

KUPIŠKIO RAJONO SAVIVALDYBĖS KONTROLIUOJAMŲ UŽDARŲJŲ AKCINIŲ BENDROVIŲ VADOVŲ DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Kupiškio rajono savivaldybės kontroliuojamų uždarųjų akcinių bendrovių vadovų darbo užmokesčio tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) reglamentuoja Kupiškio rajono savivaldybės (toliau – Savivaldybė) kontroliuojamų uždarųjų akcinių bendrovių (toliau – Bendrovė) vadovų darbo apmokėjimo sąlygas ir tvarką.

2. Bendrovės vadovo darbo užmokestį sudaro:

2.1. mėnesinė alga (pastovioji ir kintamoji dalys arba pastovioji dalis);

2.2. premija.

3. Mėnesinės algos pastovioji dalis nustatoma koeficientais, taikant atitinkamų metų Lietuvos Respublikos Seimo nustatytą Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų bei valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinį dydį. Nepasiekus Bendrovei finansinių ir nefinansinių ilgalaikių ir trumpalaikių tikslų ar juos pasiekus iš dalies, gali būti svarstoma Bendrovės vadovo nustatyta mėnesinės algos pastovioji dalis.

4. Mėnesinės algos kintamoji dalis priklauso nuo Bendrovės veiklos rezultatų ir nustatoma atsižvelgiant į praėjusių metų Bendrovės veiklos vertinimo rodiklius.

5. Bendrovės valdybos arba akcijų valdytojo, jeigu valdyba nesudaroma, atitinkamai nustatyta Bendrovės vadovo mėnesinė alga (pastovioji dalis kartu su kintamąja dalimi) negali būti didesnė už praėjusių finansinių metų Bendrovės darbuotojų 4 (keturis) vidutinius mėnesinius darbo užmokesčius, apskaičiuotus pagal šio Aprašo V skyriuje nustatytą Bendrovės darbuotojų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarką.

6. Bendrovės valdybai arba akcijų valdytojui, jeigu valdyba nesudaroma, priėmus sprendimą mėnesinės algos kintamąją dalį nustatyti trumpesniam nei metų laikotarpiui, Bendrovės vadovo mėnesinė alga (pastovioji dalis kartu su kintamąja dalimi) negali būti didesnė už atitinkamo praėjusio laikotarpio Bendrovės darbuotojų 4 (keturis) vidutinius mėnesinius darbo užmokesčius.

7. Bendrovės vadovo pavaduotojo(-ų) mėnesinės algos pastoviosios ir kintamosios dalies dydžiai nustatomi 10–20 procentų mažesni už Bendrovės vadovo mėnesinės algos dydį, t. y. atitinkamą jo dalį.

8. Bendrovės valdyba arba akcijų valdytojas, jeigu valdyba nesudaroma, už gerus darbo rezultatus ir gerą darbo pareigų vykdymą, pasibaigus finansiniams metams ir patvirtinus finansinių ataskaitų rinkinius, ne daugiau kaip vieną kartą per metus Bendrovės vadovui iš Bendrovės pelno gali skirti premiją, kurios dydis negali viršyti jo 4 (keturių) mėnesinės algos pastoviosios dalies dydžių, arba iš sutaupytų lėšų, skirtų darbo užmokesčiui, – premiją, kurios dydis negali viršyti jo 1 (vienos) mėnesinės algos pastoviosios dalies dydžio.

II SKYRIUS

BENDROVIŲ VADOVŲ MĖNESINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS DALIES DYDŽIŲ SĄRAŠAS

9. Bendrovės vadovo mėnesinės algos pastoviosios dalies dydis nustatomas pagal lentelėje nurodytus koeficientus:

Eil. Nr.	Bendrovės pavadinimas	Koeficientas (Lietuvos Respublikos Seimo nustatytais Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų, valstybės tarnautojų bei valstybės ir savivaldybių biudžetinių įstaigų darbuotojų pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)
1.	UAB „Kupiškio vandenys“	9,3–12,7
2.	Uždaroji akcinė bendrovė „Kupiškio autobusų parkas“	
3.	Uždaroji akcinė bendrovė „Kupiškio komunalininkas“	

III SKYRIUS

BENDROVIŲ VADOVŲ MĖNESINĖS ALGOS KINTAMOSIOS DALIES NUSTATYMAS

10. Bendrovės vadovo mėnesinės algos kintamoji dalis priklauso nuo Bendrovės tikslų įgyvendinimo bei veiklos rezultatų ir nustatoma atsižvelgiant į praėjusiais finansiniais metais pasiektus konkrečius Bendrovės veiklos rodiklius (rezultatus).

11. Siektini rodikliai (užduotys):

11.1. Bendrovės veiklos pelningumas;

11.2. Bendrovės veiklos efektyvumas;

11.3. Bendrovės teikiamų paslaugų apimtys didėjimas;

11.4. Bendrovės sąnaudų mažinimas;

11.5. investicijų, mažinančių Bendrovės sąnaudas, gerinančių paslaugų kokybę, darbuotojų darbo sąlygas panaudojimas;

11.6. vartotojų pasitenkinimo teikiamomis paslaugomis lygis bei jų skundų tendencijos;

11.7. konkrečių priemonių, susijusių su Bendrovės veiklai keliamais tikslais bei uždaviniais, vykdymas.

12. Atsižvelgiant į Bendrovės veiklos specifiką, turi būti nustatyti 3–5 rodikliai (užduotys).

13. Bendrovės vadovo mėnesinės algos kintamoji dalis nustatoma:

13.1. pasiekus du iš nustatytų rodiklių (užduočių), nustatoma 10 proc. mėnesinės algos pastoviosios dalies dydžio kintamoji dalis;

13.2. pasiekus tris iš nustatytų rodiklių (užduočių), nustatoma 15 proc. mėnesinės algos pastoviosios dalies dydžio kintamoji dalis;

13.3. pasiekus keturis ir daugiau iš nustatytų rodiklių (užduočių), nustatoma 20 proc. mėnesinės algos pastoviosios dalies dydžio kintamoji dalis.

14. Jeigu praėjusių metų Bendrovės veiklos finansiniai rezultatai yra neigiami, mėnesinės algos kintamoji dalis negali būti nustatoma, išskyrus atvejus, kai neigiami finansiniai rezultatai atsirado dėl aplinkybių, kurių Bendrovės vadovas negalėjo kontroliuoti, numatyti ar užkirsti kelio šių aplinkybių, jų pasekmių atsiradimui. Tokiu atveju, Bendrovės vadovo kintamosios dalies dydis negali viršyti 10 procentų mėnesinės algos pastoviosios dalies dydžio.

15. Bendrovių vadovai kasmet, ne vėliau kaip iki balandžio 1 d., teikia praėjusių finansinių metų veiklos ataskaitą apie nustatytų rodiklių (užduočių) įvykdymą ir einamųjų metų veiklos rodiklių (užduočių) projektą Bendrovės valdybai arba akcijų valdytojui, jeigu valdyba nesudaroma.

16. Bendrovės valdyba arba akcijų valdytojas, jeigu valdyba nesudaroma, įvertina šio Aprašo 12 punkte nurodytas aplinkybes patvirtinančius dokumentus ir iki einamųjų metų gegužės 1 dienos nustato konkrečius (siektinus) Bendrovės veiklos vertinimo rodiklius (užduotis) einamiesiems metams ir Bendrovės vadovo mėnesinės algos kintamąją dalį.

IV SKYRIUS KITOS GARANTIJOS

17. Bendrovės valdybos arba akcijų valdytojo, jeigu valdyba nesudaroma, sprendimu Bendrovių vadovams:

17.1. gali būti skiriamos materialinės pašalpos, kai sunki jų materialinė būklė dėl jų pačių ligos, šeimos narių (sutuoktinio, vaiko (įvaikio), motinos (įmotės), tėvo (įtėvio) ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra rašytinis prašymas ir pateikti atitinkami tai patvirtinantys dokumentai, – iki 5 minimaliųjų mėnesinių algų;

17.2. su kuriais darbo sutartis nutraukiama šalių susitarimu, išmokamų kompensacijų suma negali viršyti 2 jų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių, apskaičiuotų laikantis Darbuotojo, valstybės tarnautojo ir žvalgybos pareigūno vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos

aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ (su visais aktualiais pakeitimais).

18. Bendrovės vadovo įsakymu Bendrovės vadovo pavaduotojui (-ams):

18.1. gali būti skiriamos materialinės pašalpos, kai sunki jų materialinė būklė dėl jų pačių ligos, šeimos narių (sutuoktinio, vaiko (įvaikio), motinos (įmotės), tėvo (įtėvio) ligos ar mirties, stichinės nelaimės ar turto netekimo, jeigu yra rašytinis prašymas ir pateikti atitinkami tai patvirtinantys dokumentai, – iki 5 (penkių) minimaliųjų mėnesinių algų;

18.2. su kuriais darbo sutartis nutraukiama šalių susitarimu, išmokamų kompensacijų suma negali viršyti 2 (dviejų) vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių, apskaičiuotų laikantis Darbuotojo, valstybės tarnautojo ir žvalgybos pareigūno vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašo, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimu Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ (su visais aktualiais pakeitimais).

V SKYRIUS

BENDROVĖS DARBUOTOJŲ VIDUTINIO MĖNESINIO DARBO UŽMOKESČIO APSKAIČIAVIMO TVARKA

19. Bendrovės darbuotojų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis apskaičiuojamas taip: praėjusio ketvirčio Bendrovės apskaičiuotos darbo apmokėjimo lėšos dalijamos iš to ketvirčio Bendrovės vidutinio sąlyginio darbuotojų skaičiaus ir dalijamos iš 3.

20. Bendrovės darbo apmokėjimo lėšos yra visų rūšių darbo užmokestis už atliktą darbą ar dirbtą laiką, įskaitant įvairias priemokas, priedus, išmokas iš pelno, nuolatinės ir vienkartinės premijas, apmokėjimas už nedirbtą laiką (atostogas, prastovas ir panašiai).

21. Į darbo apmokėjimo lėšas neįskaitomos Bendrovės darbuotojams mokamos išeitinės išmokos ir kompensacijos, materialinė pašalpa, ligos pašalpos, mokamos laikino nedarbingumo metu, išmokos pagal rangos, autorines ir kitas civilines sutartis, Bendrovės vadovo darbo apmokėjimo ir skatinimo lėšos, taip pat delspinigiai už laiku neišmokėtą darbo užmokestį, dotacijos darbuotojams maitinti, kompensacinės išmokos (butų nuomos, komunalinių paslaugų, už mėnesinius transporto bilietus ir panašios), negrąžintos lėšos, panaudotos gyvenamiesiems namams ir butams statyti, ir kitos su darbo apmokėjimu nesusijusios išmokos.

22. Vidutinis sąlyginis darbuotojų skaičius nustatomas visų darbuotojų apmokėtas valandas per ataskaitinį ketvirtį dalijant iš Bendrovėje nustatytos mėnesio darbo laiko normos ir dalijant iš 3. Darbuotojai, nedirbę dėl prastovos ar nemokamų atostogų, prilyginami dirbantiems darbuotojams.

23. Į vidutinį sąlyginį darbuotojų skaičių neįtraukiami Bendrovės vadovas, moterys, išėjusios nėštumo ir gimdymo atostogų, asmenys, išėję atostogų vaikui prižiūrėti, darbuotojai,

pašaukti į privalomąją karo tarnybą ar alternatyviąją krašto apsaugos tarnybą, praktikantai, mokiniai ir teisėsaugos institucijų sulaikyti darbuotojai.
