

UŽDAROJI AKCINĖ BENDROVĖ „GVT LT“ PAGRINDINIAI ATLYGIO POLITIKOS ASPEKTAI

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 aukštą veiklos standartų organizacinę kultūrą.
- Skatinti darbuotojus siekti geresnių veiklos rezultatų, aktyviai prisidėti prie Bendrovės tikslų pasiekimo, kurti inovatyvius ir efektyvius sprendimus.

Pagrindiniai Atlygio politikos principai:

- **aiškumo ir skaidrumo** – kiekvienam darbuotojui turi būti aišku, kaip nustatomas jo atlygis ir nuo kokių darbuotojo darbo rezultatų, kompetencijų bei kvalifikacijos priklauso jo dydis. Atlygio politika privalo būti prieinama visiems darbuotojams susipažinti;
- **nediskriminavimo** – atlygis nustatomas nediskriminuojant dėl darbuotojo amžiaus, lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų;
- **išorinio konkurencingumo** – darbuotojams mokamas Lietuvos darbo rinkos atžvilgiu konkurencingas atlygis. Atlygis nustatomas taip, kad tikslus pasiekiantiems darbuotojams būtų atlyginama ne mažiau kaip rinkoje mokamu vidutiniu piniginiu atlygiu (mediana);
- **vidinio teisingumo** – už tokį patį ar lygiavertį (vienodą vertę sukuriantį) darbą mokamas vienodas atlygis. Atlygis nustatomas taip, kad to paties pareigybių lygio darbuotojų atlygio skirtumai atitiktų Atlygio politikoje nustatytas ribas ir tarp atskirų pareigybių formuotų teisingus individualių darbuotojų atlyginimo skirtumus;
- **individualaus konkurencingumo** – atitinkamo pareigybės lygio darbuotojo darbo užmokestis diferencijuojamas pareigybės lygio darbo užmokesčio režiuose, atsižvelgiant į darbuotojo kompetencijas, darbo patirtį ir rezultatus.

Bendrovės darbuotojų atlygio sistemą sudaro pastovioji darbo užmokesčio dalis, nustatyta kaip pareiginė mėnesinė alga darbo sutartyje, kintamoji darbo užmokesčio dalis, kuri gali būti mokama pagal Bendrovėje taikomą darbo apmokėjimo sistemą, atsižvelgiant į darbuotojo metinės veiklos vertinimą, gebėjimus atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas bei Bendrovės vertybių laikymąsi; priemokos, nustatytos Darbo kodekse, Bendrovės vidaus teisės aktuose, vienkartinės priemokos, papildomos naudos, nefinansinis atlygis.

Bendrovės vadovo atlygį nustato visuotinis akcininkų susirinkimas Lietuvos Respublikos teisės aktu nustatyta tvarka.

Direktorius
Spartakas Petrovas