

AKCINĖS BENDROVĖS „ORO NAVIGACIJA“ ATLYGIO IR VEIKLOS VERTINIMO POLITIKA

Akcinė bendrovė „Oro navigacija“ (toliau – Bendrovė) taiko atlygio ir veiklos vertinimo politiką siekdama atliepti akcininkų lūkestį – užtikrinti saugų oro eismą Lietuvos oro erdvėje, ir vystyti modernią, tvarią, tarptautiniuose projektuose dalyvaujančią, aukštųjų technologijų srityje veikiančią bei inovacijas aviacijoje diegiančią organizaciją. Įgyvendindama šią politiką, Bendrovė siekia pritraukti ir išlaikyti kompetentingus, technologiškai pažangius, greitai besimokančius, socialiai atsakingus, globaliai mąstančius ir kuriantį požiūrį turinčius darbuotojus.

Tikslas:	Nustatyti bendrąsias Bendrovės darbuotojų atlygio už darbą gaires, kurias taikant būtų sukuriama paskatos darbuotojams prisidėti prie ilgalaikių Bendrovės strateginių tikslų pasiekimo, į Bendrovės vertybes orientuotos kultūros kūrimo bei reikalingų kompetencijų ir talentų pritraukimo.
Taikymo apimtis:	Atlygio ir veiklos vertinimo politika taikoma visiems Bendrovės Darbuotojams.
Pagrindas:	Ši politika parengta vadovaujantis gerosiomis bendrovių praktikomis atlygio politikos formavimo srityje. Atlygio ir veiklos vertinimo politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Europos sąjungos skaidraus darbo užmokesčio direktyva ir kitais galiojančiais teisės aktais.
Politikos savininkas:	Personalo skyrius
Tvirtina:	Bendrovės Valdyba
Politikos viešinimas:	Skelbiama viešai Bendrovės išorinėje internetinėje svetainėje

I SKYRIUS VARTOJAMOS SĄVOKOS

1.1.	Valdyba:	Bendrovės kolegialus valdymo organas.
1.2.	Generalinis direktorius:	Bendrovės vienasmenis valdymo organas, Bendrovės vadovas, atsakingas už Bendrovės veiklos organizavimą.
1.3.	Audito komitetas:	Bendrovės valdybos patariamasis organas.
1.4.	Vidaus audito tarnyba, Vidaus audito tarnybos vadovas:	Bendrovės padalinys, teikiantis nepriklausomas, objektyvias užtikrinimo ir konsultavimo paslaugas, skirtas Bendrovės pridėtinei vertei kurti ir Bendrovės veiklai tobulinti. Vidaus audito tarnybos vadovas vadovauja Vidaus audito tarnybai, yra tiesiogiai pavaldus ir atskaitingas Bendrovės valdybai, už vidaus audito tarnybos vykdomas funkcijas atsiskaito Valdybai, Audito komitetui pagal nustatytą poreikį, o administraciniu požiūriu t. y. dėl kasdienių veiklos procesų – Bendrovės generaliniam direktoriui.
1.5.	Darbuotojas:	Asmuo, kurį su Bendrove sieja darbo teisiniai santykiai.

1.6.	Atlygis:	Vertės paketas, suteikiamas Darbuotojui, kurį sudaro darbo užmokestis, finansinės ir nefinansinės naudos. Šis paketas apima visas su darbu susijusias pinigines išmokas bei papildomas naudas, skatinančias Darbuotojo įsitraukimą ir lojalumą, ir leidžiančias pritraukti Bendrovės veiklos poreikius atitinkančius darbuotojus.
1.7.	Darbo užmokestis:	Atlygio dalis, kurią sudaro pareiginis darbo užmokestis, padidintas apmokėjimas už viršvalandžius, naktinį darbą, darbą poilsio ir švenčių dienomis, priedai ir priemokos.
1.8.	Darbuotojo veiklos vertinimas:	Procesas, kurio metu vertinamas Darbuotojo metinių tikslų pasiekimas, atsižvelgiant į nustatytus rodiklius, tikslus ir vertybines elgsenas, naudojant Veiklos vertinimo programą.
1.9.	Finansinės naudos:	Tai finansinės priemonės - lėšos, numatytos Darbuotojų gerovei ir lojalumo užtikrinimui, tokios kaip atostogų išmoka, sveikatos draudimas ir kt.
1.10.	Nefinansinės naudos:	Tai nefinansinės priemonės, suteikiamos Darbuotojams kaip papildomos motyvacijos priemonės (pvz., papildomos atostogų dienos, nuotolinio darbo galimybė, dalyvavimas Bendrovės renginiuose ir kt.)
1.11.	Pareiginis darbo užmokestis:	Pagrindinėje ir papildomoje (-ose) darbo sutartyje (-se) nustatytas mėnesinio (pareiginio) darbo užmokesčio dydis.
1.12.	Priedas:	Atlygio dalis, darbuotojui mokama tik už jo turimą kvalifikaciją ir suprantama taip, kaip apibrėžta Lietuvos Respublikos darbo kodekso 139 straipsnio 2 dalies 3 punkte.
1.13.	Priemoka:	Atlygio dalis, mokama už papildomą darbą, papildomas pareigas ar užduotis ir suprantama taip, kaip apibrėžta Lietuvos Respublikos darbo kodekso 139 straipsnio 2 dalies 4 punkte.
1.14.	Premija už Bendrovės rezultatus:	Atlygio dalis darbuotojams, skiriama Bendrovei pasiekus nustatytus veiklos rodiklius per apibrėžtą laikotarpį. Premija gali būti: <ul style="list-style-type: none"> • metinė; • susieta su ataskaitinio laikotarpio veiklos rezultatų įgyvendinimu pagal Europos Komisijos reglamentuose nustatytus veiklos planus.
1.15.	Premija už individualius darbuotojo rezultatus:	Atlygio dalis, kurią Bendrovė gali skirti darbuotojui už pasiektus asmeninius rezultatus ir kitus pasiekimus. Šio premijos skyrimas ir jos išmokėjimas yra siejamas su Bendrovės finansinių tikslų pasiekimu.
1.16.	Premija už išskirtinį indėlį:	Iš Bendrovės pelno arba iš sutaupyty lėšų, skirtų darbo užmokesčiui, Bendrovės valdybos skiriama premija generaliniam direktoriui už išskirtinį Bendrovės generalinio direktoriaus indėlį įgyvendinant Bendrovės tikslus arba pasiektus išskirtinius rezultatus.
1.17.	Politika	Ši Bendrovės atlygio ir veiklos vertinimo politika

II SKYRIUS BENDROVĖS ATLYGIO IR VEIKLOS VERTINIMO POLITIKOS PRINCIPAI



2. Politiką užtikrinantys principai:	
2.1. Aiškumas	Kiekvienam Darbuotojui turi būti aišku, kaip nustatomas jo atlygis ir kokie veiksniai turi įtakos jo dydžiui.
2.2. Išorinis konkurencingumas	Mokamas konkurencingas atlygis, atsižvelgiant į Lietuvos darbo rinką.
2.3. Išskirtinumas	Dėl Bendrovės veiklos aviacijos srityje, buvimo valstybės valdoma ir strateginės reikšmės bendrove Lietuvoje, dalyvaujančioje tarptautiniuose projektuose, veikiančioje aukštųjų technologijų srityje ir diegiančioje inovacijas, ir su tuo susijusių unikalių kompetencijų poreikio bei veiklos griežtos teisinės aplinkos. Bendrovė kasmet dalyvauja atlygio tyrimuose ir siekia, kad atitinkamos pareigybės pareiginio darbo užmokesčio intervalo minimali reikšmė būtų ne mažesnė kaip 50-asis rinkos procentilis.
2.4. Nediskriminavimas	Atlygis nustatomas nediskriminuojant pagal lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę bei religiją.
2.5. Skaidrumas	Užtikrinama, kad Atlygio ir veiklos vertinimo politika ir Atlygio sistema prieinama visiems Darbuotojams.
2.6. Teisingumas	Vienodas atlygis už tokį patį ar lygiavertį darbą. Atlygio sistemos pagrindas yra pareigybių struktūra, kurią sudaro pareigybės, suskirstytos į pareigybių lygius ir jiems priskirtus atlygių dydžius.

III SKYRIUS ATLYGIO STRUKTŪRA

3.1. Bendrovėje taikomi atlygio elementai, taip pat jų nustatymo kriterijai ir parametrai nurodomi žemiau pateikiamoje lentelėje. Visi atlygio elementai yra mokami už skirtingus ir tarpusavyje nepersidengiančius tikslų rodiklius:

TIPAS	ELEMENTAS	APRAŠYMAS	SKYRIMO KRITERIJAI IR PARAMENTRAI	TAIKYMAS	
				Generalinis direktorius	Kiti darbuotojai
Pastovusis atlygis	Pagrindinis darbo užmokestis (PDU)	<ul style="list-style-type: none"> - Darbo sutartyje sulgytas dydis - Mokamas pinigais kas mėnesį - Nustatomas atsižvelgiant į konkretaus darbuotojo pareigybės lygį, funkciją ir pareigybę, įskaitant profesinę patirtį, darbo stažą, išsilavinimą, atsakomybę, darbo sudėtingumą, vietos rinkos sąlygas ir kt. - Įprastai PDU neturėtų viršyti maksimalios atlygio rėžio ribos - PDU laikomas peržiūrėtu ir tuo atveju, jeigu priimtas sprendimas jo nekeisti 		✓	✓
	Priemokos ir priedai	<ul style="list-style-type: none"> - Priemokos už papildomą darbo krūvį, papildomas funkcijas - Priedai už instruktorių ir vertintojų kvalifikaciją, mokymą darbo vietoje 		✗	✓
Kintamasis atlygis	Premija už metinius bendrovės rezultatus	<ul style="list-style-type: none"> - Premija už metinius bendrovės rezultatus, kai: - Veikos rezultatais grindžiamas skatinimas - Premija skiriama už praėjusių vienerių metų rezultatus 	<ul style="list-style-type: none"> - Premijos mokėjimo atsiradimo sąlygos ir dydžiai priklauso nuo Bendrovės per pilnus kalendorinius metus uždirbtų pajamų ir patirtų sąnaudų santykio bei aviacijos incidentų skaičiaus 	✗	✓
	Premija už metinius individualius rezultatus	<ul style="list-style-type: none"> - Veiklos rezultatais grindžiamas skatinimas - Premija skiriama už praėjusių vienerių metų rezultatus 	<ul style="list-style-type: none"> - Už konkrečių ir pamatuojamų tikslų rodiklių, nustatytų konkrečiai pareigybei ir (arba) komandai ir (arba) projektui įgyvendinimą - Premijų už darbuotojų individualius rezultatus fondas nustatomas remiantis Bendrovės finansiniais rezultatais, strateginiais tikslais ir vadovybės sprendimais. Fondo dydis gali būti susietas su Bendrovės pelnu ar kitais finansiniais rodikliais. 	✓	✓
	Premija už išskirtinį indėlį	<ul style="list-style-type: none"> - Premija skiriama už išskirtinį indėlį per praėjusių vienerių metų 	<ul style="list-style-type: none"> - Bendrovės valdyba už išskirtinį Bendrovės generalinio direktoriaus indėlį įgyvendinant Bendrovės tikslus arba pasiektus išskirtinius rezultatus Bendrovės generaliniam direktoriui gali skirti premiją 	✓	✗
	Premija už ilgalaikius bendrovės rezultatus	<ul style="list-style-type: none"> - Premija už ilgalaikius bendrovės rezultatus, kai: - Veiklos rezultatais grindžiamas skatinimas - Slenkantis penkerių metų veiklos laikotarpis, kuris yra ilgalaikė paskata tvariai verslo veiklai - Mokama pinigais pasibaigus kiekvienam ataskaitiniam 5 metų laikotarpiui 	<ul style="list-style-type: none"> - Už konkrečių ir pamatuojamų penkerių metų strateginio laikotarpio tikslų įgyvendinimą - Išmokama tik pasibaigus visam strateginiam laikotarpiui - Šios premijos skiriamos išimtinai Bendrovės iniciatyva - Ataskaitiniu veiklos laikotarpiu (RP) laikomas laikotarpis, kuriam Europos Komisija ar kita kompetentinga institucija į ateitį yra patvirtinusi Bendrovės veiklos pajamų ir sąnaudų planą 	✓	✓
Kitos atlygio formos	Naudos	<ul style="list-style-type: none"> - Finansinės ir nefinansinės priemonės - Skirtos darbuotojų motyvacijai ir lojalumui skatinti 	<ul style="list-style-type: none"> - Detalizuojamos kolektyvinėje sutartyje, atlygio sistemoje, darbo sutartyse ar kitose atskirose tvarkose 	✓	✓
Kita	Išėitinės kompensacijos	<ul style="list-style-type: none"> - Išmokamos darbo sutarties nutraukimo metu 	<ul style="list-style-type: none"> - Išmokamos Darbo kodekso, kolektyvinės sutarties nustatyta tvarka 	✓	✓

3.2. Maksimalūs Kintamojo atlygio dydžiai nustatomi Bendrovės Atlygio sistemoje.

3.3. Politikos nuostatos detalizuojamos Bendrovės vidaus teisės aktuose, kurie turi atitikti šios Politikos nuostatas. Šie dokumentai nustato detalius atlygio struktūros elementų dydžius, jų skyrimo sąlygas ir mokėjimo taisykles. Dokumentai tvirtinami vadovaujantis šiame punkte pateikta su atlygiu susijusių dokumentų tvirtinimo matrica:

	Valdyba	Audito komitetas	Generalinis direktorius	Jungtinės profesinių sąjungų atstovybės atstovas
Atlygio ir veiklos vertinimo politika	Tvirtina			Informavimo ir konsultavimo procedūra, kurią atlieka Bendrovės administracija
Atlygio sistema (priedas prie Kolektyvinės sutarties)	Prieš pasirašymą teikiama informacijai Valdybai. Valdyba prižiūri Politikos įgyvendinimą, teikia Atlygio sistemai pasiūlymus / formuoja pavedimus.		Pasirašo	Pasirašo
Generalinio direktoriaus atlygio sistema	Tvirtina			
Vidaus audito tarnybos veiklos vertinimo rodikliai, jų siektinos reikšmės ir apskaičiavimo metodika	Tvirtina	Derina	Derina	
Darbuotojų skatinimo už visą ataskaitinį laikotarpį pagal Europos Komisijos reglamentus veiklos rezultatų planų faktinį vykdymą (RP PP) tvarka	Tvirtina			

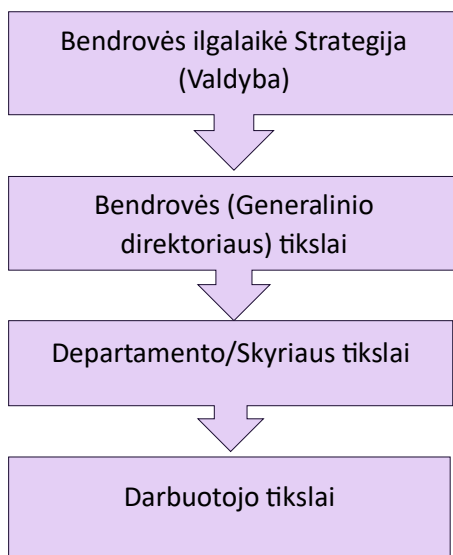
3.4. Bendrovės administracija derina su Valdyba Bendrovės derybinę poziciją dėl Atlygio sistemos sąlygų.

IV SKYRIUS VEIKLOS VERTINIMAS

4.1. Bendrovėje siekiama formuoti rezultatais grįstą organizacinę kultūrą, kuri užtikrintų strateginių tikslų įgyvendinimą. Atlygis už darbą, karjeros galimybes ir veiklos vertinimo programa yra tarpusavyje susieti

ir orientuoti į Darbuotojų individualių bei komandinių rezultatų pasiekimą. Vertinami ne tik veiklos rezultatai, bet ir elgsenos aspektai, atspindintys Bendrovės vertybes ir prisidedantys prie bendrų, komandinių bei individualių tikslų įgyvendinimo.

4.2. Individualūs Darbuotojo metiniai tikslai siejami su padalinio ir aukštesnio struktūrinio vieneto, jeigu padalinys yra kito padalinio sudėtyje, tikslais tam, kad būtų užtikrintas tikslų kaskadavimas. Tokiu būdu užtikrinamas darbuotojo asmeninis indėlis į Bendrovės strateginių tikslų įgyvendinimą:



4.3. Darbuotojų veiklos vertinimo tvarka ir reikalavimai nustatomi Atlygio sistemoje bei kituose Bendrovės veiklos dokumentuose / procesuose.

V SKYRIUS SPRENDIMŲ DĖL ATLYGIO NUSTATYMO PRIĖMIMO MATRICA

5.1. Valdybos narių ir Audito komiteto narių atlygis nustatomas ir tvirtinamas Lietuvos Respublikos susisiekimo ministerijos, kaip akcininko teises įgyvendinančios institucijos, sprendimu, vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės bei kitais taikytiniais teisės aktais.

5.2. Sprendimų priėmimo matrica, nustatyta 5 pav. taikoma šiais atvejais:

- Darbuotojų individualių metinių tikslų nustatymui;
- Metiniam veiklos vertinimui bei Metinės premijos už individualius rezultatus dydžio nustatymui;
- Pagrindinio darbo užmokesčio nustatymui.

5.3. Sprendimų priėmimo matrica numato, su kuo derinami sprendimai dėl atlygio nustatymo ir kas priima Politikos 5.2. punkte numatytus sprendimus:

Kas Kam	Susisiekimo ministerija	Valdyba	Audito komitetas	Generalinis direktorius	Tiesioginis vadovas	Tiesioginio vadovo vadovas (jeigu yra)
Valdybos nariams	Tvirtina					
Audito komiteto nariams	Tvirtina					

Generaliniam direktoriui		Tvirtina				
Vidaus audito tarnybos vadovui		Tvirtina	Derina	Derina		
Vidaus audito tarnybos auditoriui		Derina	Derina	Derina	Tvirtina	
Departamentų vadovams ir tiesiogiai atskaitingiems generaliniam direktoriui				Tvirtina		
Kitiems darbuotojams					Tvirtina	Derina

**VI SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

6. Šios Politikos nuostatos tvirtinamos Valdybos.

6.1. Su šia Politika supažindinami visi Bendrovės darbuotojai.

6.2. Siekiant užtikrinti Politikos aktualumą ir tinkamumą, ji periodiškai, bet ne rečiau kaip kartą per metus, peržiūrima ir esant poreikiui - atnaujinama.

6.3. Politika privalo būti peržiūrima kompleksiskai peržiūrint ir Valdybai pristatant Atlygio sistemos pakeitimus.

6.4. Politika tvirtinama ir keičiama Bendrovės valdybos nutarimu.