

UŽDAROSIOS AKCINĖS BENDROVĖS „GRINDA“ ATLYGIO POLITIKOS TIKSLAI IR PRINCIPAI

Atlygio politikos tikslai

- Nustatyti aiškius ir skaidrius Bendrovės darbuotojų atlygio už darbą principus siekiant palaikyti motyvuojančią, profesinį augimą skatinančią darbo aplinką, atitinkančią išorinio konkurencingumo ir vidinio teisingumo principus bei aukštų veiklos standartų organizacinę kultūrą.
- Skatinti darbuotojus siekti geresnių veiklos rezultatų, aktyviai prisidėti prie Bendrovės tikslų pasiekimo, kurti inovatyvius ir efektyvius sprendimus.

Svarbiausi Atlygio politikos principai:

- Bendrovės darbuotojų atlygio sistemą sudaro pastovioji atlygio dalis, kintama atlygio dalis, priemokos, nustatytos Darbo kodekse, Bendrovės vidaus teisės aktuose, vienkartinės priemokos, papildomos naudos, nefinansinis atlygis.
- Pastovioji atlygio dalis priklauso nuo pareigybės lygio bei nuo darbuotojo profesinės kompetencijos lygio.
- Bendrovės pareigybių lygiai yra nustatomi, remiantis tarptautine pareigybių vertinimo metodika.
- Politika tvirtinama ir keičiama valdybos sprendimu.
- Kintama atlygio dalis mokama, atsižvelgiant į bendrovės tikslų pasiekimą, finansinius rezultatus, Bendrovės finansines galimybes ir darbuotojo veiklos vertinimo rezultatus.
- Valdybos ir Audito ir rizikos valdymo komiteto narių atlygis nustatytas remiantis 2020-08-11 Vilniaus miesto savivaldybės administracijos direktoriaus įsakymu Nr. 30-1824/20 „Dėl Vilniaus miesto savivaldybės valdomų įmonių vadovų darbo apmokėjimo, valdybų ir audito komiteto narių atlygio tvarkos aprašo tvirtinimo“ patvirtinta tvarka.
- Bendrovės vadovo darbo užmokestį sudaro mėnesinė alga ir premija:
 1. Mėnesinė alga nustatoma koeficientais taikant atitinkamų metų Lietuvos Respublikos Seimo nustatytą Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų ir valstybės tarnautojų pareigūnės algos (atlyginimo) bazinį dydį ir atsižvelgiant į Savivaldybės valdomos įmonės kategoriją. Bendrovės vadovui mėnesinę algą nustato valdyba.
 2. Premija skiriama už pasiektus tikslus. Premiją skiria Bendrovės valdyba pasibaigus finansiniams metams ir patvirtinus finansinių ataskaitų rinkinius bei valdybai įvertinus metinių ir strategijos tikslų įgyvendinimą. Premija už pasiektus rezultatus negali viršyti dviejų mėnesinių algų dydžio. Vilniaus miesto savivaldybės patvirtinta tvarka rekomenduojama, kad nepasiekus veiklos tikslų maksimali galima premija būtų nustatoma taip:

Veiklos rezultatas	Procentas nuo maksimaliai galimos premijos
Tikslai pasiekti < 80 proc.	0 proc.
Tikslai pasiekti > 80 proc.< 100 proc.	50–99 proc.
Tikslai pasiekti 100 proc. ir daugiau	100 proc.