
	AB „Lietuvos geležinkeliai“ Atlygio ir veiklos valdymas
Atlygio nustatymo metodika	Nr. M/FN12/LG/1 Versija 5

PATVIRTINTA  
AB „Lietuvos geležinkeliai“  
Žmonių ir kultūros direktoriaus  
sprendimu Nr.

## ATLYGIO NUSTATYMO METODIKA

	AB „Lietuvos geležinkeliai“ Atlygio ir veiklos valdymas
Atlygio nustatymo metodika	Nr. M/FN12/LG/1 Versija 5

## TURINYS


1. Įvadas .....	3
2. Sąvokos.....	3
3. Bendroji dalis .....	3
4. Bazinis darbo užmokestis .....	5
5. Kiti priskaitymai, susiję su darbu ir poilsiu .....	6
6. Mokėjimas už kitokį nei įprastas darbo laiką.....	6
7. Kintama atlygio dalis ir papildomas paskatinimas .....	6
8. Paskatinimas už metinius veiklos rezultatus.....	7
9. Priemonės, kuriančios papildomą darbdavio vertę ir nepiniginis atlygis.....	8
10. Atlygis už kolegialių organų narių veiklą.....	8
11. Baigiamosios nuostatos .....	8

1 priedas. Kiti priskaitymai, susiję su darbu ir poilsiu

2 priedas. Mokėjimas už kitokį nei įprastas darbo laikas

3 priedas. Priemonės, kuriančios papildomą darbdavio vertę

4 priedas. LTG grupės įmonės pagal atlygio skyrimo akcininko deleguotiems kolegialaus organo nariams kriterijus (pavyzdys)

	AB „Lietuvos geležinkeliai“ Atlygio ir veiklos valdymas
Atlygio nustatymo metodika	Nr. M/FN12/LG/1 Versija 5

## 1. Įvadas

1.1. Atlygio nustatymo metodikos (toliau – Metodika) tikslas – nustatyti „AB Lietuvos geležinkeliai“ (toliau – LTG) Atlygio politikos įgyvendinimo nuostatas, taikomas LTG grupės įmonėse, veikiančiose Lietuvos teritorijoje.

1.2. Šioje Metodikoje įtvirtinamos Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatos, susijusios su darbo apmokėjimo sistema, ir Kolektyvinės sutarties nuostatos.

1.3. Metodika apima atlygio dedamųjų nustatymo principus, atskirais atvejais konkrečius jų dydžius ir viešinimo kanalus.

1.4. Šią Metodiką rekomenduojama taikyti nustatant LTG grupės įmonių, veikiančių Lietuvos teritorijoje, darbuotojų, atlygį, jeigu tai nėra reglamentuota kitais teisės aktais. LTG grupės įmonėms, veikiančioms užsienio šalyse, šią Metodiką rekomenduojama adaptuoti tiek, kiek tai nenukrypsta nuo lokalių teisės aktų bei atitinka įmonės veiklos organizavimo specifiką.


1.5. Šioje Metodikoje vidutinio darbo užmokesčio sąvoka suprantama taip, kaip ji apibrėžta Lietuvos Respublikos Darbo kodekse ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime.

## 2. Sąvokos

Sąvoka, Santrumpa	Apibrėžimas
<b>Bendrinė pozicijų grupė</b>	Pozicijų vertinimo ir korporatyvinio lygio priskyrimo metu metodiškai priskirtų skaitinių pakopų grupė, kuri yra žymima raide ir bendrinio pavadinimu (pvz., A grupė – „Aukšto lygio vadovai“; F grupė – „Operatyvinės veiklos/paslaugų darbuotojai, kvalifikuoti darbininkai“)
<b>Darbuotojas</b>	LTG grupės įmonės darbuotojas, su kuriuo sudaryta darbo sutartis
<b>DU rėžiai</b>	Pozicijos korporatyviniam lygiui priskirti bazinio darbo užmokesčio minimalus ir maksimalus piniginiai dydžiai. Tarp minimalaus ir maksimalaus dydžio yra mediana – DU dydžių eilėje per vidurį esantis piniginis dydis. Rėžyje taip pat gali būti nustatomi kiti tarpiniai piniginiai dydžiai (pvz., įkainiai).
<b>LTG</b>	AB „Lietuvos geležinkeliai“
<b>LTG įmonių grupė</b>	Įmonių grupė, kurią sudaro LTG ir jos tiesiogiai arba netiesiogiai kontroliuojami ūkio subjektai
<b>Pozicijos korporatyvinis lygis</b>	Požymių visuma, apimanti bendrąją pozicijų grupę, skaitine reikšme apibrėžtą pakopą, veiklos sritį, esant poreikiui veiklos posritį
<b>Veiklos vienetą (VV)</b>	AB „Lietuvos geležinkeliai“ įmonių grupei priklausanti įmonė, išskyrus LTG


## 3. Bendroji dalis

3.1. Vadovaujantis Atlygio politika, Darbuotojo atlygį LTG įmonių grupėje sudaro 1 paveiksle nurodytos dedamosios. Detalesni nei Atlygio politikoje tam tikrų dedamųjų aprašymai ir atskirais atvejais jų dydžiai, taikomi LTG grupės įmonėse veikiančiose Lietuvos teritorijoje, pateikiami šioje Metodikoje.

	AB „Lietuvos geležinkeliai“ Atlygio ir veiklos valdymas
Atlygio nustatymo metodika	Nr. M/FN12/LG/1 Versija 5

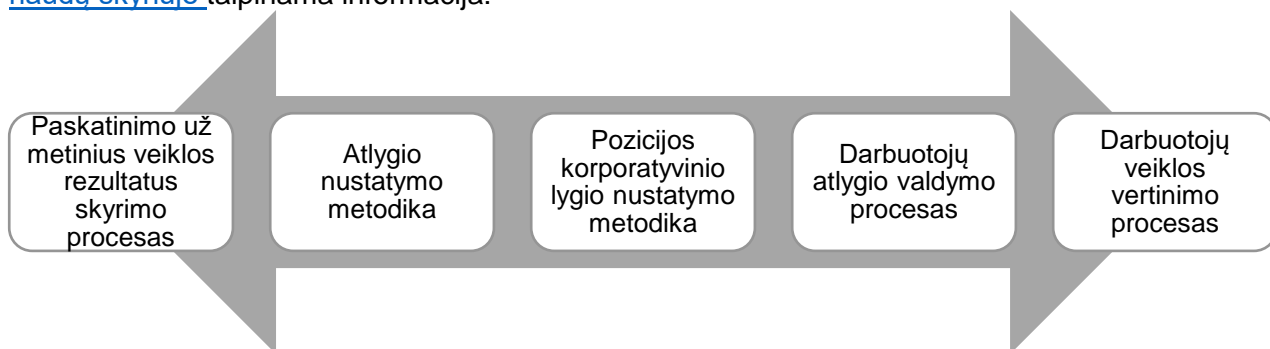
Atlygio tipas ir jo dalys	Aprašymas	Darbuotojai ir vadovai	Aukšto lygio vadovai	LTG funkciniai vadovai	LTG vadovas ir Veiklos vienetų vadovai	
			(bendrinė pozicijų grupė A)	(bendrinė pozicijų grupė T)	(bendrinė pozicijų grupė H ir T)	
<b>TIESIOGINIS ATLYGIS</b>	<b>bazinis darbo užmokestis</b>	darbo sutartyje nustatytas mėnesinis arba valandinis darbo užmokestis	✓	✓	✓	✓
	<b>kiti priskaitymai, susiję su darbu ir poilsiu</b>	priedai už kvalifikaciją, poilsio laiką tarp reisų ir kt.	✓			
	<b>mokėjimas už kitokį nei įprastas darbo laiką</b>	mokėjimas už viršvalandinį darbą, darbą naktį ir kt.		pagal lokalius teisės aktus ir vidinius dokumentus, detalizuojančius tokio tipo mokėjimus		
	<b>kintama atlygio dalis</b>	kintama atlygio dalis už trumpalaikių tikslų pasiekimą pagal konkrečioms pozicijoms / komandoms taikomas schemas	✓			
	<b>papildomas paskatinimas</b>	gali būti skiriamas darbdavio iniciatyva už neeilinius rezultatus bei strateginių iniciatyvų valdymą, taip pat pagal konkrečioms pozicijoms / komandoms taikomas schemas	✓	✓	✓	✓
	<b>paskatinimas už metinius veiklos rezultatus</b>	metinis paskatinimas darbdavio iniciatyva už LTG grupės / Veiklos vienetų / funkcijos metinius veiklos rezultatus ir asmenines pastangas	✓	✓	✓	✓
	<b>paskatinimas už ilgesnės nei metų trukmės tikslų pasiekimą</b>	paskatinimas už ilgesnės nei metų trukmės tikslų pasiekimą pagal taikomas schemas		pozicijoms, kurioms keliami ilgesnės nei metų trukmės tikslai		
<b>atlygis už kolegialių organų narių veiklą</b>	akcininko sprendimu nustatytas atlygis už kolegialių organų narių veiklą		darbuotojams, akcininko sprendimu deleguotiems į kolegialių organų narius			
<b>PRIEMONĖS, KURIANČIOS PAPILDOMĄ DARBDAVIO VĖRĘ</b>	<b>papildomų naudų paketas</b>	darbuotojų draudimas, išmokos ir pašalpos, papildomos mokamų atostogų dienos ir kt.	✓	✓	✓	✓
	<b>transporto priemonės sąnaudų kompensacija vadovams</b>	kasmėnesinė kompensacija, skirta užtikrinti mobilumą bei reprezentacinius reikalavimus		✓	✓	✓
<b>NEPINIGINIS ATLYGIS</b>	organizacinė kultūra, renginiai, galimybė tobulėti patiems ir padėti tobulėti kitiems, įsitraukti į ambasadorystės iniciatyvas bei vidinius klubus, galimybė dirbti strateginės reikšmės įmonių grupėje	✓	✓	✓	✓	

1 paveikslas. Atlygio dedamosios

	AB „Lietuvos geležinkeliai“ Atlygio ir veiklos valdymas
Atlygio nustatymo metodika	Nr. M/FN12/LG/1 Versija 5

3.2. Atlygio dedamųjų dydžiai (vertės, ribos) priklauso nuo pozicijos korporatyvinio lygio. LTG grupės įmonių, veikiančių Lietuvos teritorijoje, pozicijų korporatyvinių lygių sąrašas-žemėlapis skelbiamas [Mano LTG > Žinių bazėje > Atlygio ir papildomų naudų skyriuje](#). Individualią informaciją apie pozicijos korporatyvinį lygį darbuotojai gali rasti [Darbuotojų portale](#).

3.3. Su Atlygio politikos įgyvendinimu LTG grupės įmonėse, veikiančiose Lietuvos teritorijoje, susiję 2 paveiksle nurodyti vidaus dokumentai ir [Mano LTG > Žinių bazėje > Atlygio ir papildomų naudų skyriuje](#) talpinama informacija:



2 paveikslas. Procesai ir metodikos

#### 4. Bazinis darbo užmokestis

4.1. Bazinis darbo užmokestis – darbo sutartyje nustatytas piniginis atlygis, mokamas kiekvieną mėnesį. Tai didžiausia ir svariausia tiesioginio atlygio dalis.

4.2. Bazinis darbo užmokestis gali būti mėnesinis arba valandinis. Valandinis bazinis darbo užmokestis nustatomas traukinio mašinistams. Kitoms pozicijoms taikomas mėnesinis bazinis darbo užmokestis.

4.3. Bazinis darbo užmokestis nustatomas individualiai, taikant pozicijos korporatyviniams lygiui nustatytus DU rėžius.

4.4. DU rėžiai pagal pozicijos korporatyvinį lygį skelbiami [Mano LTG > Žinių bazėje > Atlygio ir papildomų naudų skyriuje](#). DU rėžius nustato ir peržiūri bei aktualią informaciją darbuotojams skelbia Atlygio ir veiklos valdymo komanda.


4.5. Bazinio darbo užmokesčio rėžiai pagal pozicijos korporatyvinį lygį gali turėti turi ne tik minimumą, medianą ir maksimumą, bet ir tarpinius dydžius – fiksuotus įkainius. Tokie fiksuoti įkainiai paprastai taikomi operatyvinės veiklos darbuotojams.

4.6. Kai DU rėžis yra suskirstytas į tarpinius dydžius – fiksuotus įkainius, to paties pozicijos korporatyvinio lygio bazinio darbo užmokesčio medianą atitinka trečiasis įkainis.

4.7. Tos pačios skaitinės pakopos, bet kitos veiklos srities DU rėžių mediana gali skirtis, pvz., D18APT (Keleivių aptarnavimo veiklos sritis) ir D18IT (Informacinių technologijų veiklos sritis) medianos skiriasi dėl skirtingos tos paties skaitinės pakopos pozicijų darbo apmokėjimo rinkos praktikos.

4.8. Periodinė bazinio darbo užmokesčio peržiūra, atliekama kartą per metus, yra įgyvendinama vadovaujantis Atlygio valdymo proceso standartu. Periodinės bazinio darbo užmokesčio peržiūros metu yra peržiūrimas kiekvieno darbuotojo bazinis darbo užmokestis, o jo pakėlimas siūlomas tiems darbuotojams, kurių individuali situacija atitinka konkrečios peržiūros įgyvendinimo principus. Kai periodinės peržiūros rezultatas yra darbuotojo darbo užmokesčio pakėlimas, tokiam darbo sąlygų pagerinimui darbo sutarties priedas gali būti nerengiamas, o darbuotojas apie pagerinimo faktą informuojamas pranešimu. Apie tokio pranešimo formatą darbuotojai informuojami iš anksto vidinėmis komunikavimo priemonėmis.

4.9. Prieš kiekvieną periodinės peržiūros ciklą, apie konkrečiai peržiūrai dedikuotus detaliuosius principus bei apimtis yra informuojami Kolektyvinę sutartį pasirašę darbuotojų atstovai, peržiūros metu sprendimus priimančys vadovai, o bendra komunikacija platinama darbuotojams vidinėmis komunikavimo priemonėmis.

	AB „Lietuvos geležinkeliai“ Atlygio ir veiklos valdymas
Atlygio nustatymo metodika	Nr. M/FN12/LG/1 Versija 5

4.10. Su periodine bazinio darbo užmokesčio peržiūra nesusiję, vadovo inicijuojami individualūs bazinio darbo užmokesčio pakeitimai / nustatomas bazinio darbo užmokesčio dydis naujiems ar į kitą poziciją perkeliama darbuotojams, yra formuojami atsižvelgiant į Atlygio politikos ir šios Metodikos nuostatas ir derinami su Žmonių ir kultūros partneriu.

4.11. Darbuotojui keičiant poziciją į vienu ar keliais korporatyviniais lygiais aukštesnę poziciją, kai naujos ir esamos pozicijos bazinio darbo užmokesčio rėžiai apčiuopiamai skiriasi, rekomenduojama tokio darbuotojo darbo užmokestį kelti etapais - nuosekliai įgyvendinti Atlygio politikos nuostatas, susijusias su naujai priimamų darbuotojų bazinio darbo užmokesčio nustatymu.

4.12. Jei darbuotojas be savo pagrindinių pareigų dar eina kitas pareigas LTG / Veiklos vienetė / kitame padalinyje / su LTG įmonių grupės veikla susijusioje bendrovėje (pvz., RB Rail AS), už kurias yra mokamas darbo užmokestis, yra įvertinamas visas atskiromis dalimis gaunamas darbo užmokestis. Siekiant išlaikyti vidinį teisingumą, tokio darbuotojo už pagrindines pareigas nustatyta bazinė mėnesinė alga, gali būti proporcingai koreguojama laikotarpiui, kurį darbuotojas eina kitas pareigas ir už jas gauna darbo užmokestį.

4.13. Darbuotojui grįžtus po ilgalaikio nebuvimo (pavyzdžiui, vaiko priežiūros atostogų), jo bazinis darbo užmokestis gali būti peržiūrimas atsižvelgiant į pozicijos, į kurią grįžtama po ilgalaikio nebuvimo, DU rėžius, taip pat grįžtančio darbuotojo pasirengimą išpildyti pozicijai keliamus lūkesčius lyginant su kitais darbuotojais bei vidinį teisingumą, t.y. kitų darbuotojų, esančių analogiškoje ar labai panašioje pozicijoje darbo užmokesčio lygį. Individualus bazinis darbo užmokestis neturėtų būti mažesnis negu minimalus rėžis.

## 5. Kiti priskaitymai, susiję su darbu ir poilsiu

5.1. Priskaitymai, susiję su darbu ir poilsiu, apima atskirus sutarimus su veiklų vadovais ir darbuotojų atstovais dėl apmokėjimo dydžio ir taikymo taisyklių už įgytą kvalifikacinę klasę, tam tikro pobūdžio darbą ar poilsio laiką (pvz. dirbantiems kilnojamojo pobūdžio darbą yra skiriami papildomi apmokėjimai: apmokėjimas už kelionės metu turėtą poilsio laiką traukinio mašinistams; apmokėjimas už pertraukas ir kelionės metu turėtą poilsio laiką kelionių palydovams; apmokėjimas už darbą, susijusį su kelionėmis ar važiavimu užsienyje).

5.2. Darbuotojams taikomi priskaitymai, susiję su darbu ir poilsiu, yra išvardinti šio dokumento 1 priede „Kiti priskaitymai, susiję su darbu ir poilsiu“.

## 6. Mokėjimas už kitokį nei įprastas darbo laiką

6.1. Mokėjimą už kitokį nei įprastas darbo laiką reglamentuoja Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas (toliau – Darbo kodeksas) ir Kolektyvinė sutartis.


6.2. Mokėjimai už kitokį nei įprastas darbo laikas aprašyti šio dokumento 2 priede „Mokėjimas už kitokį nei įprastas darbo laiką“.

## 7. Kintama atlygio dalis ir papildomas paskatinimas

7.1. Mėnesinė / kito trumpesnio nei metai periodo kintanti (priklausanti nuo tikslų pasiekimo) atlygio dalis, gali būti skiriama darbuotojams, pasiekusiems su operatyviaja veikla, klientų aptarnavimu ar kitais LTG įmonių grupės veiklai svarbiais rodikliais, susijusius trumpalaikius tikslus.

7.2. Kintamos atlygio dalies ar papildomo paskatinimo schema gali būti įvesta atskirioms pozicijoms ar jų grupėms, kai tokią schemą, jos įvedimo ir komunikacijos bei administravimo planą inicijuoja vadovas, atsakingas už šių pozicijų ar jų grupių funkcijų įgyvendinimą ir reikalingų rodiklių pamatavimą. Kintamos atlygio dalies / papildomo paskatinimo taikymo principai turi būti suderinti su žmonių ir kultūros partneriu, Atlygio ir veiklos valdymo komanda, Atlygio ir vadovų atrankos komitetu,



	AB „Lietuvos geležinkeliai“ Atlygio ir veiklos valdymas
Atlygio nustatymo metodika	Nr. M/FN12/LG/1 Versija 5

pristatyti darbuotojų atstovams ir patvirtinti LTG / Veiklos vieneto vadovo (generalinio direktoriaus) sprendimu. Kai tokių schemų įvedimas daro įtaką / gali daryti įtaką ir kituose padaliniuose ir / ar Veiklos vienetuose veikiančias bei panašias funkcijas įgyvendinančias pozicijas ar jų grupes, į sprendimą įvesti kintamą atlygio dalį / papildomą paskatinimą turi būti įtraukti ir kitų padalinių / Veiklos vienetų atstovai, o atskirais atvejais ir LTG vadovų taryba, kad būtų išlaikytas atlygio valdymo principų nuoseklumas ir vientisumas. LTG vadovų tarybą paprastai sudaro LTG vadovas (bendrinė pozicijų grupė H), Veiklos vienetų, atstovaujančių pagrindines veiklas (AB „LTG Infra“, AB „LTG Cargo“, UAB „LTG Link“) vadovai (bendrinė pozicijų grupė T) ir LTG vadovui tiesiogiai pavaldūs funkciniai vadovai (bendrinė pozicijų grupė T).

7.3. Inicijatyvos kintamą atlygio dalį / papildomą paskatinimą įvesti tam tikrą funkciją įgyvendinančioms pozicijoms ar jų grupėms, veikiančioms daugiau nei viename Veiklos vienetė, savininkai yra šias funkcijas centralizuotai kuruojantys LTG vadovai, derinant tokias iniciatyvas su Veiklos vienetų atstovais, Atlygio ir veiklos valdymo komanda bei LTG vadovų taryba.

7.4. Įvedant kintamą atlygio dalį / papildomą paskatinimą yra įvertinamas konkrečia schema siekiamų tikslų pobūdis, planuojamas mokėjimų periodiškumas, maksimalios kintamos atlygio dalies / papildomo paskatinimo galimybės, bendro prognozuojamo atlygio (bazinis atlyginimas ir kintanti dalis) apimtis bei jo atitiktis rinkos praktikoms ir kitos, įvedamai schemai būdingos sąlygos. Po tokios analizės priimamas sprendimas dėl paskatinimo už metinius veiklos rezultatus galimybės – ar tokia galimybė išlaikoma įsigaliojus kintamos atlygio dalies / papildomo paskatinimo taikymui. Sprendimas įvedus kintamą atlygio dalį / papildomą paskatinimą netaikyti paskatinimo už metinius veiklos rezultatus yra užfiksuojamas konkrečios kintamos atlygio dalies / papildomo paskatinimo schemos aprašyme ir iškomunikuojamas darbuotojams, dirbantiems pozicijose, kurioms yra įvedama kintama atlygio dalis / papildomas paskatinimas.

7.5. Sprendimai dėl LTG įmonių grupėje išskirtiniais atvejais darbdavio iniciatyva skiriamo vienkartinio papildomo paskatinimo, argumentuotu teikimu inicijuoto LTG / Veiklos vieneto vadovo ir / ar žmonių ir kultūros partnerio, kolegialiu sprendimu yra tvirtinami Atlygio ir vadovų atrankos komitete.


7.6. LTG grupėje gal būti taikomos papildomo paskatinimo schemos, nukreiptos į tęstines tikslines veiklas bei jose dalyvaujančius darbuotojus. Tokių schemų savininkai yra šias tęstines tikslines veiklas centralizuotai kuruojantys LTG vadovai arba Veiklos vienetų vadovai, jeigu šios schemos apsiriboja Veiklos vieneto darbuotojų paskatinimu. Tokių papildomo paskatinimo schemų inicijavimas derinamas su Atlygio ir veiklos valdymo komanda bei LTG vadovų taryba, schemos pristatomos darbuotojų atstovams, tvirtinamos LTG / Veiklos vieneto vadovo (generalinio direktoriaus) sprendimu.

## 8. Paskatinimas už metinius veiklos rezultatus

8.1. Paskatinimas už metinius veiklos rezultatus – tai darbdavio iniciatyva, vadovaujantis LR DK 142 straipsnio 1 dalies 2 punktu, skirtas darbuotojų paskatinimas už gerai atliktą darbą bei LTG įmonių grupės / Veiklos vieneto pasiektus veiklos rezultatus. Šis skatinimas yra nukreiptas į ateitį kaip motyvacinė priemonė darbuotojams. Skirstant skatinimo išmokėjimui skirtas lėšas yra atsižvelgiama į darbuotojo indėlį siekiant LTG įmonių grupės / Veiklos vieneto metinių tikslų. Detaliau aprašyta Paskatinimo už metinius veiklos rezultatus skyrimo proceso standarte.

8.2. Paskatinimas už metinius veiklos rezultatus apskaičiuojamas pagal mėnesinį bazinį darbo užmokestį, nurodytą darbo sutartyje ataskaitinių metų lapkričio 30 d. Jei Darbuotojas be savo pagrindinių pareigų dar eina kitas pareigas LTG įmonių grupėje / su LTG įmonių grupės veikla susijusioje bendrovėje (pvz., RB Rail AS), už kurias yra mokamas papildomas darbo užmokestis, metinio paskatinimo apskaičiavimui yra įvertinamas visas atskiromis dalimis gaunamas bazinis darbo užmokestis.

8.3. Maksimali paskatinimo už metinius veiklos rezultatus schema pagal pozicijos korporatyvinį lygį ir metinės veiklos apibendrinimo rezultatus darbuotojams skelbiama [Mano LTG > Žinių bazėje > Darbuotojų metinės veiklos vertinimo skyriuje](#). Detaliau aprašyta Paskatinimo už metinius veiklos rezultatus skyrimo proceso standarte.

	AB „Lietuvos geležinkeliai“ Atlygio ir veiklos valdymas
Atlygio nustatymo metodika	Nr. M/FN12/LG/1 Versija 5

## 9. Priemonės, kuriančios papildomą darbdavio vertę ir nepiniginis atlygis

9.1. Priemonės, kuriančios papildomą darbdavio vertę ir nepiniginis atlygis apibrėžti Atlygio politikoje.

9.2. Priemonių, kuriančių papildomą darbdavio vertę dedamosios pateikiamos 3 priede „Priemonės, kuriančios papildomą darbdavio vertę“.

9.3. Informacija apie papildomų naudų paketą skelbiama ir [Mano LTG > Žinių bazėje > Atlygio ir papildomų naudų skyriuje](#).

## 10. Atlygis už kolegialių organų narių veiklą

10.1. LTG įmonių grupės darbuotojams, akcininko deleguotiems į Veiklos vieneto kolegialių organų narius, atlygis gali būti skiriamas tik tais atvejais, kai Veiklos vienetas atitinka visus žemiau išvardintus kriterijus, vertinamus eilės tvarka:

10.1.1. Veiklos vienetas valdomas 100 proc. (dalinės savininkystės atveju reikalingas bendras visų akcininkų susitarimas);

10.1.2. Veiklos vienete veikia kolegialus organas – valdyba arba stebėtojų taryba;

10.1.3. Veiklos vieneto kolegialus organas nėra vykdytysis – kolegialiaame organe nedalyvauja Veiklos vieneto atstovai, įgyvendinantys vykdančiąsias funkcijas;

10.1.4. Veiklos vieneto kolegialiaame organe yra nepriklausomų narių;

10.1.5. Veiklos vienetas pagal Lietuvos Respublikos įmonių atskaitomybės įstatymą priskiriamas didelių arba vidutinių įmonių kategorijai;

10.2. Atitiktis šios Metodikos 10.1.1-10.1.5 punktuose išvardintiems kriterijams vertinama nuosekliai, t.y. neatitikus kurio nors kriterijaus, likę kriterijai nėra vertinami (pvz., neatitikus 10.1.1. punkto kriterijaus, 10.1.2-10.1.5 punktuose nurodyti kriterijai nėra vertinami).

10.3. Sprendimą dėl kolegialaus organo narių atlygio dydžių priima akcininkas.

10.4. LTG grupės įmonių atitiktis 10.1.1-10.1.5 punktuose išvardintiems kriterijams pavyzdys pateiktas 4 priede „Pavyzdys. LTG grupės įmonės pagal atlygio skyrimo akcininko deleguotiems kolegialaus organo nariams kriterijus“.

## 11. Baigiamosios nuostatos


11.1. Atlygio nustatymo metodiką ir jos pakeitimus tvirtina LTG Žmonių ir kultūros direktorius teisės aktu.

11.2. Atlygio nustatymo metodikos peržiūrėjimą ir atnaujinimą inicijuoja ir pakeitimus koordinuoja LTG Atlygio ir veiklos valdymo vadovas.

11.3. Atlygio nustatymo metodika peržiūrima ne rečiau kaip kartą per metus, įvykus esminiams ilgalaikės LTG strategijos, Atlygio politikos, atlygio dedamųjų pakeitimams, taip pat įvykus darbo teisės, Kolektyvinės sutarties pakeitimams.

11.4. Atlygio nustatymo metodika taikoma tiek, kiek neprieštaruja Lietuvos Respublikos įstatymams ir (ar) kitiems galiojantiems teisės aktams.




	AB „Lietuvos geležinkeliai“ Atlygio ir veiklos valdymas
Atlygio nustatymo metodika	Nr. M/FN12/LG/1 Versija 5

Atlygio nustatymo metodikos  
1 priedas

### KITI PRISKAITYMAI, SUSIJĘ SU DARBU IR POILSIU

Priedo pavadinimas	Procentas nuo bazinio darbo užmokesčio	Nustatymo tvarka ir terminai
Priedas už kvalifikacijos klasę	Proc. pagal kvalifikacijos klasę	Priedas už kvalifikacijos klasę skiriamas AB „LTG Cargo“, UAB „LTG Link“ traukinio mašinistams pagal Veiklos vieneto klasių skyrimo tvarką. Aktualus priedo dydis skelbiamas <a href="#">Mano LTG &gt; Žinių bazėje &gt; Atlygio ir papildomų naudų skyriuje</a> .
Apmokėjimas už kelionės metu turėtą poilsio laiką traukinio mašinistams	50 proc.	Poilsio laikas kelionės metu tarp reisų (pvz. nakvynė gražos punkte), apmokamas 50 proc. baziniu darbo užmokesčiu, nevertinant jokių papildomų tos dienos, kurią buvo fiksuotas pertraukų / poilsio laikas, mokėjimų už dirbtą laiką (pvz., nevertinant padidinto apmokėjimo už darbą naktį ar poilsio / šventinę dieną).
Apmokėjimas už pertraukas ir kelionės metu turėtą poilsio laiką kelionių palydovams	50 proc.	Pirmoji kiekvienos pertraukos valanda pamainos metu yra įskaičiuojama į darbo laiką, o likęs pertraukos laikas, taip pat poilsio laikas kelionės metu tarp reisų (pvz. nakvynė gražos punkte), apmokamas 50 proc. baziniu darbo užmokesčiu, nevertinant jokių papildomų tos dienos, kurią buvo fiksuotas pertraukų / poilsio laikas, mokėjimų už dirbtą laiką (pvz. nevertinant padidinto apmokėjimo už darbą naktį ar poilsio / šventinę dieną).
Apmokėjimas už poilsio laiką pertraukose tarp maršrutų darbuotojams, atliekantiems bilietų kasininko funkcijas	10 proc.	Šis apmokėjimas gali būti skiriamas tik darbuotojams, dirbantiems mažose stotyse, kurių pagrindinė darbo funkcija yra bilietų pardavimas, o pertraukose tarp maršrutų jiems nėra priskirta kita nuolatinio pobūdžio funkcija (pvz. stoties budėtojo).  Tokiems darbuotojams mokamas nustatyto dydžio priedas už faktiškai dirbtą darbo dienos, kurią buvo ilgesnė nei 2 val. pertrauka, laiką.
Apmokėjimas už darbą, susijusį su kelionėmis ar važiavimu užsienyje	50 proc.	Šis apmokėjimas gali būti skiriamas darbuotojams, trumpam išvykstantiems iš Lietuvos teritorijos, kai nėra apmokamos komandiruotės išlaidos. Toks apmokėjimas negali viršyti 50 proc. bazinio darbo užmokesčio už faktiškai tokiu pobūdžiu dirbtą darbo laiką, bet negali būti didesnis nei norminių teisės aktų nustatyta komandiruočių į užsienį dienpinigių norma. Esant prievolei šio tipo mokėjimus apmokestinti Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka, mokesčius iš savo lėšų sumoka LTG / Veiklos vienetas.
Priedas už vagonų kūrenimą	6 proc.	Priedas darbuotojams mokamas už vagonų kūrenimą sezono metu, esant technologiniam būtinumui, už faktiškai tokioms funkcijoms atlikti skirtą laiką.


	AB „Lietuvos geležinkeliai“ Atlygio ir veiklos valdymas
Atlygio nustatymo metodika	Nr. M/FN12/LG/1 Versija 5

Atlygio nustatymo metodikos  
2 priedas

## MOKĖJIMAS UŽ KITOKĮ NEI ĮPRASTAS DARBO LAIKĄ

Kitokiam nei įprastas darbo laikui priskiriama:


Darbo laiko tipas	Mokėjimo dydis		
	Darbuotojams, išskyrus vadovaujančias pozicijas, priskirtas H, T, A ir B bendrinėms pozicijų grupėms	LTG vadovas (H), Veiklos vieneto vadovas (T)	Kiti vadovaujantys darbuotojai, kurių pozicijos priskirtos T, A ir B bendrinėms pozicijų grupėms
Viršvalandinis darbas	Taikant Kolektyvinėje sutartyje numatytus koeficientus	Tvarkoma darbo laiko apskaita, už darbą nemokama	Tvarkoma darbo laiko apskaita, mokama kaip už įprastą darbo laiko režimą
Viršvalandinis darbas poilsio dieną, naktį, švenčių dieną	Minimalūs Darbo kodekse nustatyti dydžiai		
Darbas naktį			
Darbas šventinę dieną			
Darbas poilsio dieną			
Darbas naktį poilsio arba šventinę dieną	Taikant 2,5 koeficientą		
Prastovos laikas	Minimalūs Darbo kodekse nustatyti dydžiai		
LTG / Veiklos vieneto siuntimu mokymuose (įskaitant konferencijas) praleistas laikas	Bazinis darbo užmokestis, ir priedas už kvalifikacijos klasę (jei toks priedas yra paskirtas) už mokymuose praleistą laiką		
Darbas nukrypstant nuo normalių darbo sąlygų	Taikant Kolektyvinėje sutartyje numatytą koeficientą		

	AB „Lietuvos geležinkeliai“ Atlygio ir veiklos valdymas
Atlygio nustatymo metodika	Nr. M/FN12/LG/1 Versija 5


Atlygio nustatymo metodikos  
3 priedas

### PRIEMONĖS, KURIANČIOS PAPILDOMĄ DARBDAVIO VERTEĮ

Atlygio dedamoji	Aprašymas / dydžiai	Nustatymo tvarka ir terminai
Nemokamos kelionės traukiniais	Nemokamos kelionės traukiniais į darbą / iš darbo ir laisvalaikio LTG įmonių grupės darbuotojams	Plačiau aprašyta <a href="#">Mano LTG &gt; Žinių bazėje &gt; Atlygio ir papildomų naudų skyriuje</a>
Transporto priemonės sąnaudų kompensacija vadovams	Kasmėnesinė kompensacija, skirta užtikrinti mobilumą bei reprezentacinius reikalavimus nustatyto lygio vadovų pozicijoms ir yra šioms pozicijoms skiriamo motyvacinio paketo dalis	Plačiau aprašyta Transporto priemonių valdymo politikoje, Transporto priemonės sąnaudų kompensavimo skaičiavimo metodikoje, sprendimuose dėl konkrečių kompensacijų dydžių bei kituose susijusiuose vidaus dokumentuose (aktualiose jų redakcijose)
Sveikatos draudimas	Darbuotojams gali būti suteikta papildomo savanoriškojo sveikatos draudimo apsauga, kurią savo lėšomis suteikia darbdavys. Sveikatos draudimas yra kelių tipų: <ul style="list-style-type: none"> <li>• I tipo draudimo apsauga skiriama darbuotojams, kurių pozicijos priskirtos H ir T bendrajai pozicijų grupei;</li> <li>• II tipo draudimo apsauga skiriama darbuotojams, kurių pozicijos priskirtos A bendrajai pozicijų grupei;</li> <li>• III tipo draudimo apsauga skiriama darbuotojams, kurių pozicijos priskirtos B, C, D, E ir F bendrinėms pozicijų grupėms.</li> </ul>	Pagal susitarimą su paslaugos teikėju
Draudimas nuo nelaimingų atsitikimų	Darbuotojai gali būti draudžiami nuo nelaimingų atsitikimų, draudimo apsaugą taikant visą parą visame pasaulyje.	
Išmoka gimus vaikui	Darbuotojui skiriama 300 Eur (neto, atskaičius mokesčius) piniginė išmoka, gimus jo vaikui.	Dydžiai nustatyti Kolektyvinėje sutartyje. Detalesnė skyrimo tvarka


	AB „Lietuvos geležinkeliai“ Atlygio ir veiklos valdymas
Atlygio nustatymo metodika	Nr. M/FN12/LG/1 Versija 5

Atlygio dedamoji	Aprašymas / dydžiai	Nustatymo tvarka ir terminai
	Jei abu vaiko tėvai yra LTG įmonių grupės darbuotojai, tuomet išmoka skiriama tik vienam iš jų.	aprašyta Išmokų, numatytų šakos kolektyvinėje sutartyje, darbuotojams skyrimo taisyklėse, kurios skelbiamos <a href="#">Mano LTG &gt; Išmokos numatytos Šakos kolektyvinėje sutartyje</a>
Išmoka mirus artimajam	Darbuotojui skiriama 300 Eur (neto, atskaičius mokesčius) išmoka, mirus artimam jo šeimos nariui: sutuoktiniui, vaikui / įvaikiui, tėvams / įtėviams, broliams, seserims.  Jei LTG įmonių grupėje dirba keli šeimos, kuri išgyveno netektį, nariai, išmoka mokama tik vienam šeimos nariui.	
Išmoka mirus darbuotojui	Darbuotojo šeimai skiriama 4 minimalių mėnesinių algų dydžio (neto, atskaičius mokesčius) pinigine pašalpa laidojimo išlaidoms padengti mirus LTG įmonių grupės darbuotojui.  Mirus LTG įmonių grupės darbuotojui gali būti skiriama tik viena išmoka ir tik vienam šeimos nariui.	
Išmoka patyrus nuostolių dėl stichinės nelaimės	Išmokos darbuotojui, patyrusiam nuostolių dėl stichinės nelaimės ar kitų nuo jo nepriklausančių aplinkybių, dydį nustato LTG įmonių grupėje sudaryta centralizuota komisija.  Jei LTG įmonių grupėje dirba keli šeimos, patyrusios nuostolių dėl stichinės nelaimės nariai, išmoka skiriama tik vienam šeimos nariui.	
Išmoka reabilitaciniam gydymui	300 Eur (neto, atskaičius mokesčius) išmoka skiriama po įvykusio nelaimingo atsitikimo kelyje, kurio metu buvo sužalotas ar žuvo žmogus: <ul style="list-style-type: none"> <li>– geležinkelio riedmenį įvykio metu valdžiusio geležinkelio riedmens mašinisto reabilitacijai ir</li> <li>– įvykio metu geležinkelio riedmenį valdžiusio mašinisto (stažuotojo) darbą, t. y. geležinkelio riedmens valdymą, prižiūrėjusio ar mašinisto (stažuotojo) darbo kontrolės vertinimą darbo vietoje atlikusio geležinkelio riedmenų mašinisto / instruktoriaus reabilitacijai</li> </ul>	
Padėka už ilgametį ir gerą darbą	Darbuotojams, turintiems ne mažesnę kaip 25 metų darbo LTG įmonių grupėje stažą, sulaukusiems pensinio amžiaus ir dėl to nutraukiantiems darbo santykius su	

	AB „Lietuvos geležinkeliai“ Atlygio ir veiklos valdymas
Atlygio nustatymo metodika	Nr. M/FN12/LG/1 Versija 5

Atlygio dedamoji	Aprašymas / dydžiai	Nustatymo tvarka ir terminai
	LTG įmonių grupė, išmokamas iki 1 vidutinio darbo užmokesčio dydžio vienkartinis priedas (atsižvelgiant į darbo rezultatus, darbo drausmę).	
Apmokamos dienos vedybų atveju	Darbuotojo vedybų atveju suteikiamos 3 apmokamos dienos, už kurias darbuotojui mokamas vidutinis darbo užmokestis.	Plačiau aprašyta Atostogų suteikimo, planavimo ir atšaukimo principuose
Apmokamos dienos mirus artimajam	Mirus artimam darbuotojo šeimos nariui (sutuoktiniui, vaikui / įvaikiui, tėvams / įtėviams, broliams, seserims), darbuotojui suteikiamos 3 apmokamos dienos, už kurias darbuotojui mokamas vidutinis darbo užmokestis.	<a href="#">Mano LTG &gt; Atostogų suteikimo, planavimo ir atšaukimo principai</a>
Apmokamos dienos traukinio mašinistams po nelaimingo atsitikimo	10 dienų, už kurias mokamas vidutinis darbo užmokestis yra suteikiama po nelaimingo atsitikimo kelyje, kurio metu buvo sužalotas ar žuvo žmogus: <ul style="list-style-type: none"> <li>– geležinkelio riedmenį įvykio metu valdžiusio geležinkelio riedmens mašinisto reabilitacijai ir</li> <li>– įvykio metu geležinkelio riedmenį valdžiusio mašinisto (stažuotojo) darbą, t. y. geležinkelio riedmens valdymą, prižiūrėjusio ar mašinisto (stažuotojo) darbo kontrolės vertinimą darbo vietoje atlikusio geležinkelio riedmenų mašinisto / instruktoriaus reabilitacijai</li> </ul>	
Apmokamos dienos Kolektyvinę sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų nariams	Kolektyvinę sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų nariams, kurių narystė yra netrumpesnė nei vieneri metai, suteikiamos 2 apmokamos dienos per kalendorinius metus, už jas mokant vidutinį darbo užmokestį. Šias dienas rekomenduojama naudoti dalyvavimui profesinių sąjungų organizuojamose veiklose, savanorystei, sveikatos stiprinimui.	Plačiau aprašyta Kolektyvinėje sutartyje
Mokamos atostogų dienos savišvietai arba savanorystei	Nuo 2024.01.01 d. Nacionalinės kolektyvinės sutarties priede nurodytų organizacijų profesinių sąjungų nariams, į šias profesines sąjungas įstojusiems iki 2023.10.12 d. (imtinai), suteikiamos 2 apmokamos dienos per metus, už kurias mokamas vidutinis darbo užmokestis.	Plačiau aprašyta Nacionalinėje kolektyvinėje sutartyje

Baigtinis, atskirais periodais LTG įmonių grupėje galiojančių priemonių, kuriančių papildomą darbdavio vertę paketas gali būti platesnis ir kisti – apie jį darbuotojams skelbiama vidinėmis komunikavimo priemonėmis.

	AB „Lietuvos geležinkeliai“ Atlygio ir veiklos valdymas
Atlygio nustatymo metodika	Nr. M/FN12/LG/1 Versija 5

### Papildomai apmokamos mokymosi atostogos

LTG įmonių grupė nustato palankesnes, nei numato galiojantys šalies teisės aktai, mokymosi atostogų apmokėjimo sąlygas.


Trukmė ir apmokėjimo dydis	Vadovui patvirtinus, kad studijos yra susijusios su darbuotojo kvalifikacijos kėlimu	Studijos, nesusijusios su darbuotojo kvalifikacijos kėlimu
Suteikiamų atostogų dienų skaičius	Numatytas pagal Darbo kodeksą	Numatytas pagal Darbo kodeksą
Mokamų atostogų dienų skaičius	Visos pagal Darbo kodeksą suteiktos atostogų dienos	Ne daugiau kaip 10 darbo dienų per metus
Apmokėjimo dydis	Vidutinis darbo užmokestis	0,5 vidutinio darbo užmokesčio, jei darbuotojas LTG įmonių grupėje yra išdirbęs ilgiau nei 5 metus.  Jeigu darbuotojas LTG įmonių grupėje yra išdirbęs trumpiau nei 5 metus, – neapmokama.

### Laisvas nuo darbo laikas pirmąją mokslo metų dieną

LTG įmonių grupė nustato palankesnes, nei numato galiojantys šalies teisės aktai, pirmosios mokslo metų dienos suteikimo ir apmokėjimo sąlygas.

Trukmė ir apmokėjimo dydis	Vadovui patvirtinus	Kam suteikiama
Suteikiamas laisvas laikas	1 darbo diena	Teisės į Darbo kodekso 138 straipsnio 3 dalyje nustatytas papildomas poilsio dienas neturintiems darbuotojams, auginantiems vaiką iki 14 m., kuris mokosi pagal priešmokyklinio ugdymo, pradinio ugdymo ar pagrindinio ugdymo programas.
Apmokėjimo dydis	Vidutinis darbo užmokestis	Jei abu tėvai dirba LTG įmonių grupėje, teisė į laisvą nuo darbo laiką suteikiama abiem tėvams.



	AB „Lietuvos geležinkeliai“ Atlygio ir veiklos valdymas
Atlygio nustatymo metodika	Nr. M/FN12/LG/1 Versija 5

4 priedas

**PAVYZDYS. LTG GRUPĖS ĮMONĖS PAGAL ATLYGIO SKYRIMO AKCININKO DELEGUOTIEMS KOLEGIALAUS ORGANO NARIAMS  
KRITERIJUS**

Įmonė	Veiklos vienetams (VV) taikomi kriterijai, nustatant ar skiriamas atlygis į jų kolegialių organų narius akcininko deleguotiems darbuotojams					Ar skiriamas atlygis į VV kolegialaus organo narius LTG įmonių grupės deleguotiems darbuotojams (atitinka penkis iš penkių kriterijų)
	Ar VV valdomas 100 proc.	Ar VV veikia kolegialus organas	Ar VV kolegialus organas yra nevykdantysis	Ar VV kolegialiaje nevykdančiajame organe yra nepriklausomų narių	Ar VV priskiriamas didelių / vidutinių įmonių kategorijai	
LTG	✓	✓	✓	✓	✓	Nėra LTG įmonių grupės deleguotų narių
AB „LTG Infra“	✓	✓	✓	✓	✓	Taip
AB „LTG Cargo“	✓	✓	✓	✓	✓	Taip
UAB „LTG Link“	✓	✓	✓	✓	✓	Taip
LTG Cargo Polska	✓	✓	✗	✗	✗	Ne
UAB Geležinkelio tiesimo centras	✓	✗	✗	✗	✗	Ne
UAB „Rail Baltica Statyba“	✓	✗	✗	✗	✗	Ne
LTG Cargo Ukraine	✓	✗	✗	✗	✗	Ne
UAB „LTG Wagons“	✓	✗	✗	✗	✗	Ne
VšĮ Geležinkelių logistikos parkas	✗	✗	✗	✗	✗	Ne
UAB „Voestalpine Railway Systems Lietuva“	✗	✗	✗	✗	✗	Ne