

DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA
Priedas Nr. 1 prie Kolektyvinės sutarties

2019 m. balandžio 1 d.
Utena

Turinys

1.	DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA	3
2.	ATLYGIO IR PAPILDOMŲ NAUDŲ POLITIKOS PRINCIPAI.....	3
3.	SĄVOKOS	4
4.	ATLYGIO SISTEMOS MODELIS.....	5
5.	ATLYGINIMŲ SISTEMA	6
5.1.	PAREIGYBIŲ SVORIS	7
5.2.	ATSKIRŲ DARBUOTOJŲ GRUPIŲ BAZINIO DARBO UŽMOKESČIO SKALĖS	9
5.3.	ATLYGINIMAI RINKOJE.....	12
6.	ATLYGIO SISTEMOS VALDYMAS.....	12
6.1.	ATLYGIO PAKĖLIMAS	13
7.	ATLYGINIMŲ PERŽIŪRĖJIMO TVARKA	13
7.1.	GAMYBOS IR LOGISTIKOS DARBUOTOJAI (BAND 11-13)	13
7.2.	KITI DARBUOTOJAI (VISI, IŠSKYRUS GAMYBOS IR LOGISTIKOS BAND 11-13 PAREIGYBES).....	13
8.	TRUMPALAIKIO SKATINIMO PREMIJA (STI).....	14
9.	PAREIGYBIŲ LYGIŲ 11-12 (BAND) GAMYBOS IR LOGISTIKOS DARBUOTOJŲ METINIS VERTINIMAS	15
10.	PAPILDOMOS NAUDOS IR PAPILDOMOS IŠMOKOS.....	17
11.	PRIEMOKOS	17
12.	PARDAVIMO SKYRIAUS KINTAMOS DALIES MOKĖJIMO NUOSTATAI.....	19
13.	LOGISTIKOS SKYRIAUS BAND 11-12 PAREIGYBIŲ KINTAMOS DALIES MOKĖJIMO NUOSTATAI.	19
14.	KITŲ LOGISTIKOS SKYRIAUS PAREIGYBIŲ KINTAMOS DARBO UŽMOKESČIO DALIES MOKĖJIMO NUOSTATAI	19
15.	APMOKĖJIMAS UŽ TARNYBINĖS KOMANDIRUOTĖS LAIKĄ.....	20
16.	MOKYMO SI ATOSTOGŲ APMOKĖJIMO SĄLYGOS.....	20
17.	APSKAITINIŲ LAIKOTARPIŲ VIRŠYTŲ DARBO VALANDŲ KOMPENSAVIMO TVARKA.....	20
18.	ATLYGINIMO MOKĖJIMO TERMINAI, VIETA IR TVARKA	21
19.	ATSAKOMYBĖ UŽ ATLYGINIMO APSKAITYMĄ.....	21
20.	SPECIALIŲJŲ APDOVANOJIMŲ PROGRAMA	21

1. Darbo apmokėjimo sistema

UAB „Švyturys – Utenos alus“ (toliau – Bendrovė arba ŠUA) Darbo apmokėjimo sistema (toliau – Sistema) reglamentuoja Bendrovės darbuotojų darbo apmokėjimo tvarką, darbo užmokesčio apskaičiavimą, darbo užmokesčio dydžius pagal pareigybes ir darbuotojų kategorijas, darbuotojų premijavimą, darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų sumokėjimo terminus ir tvarką.

Ši Sistema nereglamentuoja Bendrovėje darbuotojų atliekamų darbo funkcijų turinio, nenumato darbo funkcijų aprašymo, darbuotojams privalomų kvalifikacinių reikalavimų, kuriuos numato darbuotojų pareigybės nuostatai ir/arba darbo sutartys.

Darbo apmokėjimo sistema yra kolektyvinės sutarties dalis. Prieš tvirtinant ar keičiant darbo apmokėjimo sistemą, turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros numatytos kolektyvinėje sutartyje.

Kadangi UAB „Švyturys – Utenos alus“ priklauso Carlsberg įmonių grupei, visos įmonėje galiojančios politikos ir tvarkos, įskaitant ir šiuos darbo apmokėjimo nuostatus gali būti bet kada Carlsberg sprendimu pakeisti naujais, jei tai neprieštarauja LR įstatymams (pvz. veiklos vertinimo sistema, metinių premijų mokėjimo programa ir pan.). Apie numatomus pakeitimus darbdavys iš anksto informuoja profsąjungą, susiderina su jos atstovais pakeitimų įgyvendinimo planą. Apie tokius pakeitimus privalomai informuojami ir visi darbuotojai.

2. Atlygio ir papildomų naudų politikos principai

Bendrovėje veikia Atlygio ir papildomų naudų politika, kuri yra Darbo apmokėjimo sistemos dalis.

ŠUA, Carlsberg įmonių grupei priklausanti greito vartojimo prekių (FMCG – fast moving consumer goods) sektoriaus kompanija, siekia pritraukti, motyvuoti ir išlaikyti geriausius darbuotojus. Tokie kriterijai kaip lytis, amžius, tautybė, rasė, religija ir pan. nėra šios politikos dalis ir niekaip negali įtakoti darbuotojų atrankos ar jų atlygio bei papildomų naudų skyrimo principų.

Bendrovė siekia būti vienu iš patraukliausių darbdavių rinkoje ir siekia, kad įmonės darbuotojai būtų:

- Verslūs ir orientuoti į klientą/vartotoją
- Sąžiningi, novatoriški ir gebantys kurti pokyčius
- Siekiantys nuolatinio tobulėjimo
- Ambicingi ir degantys aistra laimėti
- Atsakingi už įmonę, verslo aplinką ir visuomenę

Bendrovės Atlygio ir papildomų naudų politikos tikslai:

- Pasiūlyti konkurencingą, lankstų atlygio paketą, kuris pritrauktų ir išlaikytų geriausius, pilnai įmonės poreikius atitinkančius darbuotojus
- Naudoti trumpalaikes skatinimo formas atlyginant už veiklos rezultatus
- Taikyti ilgalaikes skatinimo formas
- Sudaryti karjeros ir ugdymo galimybes
- Atlyginti už individualius pasiekimus, sukuriančius pridėtinę vertę ŠUA verslo aplinkai

ŠUA Atlygio politika sukurta vadovaujantis šias principais:

- Atlygio paketo perspektyva
- Konkurencingas atlyginimas

- Lankstumas
- Komunikacija ir politikos išaiškinimas
- Aiškumas ir skaidrumas
- Objektyvumas ir teisingumas

ŠUA Atlygio politika yra sukurta vadovaujantis Carlsberg grupės Atlygio politikos principais.

ŠUA yra socialiai atsakinga įmonė, kuri vykdo sąžiningą ir skaidrą verslą. Todėl sąžiningas mokesčių mokėjimas, remiantis Lietuvos Respublikos teisės aktais, yra visada užtikrinamas.

Atlygio ir papildomų naudų politika yra peržiūrima kartą per metus arba dažniau, atsižvelgiant į aktualijas. Tvirtina Žmogiškųjų išteklių skyrius ir generalinis direktorius

3. Sąvokos

Atlygio sistema – sistema, kurią sudaro keturi pagrindiniai komponentai (1 - tiesioginis atlyginimas, 2 - papildomos naudos, 3 - mokymas ir vystymas, 4 - darbo aplinka), susiejantys darbuotojo pastangas ir veiklos rezultatus su jam mokamu atlygiu.

Bazinis atlyginimas – tai darbo užmokestis (DU) už atliekamą darbą. Jo dydis neatskaičius mokesčių yra įrašomas į darbo sutartį ir yra laikomas garantuotu atlyginimu. Jo pagrindu apskaičiuojami papildomų priemonių bei premijų dydžiai.

Metinė premija (STI – Short Term Incentive) – yra trumpalaikio skatinimo forma, skirta motyvuoti įmonės darbuotojus susieti savo veiklos rezultatus su kompanijos tikslais. Tai pinigine premija, tiesiogiai priklausanti nuo darbuotojo individualių pasiekimų bei įmonės rezultatų.

Kintamas atlygis – tai negarantuota darbo užmokesčio dalis, priklausanti nuo darbo / veiklos rezultatų (darbuotojo individualių, skyriaus / padalinio ar pan.) ir skirta motyvuoti darbuotojus Pardavimo, Logistikos ir kituose padaliniuose. Ši trumpalaikio skatinimo forma gali būti mėnesinė arba ketvirtinė.

Visa alga – ją sudaro bazinis atlyginimas ir trumpalaikio skatinimo formos (premijos + kintamas atlygis).

Ilgalaikis skatinimas (LTI – Long Term Incentive) – premija, suteikiama Carlsberg grupės akcijomis, kurių vertė tiesiogiai priklauso nuo bendrovės veiklos rezultatų. Ši premija yra skirta motyvuoti aukščiausio lygio vadovus.

Visas tiesioginis atlyginimas – jį sudaro visa alga ir ilgalaikio skatinimo formos.

Papildomos naudos – tai bendro atlyginimo dalis, suteikiama priedų, turinčių finansinę arba emocinę vertę, pavidalu. Dažniausiai šie priedai suteikiami nepinigine forma.

Papildomos socialinės išmokos – tai prie papildomų naudų priskiriamos piniginės išmokos, kurias įmonė moka papildomai nei reikalauja įstatymai.

Visas atlyginimas – tai viso atlygio sistemos dalis, kurią sudaro bazinis atlyginimas, kintamas atlyginimas, ilgalaikio ir trumpalaikio skatinimo formos, pinigine ir emocine išraiška turinčios papildomos naudos, papildomos išmokos.

Atlyginimų struktūra – tai sistema, pagal kurią yra nustatomi individualūs darbuotojų atlyginimai (bazinis atlyginimas + kintamas atlygis). Struktūra yra sudaryta iš pareigybių lygių bei kiekvienam jų priskirtų atlyginimų rėžių.

CR – angl. Compa-ratio (CR, %) – tai dydis, parodantis santykį tarp darbuotojo esamo atlyginimo ir įmonės atlyginimų struktūros vidurinės (midpoint) reikšmės.

Pareigybių lygis (BAND) – pareigybės svorį (vertę kompanijai) nurodantis dydis, nustatytas remiantis HAY pareigybių vertinimo metodika ir žymimas skaičiais, sudarytas remiantis vidine Carlsberg‘o pareigybių rangavimo sistema ir yra atlygio struktūros dalis.

„**Senelio**“ **principas** – tvirtinimo taisyklė, kai sprendimą tvirtina darbuotojo tiesioginio vadovo vadovas, esantis dviem organizaciniais lygiais aukščiau nei darbuotojas.

Trigubas A (Triple A) – Carlsberg elgsenos modelis, sudarytas iš trijų sričių: suderinimas (Alignment), atskaitomybė (Accountability) ir veiksmai (Action). Remiantis šiuo modeliu yra vertinama darbuotojo veikla (KAIP) ir potencialumas.

4. Atlygio sistemos modelis

„Švyturys – Utenos alus“ atlygio sistemą sudaro keturi pagrindiniai elementai – **atlyginimas, papildomos naudos, mokymai ir vystymas, darbo aplinka.**



Lentelė Nr. 1. Atlygio sistema

Atlyginimas, papildomos naudos, mokymai ir vystymas, darbo aplinka susideda iš šių elementų:

Mokymai ir vystymas	Mokymas, vystymas ir darbo aplinka							
Darbo sąlygos								
Narystė								
Karjeros galimybės								
Darbo vietos stabilumas, garantijos								
Darbdavio įvaizdis								
Įmonės renginiai	Papildomos nepiniginės naudos	Papildomos naudos	VISAS ATLYGINIMAS	VISAS ATLYGIS				
Apdovanojimų programos								
Kompanijos produkcija								
Nuolaidų kortelės								
Sveikatos draudimas								
Kelionių draudimas								
Draudimas nuo nelaimingų atsitikimų	Papildomos naudos, turinčios finansinę vertę							
Socialinės išmokos: •Parama šeimoms •Rugsėjo 1d pašalpa •Šventinės pašalpos •Laidojimo pašalpos •Išėjimo į pensiją pašalpa •Atostogų priedas								
Priedas už darbą kenksmingomis sąlygomis								
Darbo priemonės asmeniniam naudojimui								
Akcijų planas					Ilgalaikis skatinimas (LTI)			
Piniginė premija								
Metinė premija	Trumpalaikis skatinimas (STI)	Visa alga	Visas tiesioginis atlyginimas					
Kintamas atlygis								
Bazinis atlyginimas	Bazinis atlyginimas							

Lentelė Nr. 2. Atlygio sistemos elementai

Visi šie elementai pasirinkti norint pasiekti atlygio politikos tikslus. Jie gali būti derinami įvairiai, atsižvelgiant į darbuotojo veiklos rezultatus, pareigybių lygį bei darbuotojo potencialą. Parinktas derinys sudaro visą darbuotojo atlygio paketą.

5. Atlyginimų sistema

Atlyginimų sistemos sudarymo principai

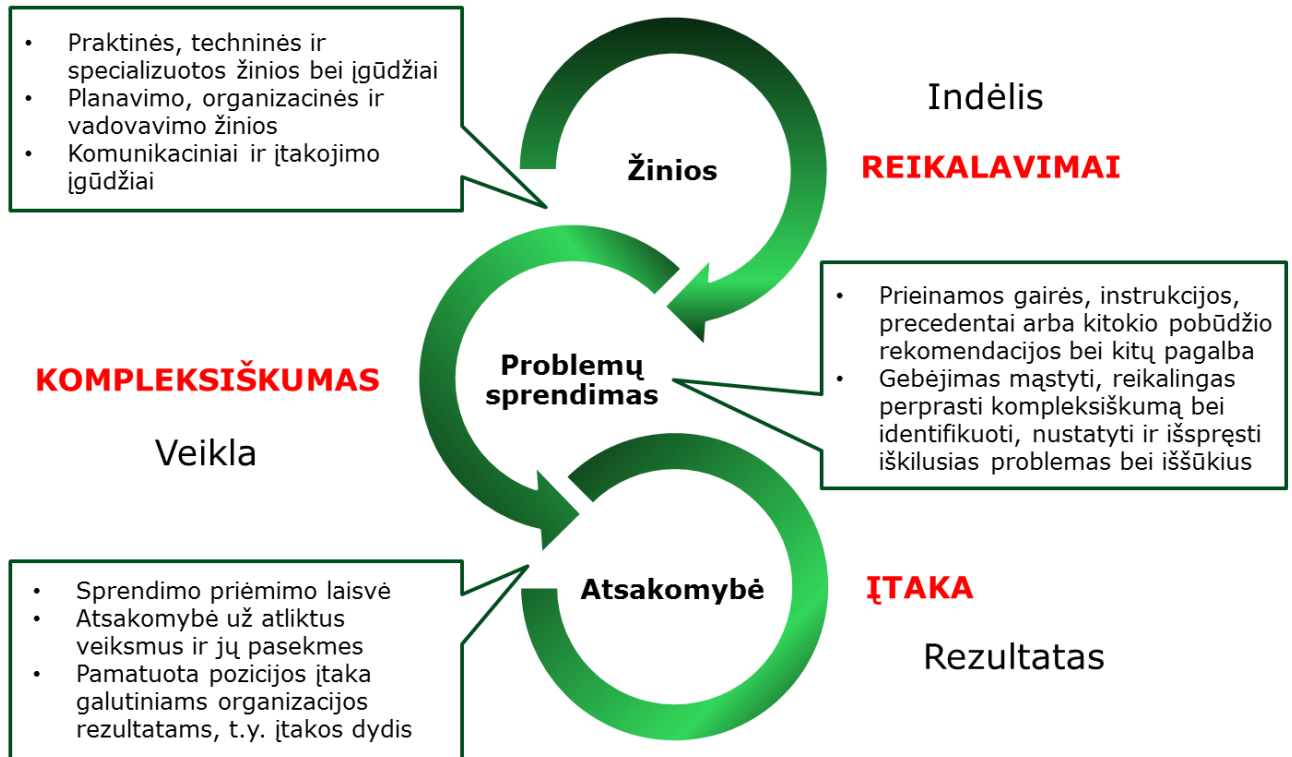
Sistema sudaryta remiantis 3 pagrindiniais principais:

- Pareigybių svoriu
- Atlyginimais rinkoje
- Veiklos rezultatais (žr. Nr. 7. Veiklos valdymo tvarka)

5.1. Pareigybių svoris

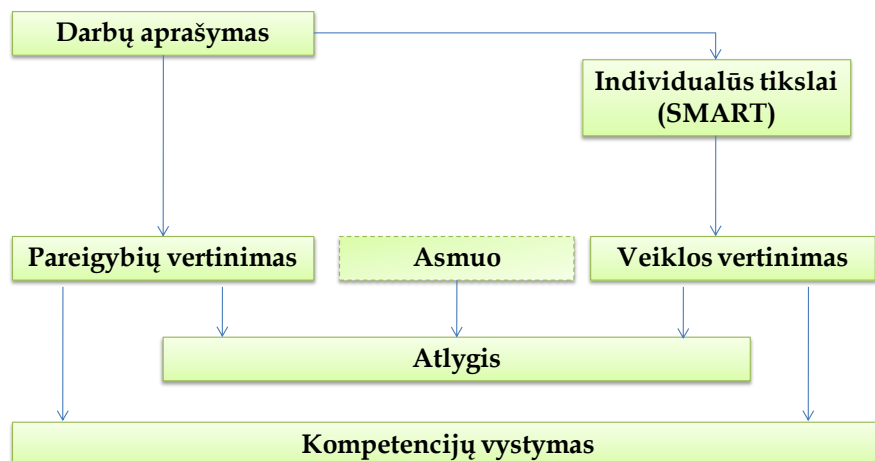
Visų įmonės pareigybių vertinimas, nustatant kiekvienos svorį, atliekamas remiantis tarptautine HAY pareigybių vertinimo sistema. Hay metodologija yra naudojama visose Carlsberg grupės kompanijose. Pagal ją yra vertinami trys svarbiausi pareigybės komponentai: žinios (know-how), problemų sprendimas (problem solving) ir atsakomybė (accountability):

Pareigybių vertinimas HAY



Lentelė Nr. 3. Pareigybių vertinimas HAY

Pareigybių vertinimas – viena iš svarbiausių Carlsberg atlygio politikos formavimo dalių.



Lentelė Nr. 4. Atlygio politikos formavimo procesas

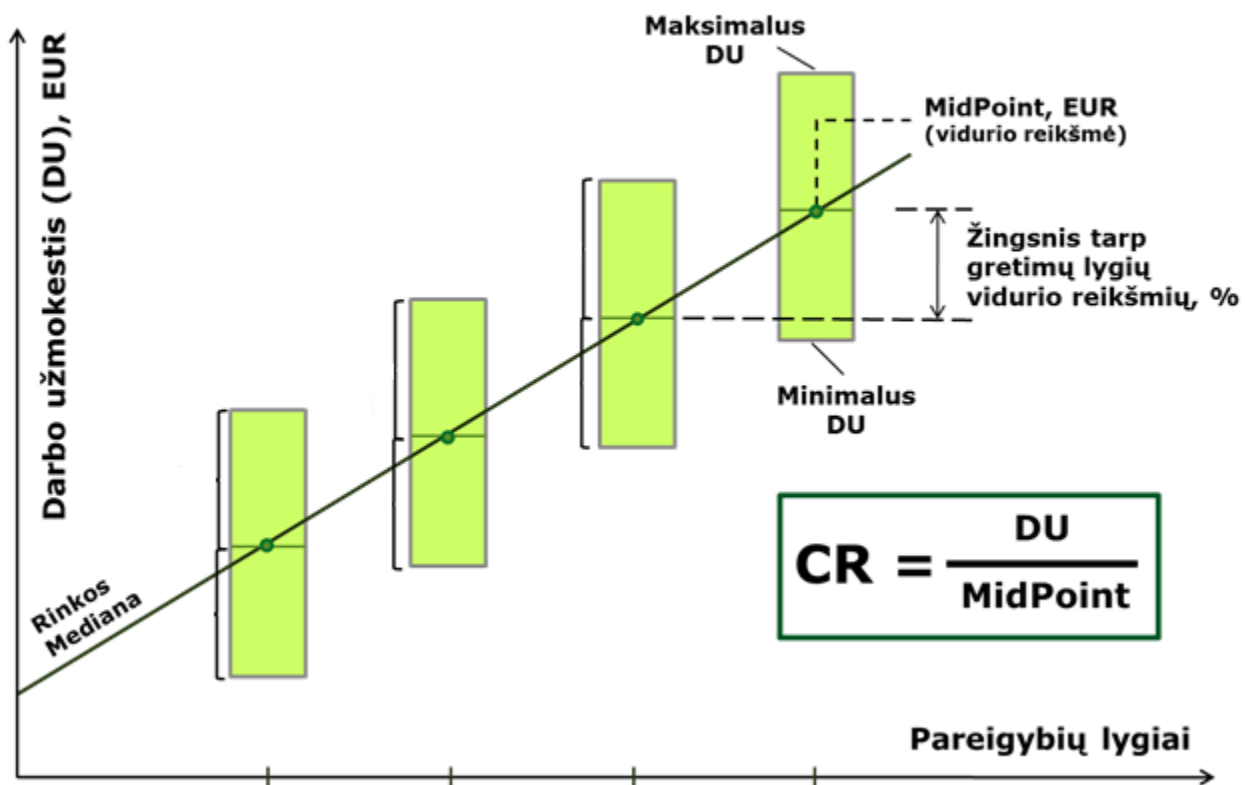
Visos pareigybės kompanijoje turi turėti darbų aprašymą ir nustatytus pareigybių lygius – BAND.

Pareigybių lygis (BAND)	Pavadinimas
5	Viceprezidentas / Generalinis direktorius
6	Vyresnysis direktorius
7	Direktorius
8	Vyresnysis vadovas / Vadovas / Vyresnysis ekspertas
9	Vadovas / Vyresnysis konsultantas / Vyresnysis ekspertas / Vyresnysis specialistas
10	Komandos vadovas / Konsultantas / Koordinatorius / Ekspertas / Specialistas
11	Kvalifikuotas darbininkas / Asistentas / Jaunesnysis specialistas
12	Kvalifikuotas darbininkas / Jaunesnysis asistentas
13	Darbininkas

Lentelė Nr. 5. ŠUA Pareigybių lygiai

Atlygio sistema (arba atlyginimų struktūra) yra paremta pareigybių lygiais. Jai sudaryti yra naudojami atlyginimo rinkos tyrimų, kuriuose Bendrovė dalyvauja kasmet, duomenys. Atsižvelgiant į pareigybių lygį yra nustatomi bazinio atlyginimo rėžiai, priskiriami atitinkami metinės premijos dydžiai, papildomos naudos ir pan.

ŠUA Atlyginimų struktūra



Lentelė Nr. 6. ŠUA Atlyginimų struktūra

ŠUA bazinio atlyginimo formavimo principas yra toks, kad kiekvienam pareigybių lygiui yra suformuoti ir taikomi atskiri atlygio rėžiai. Kiekvienas lygis savo atlygio rėžyje turi: apatinę (minimum), viršutinę (maksimum) reikšmes kaip pavaizduota lentelėje Nr. 6. ŠUA Atlyginimų struktūra. Esant tam tikriems labai svarbiems, nenumatytiems atvejams (kritinės, ypatingų kompetencijų reikalaujančios pareigybės, tam tikrų pareigybių trūkumas rinkoje), išimties tvarka gali būti mokamas ir didesnis nei maksimali riba atlygis.

Gretimi atlyginimų lygiai persidengia ir tai suteikia galimybę geriausiems, ilgiausiai įmonėje dirbantiems darbuotojams, esantiems žemesniame lygyje mokėti daugiau negu naujai priimtiems ar mažesnę patirtį turintiems darbuotojams, esantiems aukštesniame pareiginiame lygyje.

CR (angl. Compa-ratio) parodo darbuotojo individualaus atlyginimo vietą atlyginimų struktūroje. Jei darbuotojo atlyginimas yra lygus jo pareigybės lygiui taikomų rėžių vidurio reikšmei (midpoint), tai jo CR=100%.

Pagrindiniai kriterijai:

- Kvalifikacija, žinios, reikalingos darbui atlikti;
- Kompetencijos, elgsena pagal Trigubo A (Triple A) modelį;
- Darbuotojo įgūdžiai, jo darbo kokybė (kasmet atliekamas darbuotojo vertinimas);
- Patirtis

5.2. *Atskirų darbuotojų grupių bazinio darbo užmokesčio skalės*

Atskirų darbuotojų grupių bazinio darbo užmokesčio skalė yra išskaidyta pagal pareigybių lygius (BAND). Vadovaujančių darbuotojų darbo užmokesčiai yra įmonei svarbi, komercinę ir konkurencinę vertę turinti informacija, taip pat dėl to, kad paskelbus konkretaus vadovo darbo užmokesčio vidurkį, būtų pažeista jo asmens duomenų apsauga.

Pareigybių lygis (BAND)	Pavadinimas	Informacija
5	Viceprezidentas / Generalinis direktorius	Informacija konfidenciali*
6	Vyresnysis direktorius	Bendrovė tokių darbuotojų neturi
7	Direktorius	Informacija konfidenciali*
8	Vyresnysis vadovas / Vadovas / Vyresnysis ekspertas	Darbo užmokesčio skalė pavaizduota lentelėje Nr. 9.
9	Vadovas / Vyresnysis konsultantas / Vyresnysis ekspertas / Vyresnysis specialistas	Darbo užmokesčio skalė pavaizduota lentelėje Nr. 9.
10	Komandos vadovas / Konsultantas / Koordinatorius / Ekspertas / Specialistas	Darbo užmokesčio skalė pavaizduota lentelėje Nr. 9.
11	Kvalifikuotas darbininkas / Asistentas / Jaunesnysis specialistas	Darbo užmokesčio skalė pavaizduota lentelėje Nr. 11.
12	Kvalifikuotas darbininkas / Jaunesnysis asistentas	Darbo užmokesčio skalė pavaizduota lentelėje Nr. 11.
13	Darbininkas	Bendrovė tokių darbuotojų neturi

Lentelė Nr. 7. Atskirų darbuotojų grupių bazinio darbo užmokesčio skalės informacija

Atskirų darbuotojų grupių bazinio darbo užmokesčio skalės (Lentelė Nr. 8) yra sudaromos remiantis Atlygio sistema (arba atlyginimų struktūra). Atskirų darbuotojų grupių bazinio darbo užmokesčio skalėje yra darbo užmokesčio dydžiai: minimalus ir maksimalus. Pardavimo ir Logistikos skyrių darbuotojų, kuriems mokamas kintamas priedas (skyriai Nr. 14 ir 15), darbo užmokesčio skalėje yra bazinis ir kintamas atlygiai kartu.

Pareigybių lygis (pareiginis lygis)	Mėnesinis bazinis atlygis, Eur/mėn. Minimalus dydis	Mėnesinis bazinis atlygis, Eur/mėn. Maksimalus dydis
10 - 8	1 313,00	5 973,00

Lentelė Nr. 8. Atskirų darbuotojų grupių bazinio darbo užmokesčio skalė

Lentelėje Nr. 9. yra nurodyti pareigybių, priskirtų (BAND) 11-12 lygiams (pareigybiniais lygiams 1-7), sąrašas. Finansų, marketingo, verslo vystymo, informacinių technologijų skyriuose bei generalinio direktoriaus tarnyboje pareigybių, priskirtų 11-12 pareigybiniais lygiams nėra.

Pareigybiniai lygiai	Žmogiškųjų išteklių skyrius	Pardavimai	Logistika	Gamyba
7.2. (BAND 11)				Chemikas; Mikrobiologas; Technikas; Technikas – automatikas; Technikas – elektrikas; Technikas – šaltkalvis; Technikas - vyresnysis elektrikas; Technikas suvirintojas
7.1. (BAND 11)				Chemikas; Mikrobiologas; Technikas; Technikas – automatikas; Technikas – elektrikas; Technikas – šaltkalvis; Technikas - vyresnysis elektrikas; Technikas suvirintojas
7.0. (BAND 11)		Pardavimo telefonu vadybininkas; Regiono pardavimo asistentas; Reklaminės įrangos technikas; Technikas – pardavimo vadybininkas; Techninio serviso įrangos koordinatorius		Chemikas; Mikrobiologas; Technikas; Technikas – automatikas; Technikas – elektrikas; Technikas – šaltkalvis; Technikas - vyresnysis elektrikas; Technikas suvirintojas
6.2. (BAND 11)				Pakavimo operatorius; Gamybos operatorius (fermentavimas); Gamybos operatorius (filtravimas); Gamybos operatorius (virimas); Technikas - energetikas
6.1. (BAND 11)				Pakavimo operatorius; Gamybos operatorius (fermentavimas); Gamybos operatorius (filtravimas); Gamybos operatorius (virimas); Technikas - energetikas
6.0. (BAND 11)	Biuro administratorius		Sandėlininkas – apskaitininkas; Sandėlininkas; Perpakavimo koordinatorius; Vyresnysis apskaitos specialistas	Pakavimo operatorius; Gamybos operatorius (fermentavimas); Gamybos operatorius (filtravimas); Gamybos operatorius (virimas); Technikas - energetikas
5 (BAND 11)			Apskaitos specialistas; Kontrolierius; Sandėlininkas – krautuvo vairuotojas	
4 (BAND 12)			Krautuvo vairuotojas – krovėjas; Krautuvo vairuotojas – prekių surinkėjas	
3 (BAND 12)			Krovėjas; Prekių surinkėjas	

2 (BAND 12)				
1 (BAND 13)		Pagalbinis darbininkas	Pagalbinis darbininkas; Taruotojas – rūšiuotojas	Pagalbinis darbininkas Taruotojas – rūšiuotojas

Lentelė Nr. 9. Pareigybių, priskirtų 11-13 lygiams, sąrašas

Pareigybių lygių (BAND) 11-13 (pareigybinių lygių 1-7) darbuotojų bazinio darbo užmokesčio skalė pavaizduota lentelėje Nr. 10. Pagal Logistikos skyriaus kintamos dalies mokėjimo nuostatus (žr. Nr. 15) šio padalinio darbuotojams prie bazinio atlyginimo yra mokami papildomi kintami priedai, žemiau pateiktoje lentelėje darbo užmokestis yra nurodytas įskaitant šiuos priedus.

Pareiginis lygis	Mėnesinis bazinis atlygis, Eur/mėn. Minimalus dydis*	Mėnesinis bazinis atlygis, Eur/mėn. Maksimalus dydis
7	1 279	1 837
6	1 106	1 612
5	1010	1 415
4	869	1 241
3	752	1 094
2	680	963
1	618	849

Lentelė Nr. 10. Pareigybių, priskirtų 11-13 lygiams mėnesiniai baziniai atlyginimai

„Utenos alaus“ daryklos darbuotojų Pareigybių lygių (BAND) 11-13 išskaidyti į sublygius ir jų mėnesiniai baziniai atlyginimai pavaizduoti lentelėje Nr. 11.1.

Pareiginis lygis /sublygis	Mėnesinis bazinis atlygis, Eur/mėn. Minimalus dydis	Mėnesinis bazinis atlygis, Eur/mėn. Maksimalus dydis
7.2.	1 483	1 837
7.1.	1 353	1 483
7.0.	1 279	1 353
6.2.	1 262	1 612
6.1.	1 211	1 262
6.0.	1 106	1 211

Lentelė Nr. 11.1

Logistikos darbuotojų sublygių mėnesiniai baziniai atlyginimai pavaizduoti lentelėje Nr. 11.2:

Pareiginis lygis	Mėnesinis bazinis atlygis, Eur/mėn.	Kintamas priedas, įgyvendinus tikslus 100%, Eur/mėn
4.1.	730	Nuo 139 iki 324
4.2.	794	Nuo 139 iki 324

Lentelė Nr. 11.2

5.3. Atlyginimai rinkoje

Atlyginimų režiai yra suformuojami remiantis atlyginimų rinkos tyrimais. Carlsberg grupės pasirinkta pozicija rinkoje – **greito vartojimo prekių (FMCG) sektoriaus įmonių rinkos mediana** (bazinis atlyginimas, trumpalaikis skatinimas bei papildomos naudos).

Norėdami gauti kuo aiškesnę rinkos situaciją ir kuo tiksliau palyginti ŠUA mokamus atlyginimus su rinka, pagal poreikį naudojame šias priemones:

- dalyvaujame atlyginimų rinkos tyrimuose, kuriuos organizuoja Korn Ferry, Mercer, Fontes ir / arba kiti atlyginimų rinkos tyrėjai;
- vadovaujames naujausias tyrimų duomenimis;
- esant poreikiui, dalyvaujame specializuotuose atlyginimų rinkos tyrimuose, pvz.: įmonės atlyginimai, papildomos naudos, premijos lyginamos tik su tam tikromis pasirinktomis kompanijomis, su kuriomis „Švyturys – Utenos alus“ konkuruoja; užsakomas atskiras tyrimas, apimantis tik aukščiausio lygio vadovų atlygį ir panašiai;
- nagrinėjame šalies makroekonominis rodiklius.

Remiantis atlyginimų rinkos tyrimų rezultatais bei šalies pagrindiniais ekonominiais rodikliais (infliacija, nedarbo lygis, vidutinio atlyginimo šalyje augimas, kita), Žmogiškųjų išteklių skyrius atnaujina atlygio politiką, o generalinis direktorius tvirtina atlyginimų lygius ir jų režius vieneriems metams.

6. Atlygio sistemos valdymas

„Švyturys – Utenos alus“ atlygio sistemą, Carlsberg Group atlygio sistemos rėmuose, rengia Žmogiškųjų išteklių skyrius, o tvirtina generalinis direktorius.

Atlygio sistemos administravime dalyvauja Žmogiškųjų išteklių skyrius, tiesioginiai vadovai, funkciniai vadovai ir generalinis direktorius.

„Senelio“ principas yra naudojamas nustatant visus atlygio komponentus kiekvienam darbuotojui individualiai, jei tai yra biudžeto rėmuose. Biudžete nenumatytos papildomos išlaidos yra tvirtinamos generalinio direktoriaus.

	Darbuotojo priėmimas į darbą	Paaukštinimas pareigose	Atlygio pakėlimas
Inicijuoja	Tiesioginis vadovas	Tiesioginis vadovas	Tiesioginis vadovas
Rekomenduoja	ŽI	ŽI	ŽI
Tiesioginis vadovas suderina su	Funkciniu vadovu	Funkciniu vadovu	Funkciniu vadovu
Tvirtina	ŽI	ŽI	ŽI
Tvirtina	„Senelio“ principu	„Senelio“ principu	„Senelio“ principu
Informuoja darbuotoją	Tiesioginis vadovas	Tiesioginis vadovas	Tiesioginis vadovas

Lentelė Nr. 12. Sprendimo dėl atlyginimo nustatymo priėmimas

Bandomasis laikotarpis:

Naujam darbuotojui yra taikomas trijų mėnesių bandomasis laikotarpis, kurio metu jam yra mokama ne mažiau nei 80% darbo užmokesčio, nurodyto darbo sutartyje.

6.1. *Atlygio pakėlimas*

Darbo užmokestis gali būti keliamas šiais atvejais:

- Paaukštinimo pareigose atveju, kai naujos pozicijos pareiginis lygis yra aukštesnis už esamos.
- Pareigų pakeitimo atveju pereinant į kitas lygiavertes pareigas, nors naujos pozicijos pareiginis lygis yra toks pats kaip esamos.
- Kasmetinės atlyginimų peržiūros metu (žr. skyrių Nr. 8), kai peržiūrimi visų įmonės darbuotojų darbo užmokesčiai ir jei reikia keičiami, atsižvelgiant į makroekonominę situaciją šalyje, atlyginimų rinkos tyrimų duomenis, įmonės rezultatus bei individualius darbuotojų pasiekimus pagal praėjusių metų veiklos valdymo sistemą.
- Jeigu darbuotojo bazinis atlyginimas yra žemiau minimalios vertės, jam gali būti pritaikytas koreguojamasis atlyginimo pakėlimas.
- Kitu išskirtiniu atveju, kai norima išlaikyti bei motyvuoti itin svarbius įmonės darbuotojus (kritinės pozicijos, talentai ir pan.).

Visais atvejais atlygio pakėlimo dydį rekomenduoja Žmogiškųjų išteklių skyrius, tvirtina generalinis direktorius.

7. Atlyginimų peržiūrėjimo tvarka

Atlyginimai yra peržiūrimi kartą metuose – balandžio 1d. Iki šios datos yra įvertinama esama įmonės padėtis bei šalies ekonominė situacija, savininkų patvirtintas biudžetas, išnagrinėjami atlygio tyrimų duomenys bei kita susijusi informacija ir nusprendžiama, ar atlyginimai bus keičiami ir koku dydžiu. Atlyginimai yra laikomi peržiūretais ir tuo atveju, jei išnagrinėjus visus rodiklius, yra nusprendžiama jų nekeisti.

7.1. *Gamybos ir logistikos darbuotojai (band 11-13)*

Gamybos ir logistikos padalinių darbuotojų, kurių pareigybės priskiriamos Band 11-13, konkrečius darbo užmokesčio dydžius Darbdavys derina su Profesine sąjunga.

Nuo 2019 metų balandžio 1 dienos darbdavys įsipareigoja didinti gamybos ir logistikos padalinių darbuotojų, kurių pareigybės priskiriamos Band 11-13, bazinius atlyginimus 3%. %. Jau indeksuoti atlyginimų dydžiai pateikti lentelėse Nr. 10, Nr 11.1 ir Nr.11.2.

2020 metų atlyginimų peržiūros dydis bus nustatytas, atsižvelgus į vidinius bei išorinius rodiklius, tokius kaip Bendrovės finansinės veiklos rodikliai bei makroekonominė šalies situacija, atlygio rinkos tyrimų duomenys bei kita.

7.2. *Kiti darbuotojai (visi, išskyrus gamybos ir logistikos band 11-13 pareigybes)*

Kiekvieno darbuotojo atlyginimas yra peržiūrimas individualiai priklausomai nuo veiklos vertinimo rezultatų bei darbuotojo atlyginimo dydžio ir įmonės atlyginimų struktūros santykio (CR).

Individualus kiekvieno darbuotojo įnašas, jo pastangos, veiklos rezultatai sąlygoja jo individualią vertę rinkoje. Atlygio sistema yra glaudžiai susijusi su veiklos valdymo procesu, kurio dėka metiniai individualūs darbuotojų tikslai yra iškeliami taip, kad jie padėtų pasiekti įmonei iškeltus tikslus ir atitinkamai būtų įvertintas kiekvieno darbuotojo įnašas.

ŠUA aukščiausio lygio vadovų komandos (1-2 organizacinis lygis) atlyginimų peržiūrą tvirtina Carlsberg Group vadovybė.

Jeigu atlyginimų peržiūros metu darbuotojo atlyginimas jau siekia maksimalią jo pareigybių lygiui taikomo darbo užmokesčio ribą, tai tokiam darbuotojui bazinis atlyginimas nekeliamas. Jeigu maksimali vertė pasiekama atlyginimų peržiūros metu esamą DU pakėlus pagal matricą, tai DU keliamas ne pilnu pakėlimo procentu, o tik iki maksimalios ribos, jos neviršijant.

Jeigu darbuotojas gavo įvertinimą „1“, tai jam darbo užmokestis nekeliamas.

Jeigu darbuotojas gavo įvertinimą „2“, tai jo tiesioginis vadovas sprendžia, kelti DU ar ne.

7.3. *Visa alga*

Yra trys galimos visos algos (anglų k. Total cash – TC) kombinacijos:

1. Bazinis atlyginimas
2. Bazinis atlyginimas + Metinė premija
3. Bazinis atlyginimas + Kintamas atlyginimas + Metinė premija

Bazinis atlyginimas - tai darbo užmokestis (DU) už darbuotojo atliekamą darbą. Individualus DU dydis priklauso nuo darbo sudėtingumo, kokybės, reikalingų žinių ir įgūdžių bei atsakomybės lygio. Bazinio atlyginimo dydis neatskaičius mokesčių yra įrašomas į darbo sutartį. Jo pagrindu apskaičiuojami papildomų priemonių bei premijų dydžiai. Tai garantuota DU dalis.

Gamybos ir logistikos padalinių darbuotojų, kurių pareigybės priskiriamos Band 11-13, bazinio darbo užmokesčio dydžiai yra nustatomi konsultuojantis su Profesine sąjunga ir yra nurodyti šios sistemos lentelėse Nr. 10 „*Pareigybių, priskirtų 11-13 lygiams mėnesiniai baziniai atlyginimai*“ ir Nr. 11 „*Utenos alaus*“ daryklos darbuotojų sublygiai ir jų mėnesiniai baziniai atlyginimai“.

Kitų Bendrovės darbuotojų bazinis atlyginimas yra nustatomas individualiai atitinkamo pareigybės lygio darbo užmokesčio ribose (žr. *Lentelė Nr. 6. ŠUA Atlyginimų struktūra*).

Metinė premija – tai piniginė premija, mokama kartą per metus priklausomai nuo darbuotojo individualių metinių tikslų pasiekimo bei įmonės finansinių rodiklių. Metinė premija yra negarantuota DU dalis.

Kintamas atlyginimas – tai priedas prie bazinio atlyginimo, kuris priklauso nuo darbo rezultatų (darbuotojo individualių, skyriaus/ padalinio ar pan.). Šis priedas yra negarantuota darbo užmokesčio dalis, kuri yra mokama kas mėnesį arba ketvirtį priklausomai nuo nustatytų mėnesio arba ketvirčio tikslų pasiekimo. Kintamo atlygio priedai yra taikomi logistikos ir pardavimo skyrių darbuotojams pagal atskirus kintamo atlyginimo mokėjimo nuostatus. Jų pagrindinis tikslas yra didinti darbuotojų įsitraukimą bei motyvuoti juos dirbti efektyviau ir siekti geresnių rezultatų. Kintamos dalies nuostatai pateikiami šios politikos prieduose:

- pardavimo skyriaus Nr. 12;
- logistikos skyriaus Nr. 13.

8. Trumpalaikio skatinimo premija (STI)

Premija – tai trumpalaikio skatinimo forma, turinti du pagrindinius tikslus: susieti individualius darbuotojo tikslus su kompanijos tikslais ir strategija bei atlyginti darbuotojams už gerus veiklos rezultatus ir sėkmingą iškeltų tikslų įgyvendinimą. ŠUA yra taikoma metinė premijų programa (angl. k.: short term incentive – STI), t.y. premija išmokama kartą į metus, o jos dydis nustatomas įvertinus vienerių metų veiklos prioritetų rezultatus.

Programoje dalyvauja:

- darbuotojai, dirbantys pagal neterminuotas darbo sutartis;

- darbuotojai, dirbantys vietoj esančių ilgalaikėse atostogose (pvz.: vaiko priežiūros), kai per metus jie išdirba ne mažiau kaip 6 mėnesius;
- darbuotojai, esantys ilgalaikėse atostogose, kai per metus jie išdirba ne mažiau kaip 6 mėnesius;
- nauji darbuotojai, įdarbinti iki einamųjų metų birželio 30 d.
- Naujai priimtiems darbuotojams arba paaukštintiems pareigose metų eigoje, premija yra apskaičiuojama proporcingai išdirbtų mėnesių metuose skaičiui.
- Metinė premija yra išmokama iki balandžio 30 d., gavus Valdybos leidimą ir generalinio direktoriaus patvirtinimą.

Metinės premijos dydis yra apskaičiuojamas pritaikius atitinkamą procentą nuo metinio bazinio atlyginimo, o pardavimo skyriaus darbuotojams nuo metinio bazinio atlyginimo ir nuo kintamo atlyginimo 100% vertės. Metinės premijos procentinis dydis gamybos ir logistikos padalinių darbuotojų, kurių pareigybės priskiriamos Band 11-12, yra 8% metinio bazinio atlyginimo. Kitų darbuotojų premijos dydžiai yra nustatomi pagal globalią Carlsberg grupės politiką.

Metinių premijų programos taisyklės ŠUA darbuotojams nustatomos remiantis Carlsberg grupės nustatytomis taisyklėmis bei kriterijais, kurie gali būti bet kada vienašališkai Carlsberg sprendimu pakeisti naujais. Apie tokius pakeitimus privalomai informuojami visi darbuotojai.

Gamybos ir Logistikos skyrių 11-12 pareigybių lygių (BAND) darbuotojų metinio veiklos vertinimo taisyklės reglamentuoja atskiri nuostatai, pateikiami 10 skyriuje. *“Pareigybių lygių 11-12 (band) Gamybos ir Logistikos darbuotojų metinis vertinimas”*. Šių nuostatų pakeitimai derinami su Profesine sąjunga.

9. Pareigybių lygių 11-12 (band) Gamybos ir Logistikos darbuotojų metinis vertinimas

Metinės premijos tikslas ir dalyviai

TIKSLAS:

Motyvuoti įmonės darbuotojus siekti individualių ir komandos tikslų, skatinti jų iniciatyvumą ir domėjimąsi bendrais darbo rezultatais, kad būtų gerinama individuali veikla bei užtikrinti viso skyriaus geri darbo rezultatai ir efektyvumas.

Teisingai įvertinti kiekvieno darbuotojo indėlį į bendrus įmonės veiklos rezultatus, taikant darbo apmokėjimo sistemos principus.

DALYVIAI:

- Gamybos ir logistikos skyrių darbuotojai, kurių pareigybės yra BAND 11-12 lygiuose. Su tikslais darbuotojai susipažįsta ir tą jie patvirtina pasirašydami veiklos vertinimo formoje iki einamųjų metų kovo 15 d. Veiklos vertinimo formoje pasirašo tiesioginis vadovas ir funkcinis vadovas.
- Taikoma darbuotojams, kurie priimti į darbą pagal neterminuotas darbo sutartis ir darbuotojai, dirbantys vietoje kompanijos darbuotojų, esančių ilgalaikėse atostogose.
- Darbuotojai turi būti išdirbę įmonėje ne mažiau negu 6 mėnesius.

Metinės premijos procentai

Metinė premija apskaičiuojama taip: bazinis atlyginimas padauginamas iš 12. Neįskaičiuojami viršvalandžiai, darbas naktimis ir kiti priedai (už papildomą darbą, už pavadavimą ir pan.).

Metinės premijos dydis yra 8% nuo metinio bazinio atlyginimo.

Metinių premijų programa apima vienerių kalendorinių metų laikotarpį. Darbuotojams, išdirbusiems įmonėje mažiau nei 1 metus (naujai priimti darbuotojai, paaukštinti pareigose, darbuotojai buvę ilgalaikėse atostogose), metinė premija skiriama proporcingai išdirbtų mėnesių metuose skaičiui.

Metinės premijos struktūra

Metinė premija už veiklos rezultatus susideda iš individualių ir komandos tikslų. Įmonės finansinių tikslų pasiekimas nustato premijos dydžio proporciją.

Finansinių tikslų dydį nustato Carlsberg Grupės vadovų taryba. Jie yra paskelbiami kiekvienų metų gruodžio mėnesį ir galutinai patvirtinami iki kovo mėnesio.

Jei pasiektų finansinių tikslų aritmetinis vidurkis nesiekia 70% – premija neišmokama.

Individualūs ir komandiniai tikslai yra skirti motyvuoti darbuotojus siekti asmeninių tikslų, kurie yra glaudžiai susiję su įmonės tikslais. Darbuotojas ir vadovas turi abu aktyviai dalyvauti formuluojant individualius metinius tikslus, kurie turi būti paremti SMART principu, t.y. būtų specifiniai, pamatuojami, susieti su skyriaus, įmonės tikslais, realūs ir apibrėžti laike. Šie tikslai yra tvirtinami tiesioginio ir funkcinio vadovų parašais.

Individualūs, komandiniai tikslai turi būti 4-8 kiekvienam programos dalyviui. Bendras tikslų svoris turi būti lygus 100%.

Kiekvieno individualaus ir komandinio tikslo svoris neturi būti mažesnis nei 5%. Tikslas gali būti pasiektas nuo 0% iki 105%. Tai reiškia, individualus ir komandinis tikslas gali būti viršytas iki 105%.

Įvykdžius individualius ir komandinius tikslus mažiau nei 60% – metinė premija neišmokama.

Metinės premijos išmokėjimas

Metinė premija yra išmokama viena suma, t. y. finansinių tikslų dalis kartu su individualių, komandinių tikslų dalimi. Premija išmokama tuomet, kai įmonės finansinių tikslų aritmetinis vidurkis pasiektas ne mažiau kaip 70%, o individualūs tikslai ne mažiau 60%.

Finansinių tikslų pasiekimas ir metinės premijos dydis pateikiamas lentelėje Nr. 16.:

Finansinių tikslų pasiekimo lygio aritmetinis vidurkis	Premijos dydis, %
130% ir daugiau	125%
120% – 129,9%	120%
110% – 119,9%	115%
105% – 109,9%	110%
100,1% – 104,9%	105%
100%	100%
95% – 99,9%	80%
90% – 94,9%	60%
80% – 89,9%	50%
70% – 79,9%	40%
Mažiau nei 70%	0%

Lentelė Nr. 16. Finansinių tikslų pasiekimas ir metinės premijos dydis

Metinės premijos programos papildomos sąlygos

Jei darbo sutartis yra nutraukiama sekančiais metais iki metinių premijų išmokėjimo, darbuotojui metinė premija išmokama metinių premijų mokėjimo dieną.

Metinė premija yra išmokama viena suma (finansinių tikslų dalis kartu su individualių tikslų dalimi), tik po to, kai „Carlsberg Group“ paskelbia metinius rezultatus, bet ne vėliau kaip iki balandžio 30 d.

Veiklos vertinimo tvarkos keitimas

Keisti šią tvarką bei premijos paskaičiavimo principus galima prieš tai suderinus su Žmogiškųjų išteklių skyriumi, Generaliniu direktoriumi ir profesine sąjunga.

Premijos paskaičiavimo pavyzdžiai:

1) Darbuotojo individualūs ir komandiniai tikslai pasiekti 90%. Įmonė savo finansinius tikslus pasiekė 85%.

Darbuotojui priklauso 45% premijos ($90\% \times 50\% = 45\%$), kurios dydis yra 8%, t. y. 3,6% metinio atlyginimo premija ($8\% \times 45\% = 3,6\%$).

Darbuotojo mėnesinis atlyginimas yra 900,00 Eur.

Metinis atlyginimas – 10.800,00 Eur ($900,00 \times 12 = 10.800,00$ Eur).

Metinės premijos dydis 388,80 Eur ($10.800,00 \times 3,6\% = 388,80$ Eur).

Darbuotojui priskaičiuota metinė premija **388,80 Eur**.

2) Darbuotojo individualūs ir komandiniai pasiekti 80%. Įmonė savo finansinius tikslus pasiekė 67%. Darbuotojui priklauso 0% metinės premijos.

3) Darbuotojo individualūs ir komandiniai pasiekti 55%. Įmonė savo finansinius tikslus pasiekė 85%. Darbuotojui priklauso 0% metinės premijos.

10. Papildomos naudos ir papildomos išmokos

UAB „Švyturys – Utenos alus“ siekia pasiūlyti konkurencingą ir patrauklų atlygio paketą darbuotojams, kuriuos nori pritraukti, išlaikyti ir motyvuoti. Į atlygio paketą patenka ir papildomos naudos, kurias galima suskirstyti į papildomas naudas, turinčias finansinę vertę arba motyvuojančias kitais, ne materialiais būdais.

- 10.1. Papildomos išmokos, t. y. socialinės lengvatos (pašalpos) darbuotojams mokamos pagal priedą prie Kolektyvinės sutarties „Socialinių lengvatų programa“. Socialinės lengvatos taikomos darbuotojams dirbantiems pagal neterminuotas darbo sutartis ir dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis laike esančių ilgalaikėse vaiko priežiūros atostogose. Pašalpos išmokamos užpildžius prašymą bei pateikus atitinkamus dokumentus, patvirtinančius teisę į pašalpą ne vėliau kaip per 7 darbo dienas po visų reikiamų dokumentų pateikimo.
- 10.2. Pablogėjus darbuotojo materialinei padėčiai, dėl jo paties ar šeimos narių ligos ar kitų materialinių problemų, generalinio direktoriaus sprendimu darbuotojams gali būti išmokamos materialinės pašalpos. Profsąjunga turi teisę tarpininkauti suteikiant materialinę pašalpą.
- 10.3. Neišnaudotos ekonominės, socialinės ar kitokios naudos suteikiamos pagal kolektyvinę sutartį terminuotai neperkeliamos į kitus laikotarpius.
- 10.4. Darbdavys sudaro sąlygas maitintis, įrengiant specialias patalpas, aprūpintas tam reikiamomis priemonėmis.

11. Priemokos

ŠUA darbuotojams mokamos priemokos. Visų rūšių priemokos skaičiuojamos nuo bazinio atlyginimo:

- 11.1. Už viršvalandinį darbą ir darbą naktį yra mokamos priemokos:
 - 11.1.1. Už darbą naktį (nuo 22 val. iki 6 val.) mokama 50% dydžio priemoka.
 - 11.1.2. Už viršvalandinį darbą mokama 100% dydžio priemoka.
 - 11.1.3. Už darbą poilsio dieną, jeigu jis nenumatytas pagal grafiką, mokama ne mažiau kaip dvigubai arba darbuotojo pageidavimu kompensuojama, suteikiant darbuotojui per mėnesį kitą poilsio dieną arba tą dieną pridedant prie kasmetinių atostogų.
 - 11.1.4. Už darbą švenčių dieną pagal grafiką mokamas ne mažesnis kaip dvigubas valandinis arba dieninis atlygis, o už darbą švenčių dieną, jei jis nenumatytas pagal grafiką 1-7 pareiginio lygio gamybos ir logistikos skyrių darbuotojams (band 11-13) mokama trigubu tarifu.

- 11.1.5. Viršvalandžius ir darbą poilsio bei švenčių dienomis reglamentuoja viršvalandinio darbo, darbo poilsio ir švenčių dienomis organizavimo, kontrolės ir apskaitos procedūra, patvirtinta generalinio direktoriaus.
- 11.2. Už darbą sąlygomis, turinčiomis nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, padaliniuose mokama:
- 11.2.1. Darbo vietose, kur viršijamos ekspozicinės triukšmo vertės mokama:
 10% priemoka techniniams padaliniams (darbuotojai, kurie aptarnauja triukšmingas zonas);
 20% priemoka jei daugiau kaip 30% darbuotojų patenka į triukšmo zoną kur ekspozicinė triukšmo vertė viršija 80dBA;
 30% priemoka jei daugiau kaip 50% darbuotojų patenka į triukšmo zoną kur ekspozicinė triukšmo vertė viršija 80dBA.
- 11.2.2. Pavienėse darbo vietose:
 20% priemoka jei ekspozicinė triukšmo vertė viršija 80 dBA;
 30% priemoka jei ekspozicinė triukšmo vertė viršija 85 dBA.
- 11.2.3. Jei padalinyje yra 20% ir mažiau darbo vietų, kur ekspozicinis triukšmo lygis viršija 80 dBA, mokoma kaip pavieniams darbuotojams.
- 11.2.4. Pagerinus darbo sąlygas, pasikeitus darbo saugos ir sveikatos darbe reikalavimams ir atlikus tyrimus, priemokų dydžiai koreguojami.
- 11.2.5. Priemokos mokamos neatsižvelgiant į realiai tokiomis sąlygomis dirbtą laiką. Darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose žymimas realus darbo, sąlygomis turinčiomis nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, laikas.
- 11.2.6. Darbuotojams, dirbantiems suvirinimo darbus, mokamas 50% priedas už faktiškai dirbtą laiką. Darbo laiko žiniaraščiuose žymimas faktiškai dirbtas laikas.

Sąrašas profesijų, padalinių kurių darbuotojai dirba sąlygomis, turinčiomis nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų ir konkretūs priemokų dydžiai pateikiami lentelėje Nr. 18.

Struktūrinio padalinio pavadinimas	Profesijų, kurių darbuotojai dirba esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, pavadinimas	Priemokos dydis (10%; 30% ar 50%)	Pastabos
„Utenos alaus“ darykla			
Pakavimo skyrius (stiklo, PET, skardinių linijos)	Pakavimo operatorius, pakavimo pamainos vadovas, pagalbinis darbininkas	30%	Jei dirba triukšmo poveikyje, tai mokama už visą darbo laiką.
	Technikas - energetikas Technikas - šaltkalvis (jei dirba pilstymo ceche triukšmo poveikyje)		Mokama už faktiškai dirbtą laiką (operatorių pavadavimas pietų pertraukos metu)
Mechanikos skyrius	Technikas - suvirintojas	50%	Mokama už faktiškai dirbtą laiką (suvirinimo darbai)
	Technikas (jei dirba pilstymo ceche triukšmo poveikyje)	10%	Jei dirba triukšmo poveikyje, tai mokama už visą darbo laiką
Elektros ir automatikos skyrius	Technikas - automatikas Technikas - elektrikas (jei dirba pilstymo ceche triukšmo poveikyje)	10%	Jei dirba triukšmo poveikyje, tai mokama už visą darbo laiką

Lentelė Nr. 18. Sąrašas profesijų, kurių darbuotojai dirba esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų

- 11.3. Jei atliekant profesinės rizikos vertinimą yra nustatoma, kad darbo sąlygos atitinka higienos normų ir standartų reikalavimus, tai priemoka dėl nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų darbuotojams panaikinama. Apie tai darbdavys informuoja darbuotojus ir profsąjungos komitetą.
- 11.4. Už laikinai nesančių darbuotojų (dėl laikino nedarbingumo, tarnybinės komandiruotės, atostogų ar kt. priežasčių) tam tikrų pareigų atlikimą darbuotojams gali būti mokama priemoka.
- 11.5. „Utenos“ alaus daryklos pakavimo, mechanikos, elektros ir automatikos, energetikos, gamybos, kokybės užtikrinimo skyrių band 11-12 pareiginių lygių darbuotojams, išskyrus nenuolatinius darbuotojus, vasaros sezonui pasibaigus (vasaros sezono pabaiga – rugpjūčio 31d.), išmokamas 190 eurų priedas, jei pasiekiami 95% ir daugiau birželio, liepos ir rugpjūčio mėnesių pardavimo tikslai.

12. Pardavimo skyriaus kintamos dalies mokėjimo nuostatai

Pardavimo skyriaus darbuotojams yra mokami priedai, priklausantys nuo jiems iškeltų tikslų įgyvendinimo. Priedų mokėjimo tvarka yra nustatyta pardavimo skyriaus kintamos dalies mokėjimo nuostatuose, prieš kuriuos patvirtinant ar keičiant vykdomos Darbo tarybos informavimo ir konsultavimo procedūros DK nustatyta tvarka. Šiuos nuostatus rengia, keičia bei atnaujina pardavimo skyriaus direktorius bei pardavimo vadovai, suderina juos su Žmogiškųjų išteklių skyriumi. Nuostatus bei jų pakeitimus tvirtina generalinis direktorius. Atitinkami darbuotojai privalomai supažindinami su šiais pakeitimais įmonėje numatytais darbuotojų informavimo būdais.

Kintamos dalies mokėjimo tikslas:

Skatinti pardavimo darbuotojus dirbti efektyviau ir kokybiškiau, siekti individualių ir komandos tikslų, mokant papildomą kintamą priedą, priklausantį nuo darbuotojo asmeninių darbo rezultatų.

13. Logistikos skyriaus Band 11-12 pareigybių kintamos dalies mokėjimo nuostatai.

Logistikos skyriaus darbuotojams yra mokami priedai, priklausantys nuo jiems iškeltų tikslų įgyvendinimo. Priedų mokėjimo tvarka yra nustatyta logistikos skyriaus kintamos dalies mokėjimo nuostatuose, prieš kuriuos patvirtinant ar keičiant vykdomos Profsąjungos informavimo ir konsultavimo procedūros DK nustatyta tvarka. Šiuos nuostatus rengia, keičia bei atnaujina logistikos skyriaus direktorius bei vadovai, suderina juos su Žmogiškųjų išteklių skyriumi. Nuostatus bei jų pakeitimus tvirtina generalinis direktorius. Atitinkami darbuotojai privalomai supažindinami su šiais pakeitimais įmonėje numatytais darbuotojų informavimo būdais.

Kintamos dalies mokėjimo tikslas:

Skatinti logistikos padalinio darbuotojus dirbti efektyviau ir kokybiškiau, siekti individualių ir komandos tikslų, mokant papildomą kintamą priedą, priklausantį nuo darbuotojo asmeninių darbo rezultatų.

14. Kitų logistikos skyriaus pareigybių kintamos darbo užmokesčio dalies mokėjimo nuostatai

Logistikos skyriaus darbuotojams yra mokami priedai, priklausantys nuo jiems iškeltų tikslų įgyvendinimo. Priedų mokėjimo tvarka yra nustatyta logistikos skyriaus kintamos dalies mokėjimo nuostatuose, prieš kuriuos patvirtinant ar keičiant vykdomos Darbo tarybos informavimo ir konsultavimo procedūros DK nustatyta tvarka. Šiuos nuostatus rengia, keičia bei atnaujina logistikos skyriaus direktorius

bei vadovai, suderina juos su Žmogiškųjų išteklių skyriumi. Nuostatus bei jų pakeitimus tvirtina generalinis direktorius. Atitinkami darbuotojai privalomai supažindinami su šiais pakeitimais įmonėje numatytais darbuotojų informavimo būdais.

Kintamos dalies mokėjimo tikslas:

Skatinti logistikos padalinio darbuotojus dirbti efektyviau ir kokybiškiau, siekti individualių ir komandos tikslų, mokant papildomą kintamą priedą, priklausantį nuo darbuotojo asmeninių darbo rezultatų.

15. Apmokėjimas už tarnybinės komandiruotės laiką

- 15.1. Pasiųstam į komandiruotę darbuotojui per visą komandiruotės laiką mokamas nustatytas darbo užmokestis. Darbo užmokestis mokamas už visas darbo dienas pagal grafiką, nustatytą nuolatinėje darbo vietoje, taip pat už kelionėje išbūtą laiką.
- 15.2. Už poilsio ir švenčių dienas, esant komandiruotėje, darbo užmokestis mokamas tik tais atvejais, kai darbuotojui komandiruotės metu tenka dirbti poilsio ar švenčių dienomis. Jei į komandiruotę darbuotojas vyksta arba grįžta iš komandiruotės poilsio/šventės dieną, tai už kelionėje išbūtą laiką darbuotojui kompensuojama kaip už darbą poilsio/šventės dieną.
- 15.3. Jeigu tarnybinė komandiruotė Lietuvoje trunka ne ilgiau kaip vieną darbo dieną, dienpinigiai už tarnybinę komandiruotę darbuotojui nėra mokami.
- 15.4. Remiantis DK 107 strp. 4 d. jei kelionė vyksta po darbo dienos valandų, poilsio ar švenčių dieną, už faktiškai dirbtą laiką (kelionės laiką) apmokama viengubu darbuotojo darbo užmokesčiu ir kompensuojama darbuotojui poilsiu pirmą darbo dieną po kelionės arba šis poilsio laikas pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko, paliekant už šį poilsio laiką darbuotojo darbo užmokestį.

Darbuotojui, kuris buvo kelionėje po darbo dienos valandų, laikas nėra apmokamas kaip viršvalandinis darbas (taikant DK 107 strp. 4 d., DK 144 strp. 4 ir 5 d. nurodytos teisės normos netaikomos).

16. Mokymosi atostogų apmokėjimo sąlygos

- 16.1. Mokymosi atostogų metu, jeigu studijų kryptis susijusi su užimamomis pareigomis, darbuotojui yra mokamas vidutinis atlyginimas (ne daugiau kaip 20 darbo dienų per metus).
- 16.2. Mokymosi atostogų metu, jei studijų kryptis nesusijusi su užimamomis pareigomis, darbuotojui yra mokamas vidutinis atlyginimas (ne daugiau kaip 10 darbo dienų per metus).

17. Apskaitiniu laikotarpiu viršytų darbo valandų kompensavimo tvarka

- 17.1. Apskaitinio laikotarpio planinis darbo valandų skaičius nustatomas pagal savaitės darbo laiko trukmę 40 darbo valandų.
- 17.2. Faktinis per apskaitinį laikotarpį dirbtų valandų skaičius apskaičiuojamas LR įstatymų nustatyta tvarka.
- 17.3. Gautą darbo valandų planą lyginame su faktinėmis valandomis ir, jei yra viršijimas, tai už viršytas valandas, darbuotojams jų pageidavimu sutrumpinama darbo diena arba suteikiama poilsio diena (dienos), arba papildomai apmokama kaip už viršvalandinį darbą.
- 17.4. Darbuotojams, dirbantiems suminės darbo laiko apskaitos režimu, pamainomis po 12 val., darbas apmokamas už 12 darbo valandų.

17.5. Apmokėjimas už neišdirbtas / perdirbtas valandas:

1. Jeigu apskaitinio laikotarpio pabaigoje darbuotojas dėl jam sudaryto darbo laiko režimo nėra išdirbęs bendros viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko normos, už neįvykdytą darbo laiko normą jam sumokama pusė priklausančio išmokėti darbo užmokesčio.
2. Jeigu apskaitinio laikotarpio pabaigoje darbuotojas yra išdirbęs daugiau valandų, negu bendra viso apskaitinio laikotarpio darbo laiko norma, už viršytą darbo laiko normą jam apmokama kaip už viršvalandinį darbą arba darbuotojo prašymu viršytas darbo laikas, padaugintas skaičiaus 2, gali būti pridedamas prie kasmetinių atostogų laiko.

Dirbant pagal suminę darbo laiko apskaitą, darbo užmokestis mokamas už faktiškai išdirbtą laiką, išskyrus 18.5. 1 ir 2 punkte nustatytus atvejus.

18. Atlyginimo mokėjimo terminai, vieta ir tvarka

18.1. Darbo užmokestis yra mokamas du kartus per mėnesį, jei darbuotojas raštiškai neprašė kitaip:

18.1.1. Pirmoji atlyginimo dalis 40% darbuotojui išmokamo per mėnesį atlyginimo – einamojo mėnesio 23 d.

18.1.2. Likusi dalis – kito mėnesio 8 d.

18.1.3. Jeigu aukščiau nurodytos dienos yra švenčių dienos arba nedarbo dienos, atlyginimas pervedamas paskutinę prieš šias dienas darbo dieną.

18.2. Darbo užmokestis yra pervedamas į darbuotojų nurodytas bankų, su kuriais UAB „Švyturys-Utenos alus“ turi sudaręs sutartis, sąskaitas.

Bankų paslaugos, su kuriomis UAB „Švyturys-Utenos alus“ turi sudaręs sutartis:

- kortelių išdavimas, aptarnavimas – nemokamas;
- pinigų išgryninimas – nemokamas pagal banko taikomus limitus.

18.3. Bendrovė vieną kartą per mėnesį į darbuotojo žmogiškųjų išteklių sistemos paskyrą, pateikia darbuotojui informaciją apie jam apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę, atskirai nuroydamą viršvalandinių darbų trukmę.

19. Atsakomybė už atlyginimo apskaitymą

19.1. Tiesioginiai vadovai atsako už:

19.1.1. Darbo laiko apskaitos žiniaraščių pildymo teisingumą.

19.1.2. Visų darbo apmokėjimo dokumentų pateikimą nustatytais terminais.

19.2. Žmogiškųjų išteklių skyrius atsako už teisingą ir savalaikį darbo užmokesčio apskaičiavimą pagal pateiktus darbo apmokėjimo dokumentus.

19.3. Klausimai ir ginčai, kilę dėl neteisingo darbo užmokesčio apskaičiavimo sprendžiami darbo ginčų nagrinėjimo tvarka.

20. Specialiųjų apdovanojimų programa

TIKSLAS:

- Skatinti darbuotojus siekti puikių rezultatų vadovaujantis Bendrovės vertybėmis.
- Atlyginti darbuotojams už išskirtinius pasiekimus ir Bendrovės vertybių puoselėjimą.
- Prisidėti prie Bendrovės vizijos įgyvendinimo siekiant tapti geidžiamiausiu darbdaviu.

PROGRAMOS DALYVIAI:

- Į premijavimo programą gali būti įtraukti darbuotojai, dirbantys pagal neterminuotas darbo sutartis ir kuriems yra pasibaigęs bandomasis laikotarpis. Taip pat dirbantys pagal terminuotą darbo sutartį, jei ji buvo sudaryta įdarbinant darbuotoją laike esančio ilgalaikėse vaiko priežiūros atostogose.
- Darbuotojai programoje gali dalyvauti individualiai arba siekti komandinio apdovanojimo susibūrę į projekto grupę.

KRITERIJAI:

- Pasiekimas turi atspindėti deklaruojamas Bendrovės vertybes.
- Pasiektas rezultatas turi viršyti lūkesčius (pvz.: plano viršijimas; laiko, resursų sutaupymas; operatyvus problemos išsprendimas; puikios idėjos pateikimas ir įgyvendinimas).
- Rezultatas turi būti pasiektas asmeninės ar komandinės iniciatyvos ir/ar didesnių nei tikimasi pastangų dėka.
- Vertinami tik tie darbai ir projektai, kurie nepatenka į metinę veiklos valdymo programą, siekiant išvengti pasikartojimo / dubliavimosi. Jei projektas yra įtrauktas į kitą taupymo / efektyvumo didinimo programą, jis taip pat nepatenka į šios apdovanojimų programos vertinimą.
- Apdovanojami tik tie inovatyvūs darbai, kurių sutaupymo metinė suma didesnė negu 3000 eurų (trys tūkstančius eurų) ir jei siūlomos idėjos / projekto / inovacijos investicijos grąža siekia ne mažiau kaip 50%.

PREMIJOS DYDIS:

- Apdovanojimo dydis gali siekti iki 15% nuo Bendrovės sutaupytos sumos.

APDOVANOJIMAS:

- Apdovanojimas – tai generalinio direktoriaus padėkos raštas, kuris kartu su premija įteikiamas išskirtiniais atvejais, kai darbuotojo, projekto grupės, atskiro skyriaus darbuotojų grupės pasiekimas atnešė žymią naudą kompanijai.
- Apdovanojimų ir/ar premijų skaičius vienam darbuotojui, projektų grupei, atskirų skyrių darbuotojų grupei neribojamas.
- Funkcijų vadovai pateikia pasiūlymą Žmogiškųjų išteklių skyriui kiekvieno ketvirčio pabaigoje.
- Darbų, pretenduojančių gauti apdovanojimą pagal šią programą, nagrinėjimui yra sudaroma komisija, kuri susideda iš specialistų ir vadovų, geriausiai išmanančių tą sritį, iš kurios yra siūlomas projektas.
- Inovacijos / projektas diegiamas tik suderinus su tiesioginiu ir funkcinio vadovu po to, kai jiems buvo pristatytos komisijos išvados bei rekomendacijos.
- Apdovanojimai ir/ar premijos skiriamos išnagrinėjus ir įvertinus visus už atitinkamą ketvirtį gautus pasiūlymus.
- Gavus funkcinio vadovo patvirtinimą, darbai kartu su ekonominio efekto paskaičiavimais bei komisijos išvadamis ir rekomendacijomis pateikiami generaliniam direktoriui, kuris priima galutinį sprendimą dėl apdovanojimo skyrimo.
- Sprendimą skirti apdovanojimą ir/ar premiją funkcijos vadovas asmeniškai perduoda (arba įgalioja tiesioginį vadovą) apdovanojamam ir/ar premijuojamam darbuotojui, skyriaus darbuotojų grupei, išaiškindamas motyvus, dydį ir išmokėjimo tvarką.
- Projekto grupei sprendimą skirti apdovanojimą ir/ar premiją perduoda projekto savininkas (arba įgalioja projekto vadovą), išaiškindamas motyvus, dydį ir išmokėjimo tvarką.
- Apdovanojami ir/ar premijuojami darbuotojai, projektų grupės, atskirų skyrių darbuotojų grupės ir jų sėkmingiausios istorijos skelbiamos įmonės vidiniuose informacijos šaltiniuose.