoriaus teikimu.

2.4.6. Vidutinio lygmens vadovų PAD tvirtina Bendrovės valdyba generalinio direktoriaus teikimu.

2.4.7. Aukščiausio ir Vidutinio lygmens vadovų pastovioji atlygio dalis peržiūrima ne dažniau nei kas 12 mėnesių. Naujas PAD dydis nustatomas/keičiamas remiantis aukščiausio ir vidutinio lygmens vadovų veiklos vertinimu.

2.4.8. Aukščiausio ir Vidutinio lygmens vadovų PAD gali būti keičiama Bendrovės valdybos sprendimu.

2.5. Kintamosios atlygio dalies nustatymo principai:

2.5.1. KAD dydis tiesiogiai priklauso nuo pasiekto Bendrovės metinio rezultato.

2.5.2. KAD – priemonė tiesiogiai suinteresuoti aukščiausio ir vidutinio lygmens vadovus siekti aukštų bendrovės veiklos rezultatų, instrumentas formuoti Bendrovės politiką ir kultūrą, aiškiai bei tiksliai nurodant, kokie pasiekimai ir indėliai yra vertinami/atlyginami.

2.5.3. KAD dydį sudaro nustatytas procentas nuo metinio rezultato, kurį nustato ir tvirtina Bendrovės valdyba. Bendrovės vadovui ir direktoriams nustatomas procentas nuo Bendrovės motyvacijai skaičiuoti priimtos pelno sumos. Filialų direktoriams nustatomas procentas, nuo jo vadovaujamo filialo motyvacijai skaičiuoti priimtos pelno sumos.

2.5.4. Aukščiausio lygmens vadovams priskaitytas KAD dydis gali būti keičiamas atsižvelgiant į:

- direktoriaus vaidmenį Valdybos nubrėžtų tikslų įgyvendinime,
- indėlį į vadovų komandos darbą/rezultatą,
- pavaldžių darbuotojų darbo organizavimą, personalo valdymą,
- indėlį į bendrovės plėtros įgyvendinimą.

2.5.5. Vidutinio lygmens vadovams Bendrovės vadovas gali nustatyti/koreguoti KAD skaičiavimo procentą nei yra patvirtintas Bendrovės valdybos, atsižvelgiant į:

- filialo darbo organizavimo lygį,
- filialų bendradarbiavimą ir bendro bendrovės veiklos rezultato siekimą,
- filialo ir Bendrovės plėtros užtikrinimą.

2.5.6. Kintama atlygio dalis Aukščiausio ir Vidutinio lygmens vadovams išmokama kartą metuose, pasibaigus finansiniams metams.

3. Baigiamosios nuostatos

3.1. Sutarčių su Bendrovės Aukščiausio ir Vidutinio lygmens vadovais terminai ir taikomi įspėjimo terminai nustatomi vadovaujantis Lietuvos Respublikos įstatymais.

3.2. Bendrovėje nėra taikomos papildomų pensijų ar išankstinio išėjimo į pensiją, bei akcijų skyrimo darbuotojams programos.

3.3. Atlygio politika paruošta atsižvelgiant į ilgalaikius Bendrovės tikslus, vadovaujantis Bendrovės valdybos patvirtinta veiklos strategija ir/bei Bendrovės direktorių ir filialų direktorių darbo apmokėjimo nuostatais.

3.4. Už atlygio politikos įgyvendinimo procesus, vykdymo priežiūrą ir koregavimą (esant poreikiui) siekiant užtikrinti Politikos atitikimą Bendrovės strateginiams tikslams ir jos veiksmingumą, vykdo Bendrovės vadovas.