

PATVIRTINTA  
UAB „Gargždų turgus“  
valdybos posėdžio 2020 m. sausio 28 d.  
protokolu Nr. 1,  
3 priedas

## UAB „GARGŽDŲ TURGUS“ VADOVO DARBO UŽMOKESČIO TVARKA

### I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. UAB „Gargždų turgus“ (toliau – Bendrovė) vadovo darbo užmokesčio tvarka (toliau – Tvarka) reglamentuoja Bendrovės direktoriaus (toliau – vadovas) užmokesčio už darbą nustatymo tvarką.

2. Bendrovės vadovo darbo užmokestis nustatomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. rugpjūčio 23 d. nutarimu Nr. 1341 „Dėl valstybės valdomų įmonių vadovų darbo užmokesčio“ (toliau – LRV nutarimas Nr. 1341) ir jį sudaro mėnesinė alga ir premija.

3. Bendrovės vadovo mėnesinė alga susideda iš dviejų dalių: pastoviosios ir kintamosios:

3.1. mėnesinės algos pastovioji dalis nustatoma koeficientais, taikant atitinkamų metų Lietuvos Respublikos Seimo nustatytą Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų ir valstybės tarnautojų pareiginės algos (atlyginimo) bazinį dydį ir atsižvelgiant į Bendrovės kategoriją.

3.2. mėnesinės algos kintamoji dalis priklauso nuo Bendrovės tikslų, nustatytų Bendrovės strateginiame plane, įgyvendinimo ir veiklos rezultatų. Konkrečius Bendrovės veiklos rezultatus nustato Bendrovės valdyba. Mėnesinės algos kintamoji dalis nustatoma metams, atsižvelgiant į praėjusių metų rezultatus. Mėnesinės algos kintamoji dalis negali viršyti 50 procentų Bendrovės direktoriui nustatytos mėnesinės algos pastoviosios dalies dydžio.

4. Bendrovės vadovui už gerus darbo rezultatus ir gerą darbo pareigų vykdymą, pasibaigus finansiniams metams ir akcininkui patvirtinus finansinių ataskaitų rinkinį, iš Bendrovės pelno gali būti skiriama premija, kurios dydis negali viršyti 4 mėnesinės algos pastoviosios dalies dydžių, arba iš sutaupytų lėšų, skirtų darbo užmokesčiui, - premija, kurios dydis negali viršyti jo vienos mėnesinės algos pastoviosios dalies dydžio.

5. Bendrovės direktoriui premiją skiria Bendrovės valdyba.

6. Jei Bendrovės vadovui tais metais, už kuriuos numatoma mokėti premiją, buvo paskirta drausminė nuobauda, premija jam neskiriama.

7. Jei Bendrovė nustatytais terminais nepateikia teisės aktuose numatytos informacijos (strategijos, įgyvendinimo metinių, tarpinių (ketvirtinių) ir kitų ataskaitų) ar jei pateiktoje informacijoje yra esminių klaidų, Bendrovės valdyba, skirdama premiją Bendrovės direktoriui, į tai gali atsižvelgti.

### II. KATEGORIJŲ NUSTATYMAS.

8. Bendrovės kategorija nustatoma atsižvelgiant į šiuos praėjusių metų rodiklius:

8.1. pardavimo ir (ar) paslaugų apimtis ne mažesnė kaip 57, 92 mln. eurų;

8.2. vidutinis darbuotojų skaičius – ne mažesnis kaip 1 000 asmenų, arba valdomas turtas didesnis nei 150 mln. eurų.

9. Pagal nurodytus rodiklius Bendrovė priskiriama šioms kategorijoms:

9.1. I kategorijai, kai pasiekiami abu nurodyti rodikliai;

9.2. II kategorijai, kai pasiekiamas vienas rodiklis iš nurodytųjų;

9.3. III kategorijai, kai nepasiekiamas nei vienas rodiklis, tačiau pardavimo ir (ar) paslaugų apimtis – ne mažesnė kaip 8,69 mln. eurų;

9.4. IV kategorijai, kai nepasiekiamas nei vienas rodiklis, tačiau pardavimo ir (ar) paslaugų apimtis – mažesnė kaip 8,69 mln. eurų.

10. Bendrovės priskyrimą kategorijai nustato Bendrovės valdyba.

### III. VADOVŲ MĖNESINĖS ALGOS PASTOVIOSIOS DALIES NUSTATYMAS

11. Bendrovės direktoriaus mėnesinės algos pastovioji dalis nustatoma koeficientais:

Bendrovės kategorija	Koeficientai (Lietuvos Respublikos Seimo nustatytais Lietuvos Respublikos valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų ir valstybės tarnautojų pareiginės algos (atlyginimo) baziniais dydžiais)
I	19,2-21,8
II	16,2-19,2
III	12,7-16,2
IV	9,3-12,7

12. Bendrovės direktoriaus mėnesinės algos pastoviosios dalies dydį nustato Bendrovės valdyba.

### IV. VADOVŲ MĖNESINĖS ALGOS KINTAMOSIOS DALIES NUSTATYMAS

13. Bendrovės direktoriaus mėnesinės algos kintamoji dalis nustatoma finansiniams metams atsižvelgiant į praėjusiais finansiniais metais pasiektus konkrečius įmonės veiklos rezultatus pagal patvirtintus vertinimo rodiklius.

14. Bendrovės valdyba patvirtina Bendrovės direktoriui mėnesinės algos kintamosios dalies dydžiui nustatyti taikomus metinius ūkinės–finansinės veiklos rodiklius, jų planinius dydžius ir kintamosios dalies dydžius procentais pagal kiekvieną rodiklį. Ūkinės–finansinės veiklos rodikliai nurodomi ir Bendrovės strateginiame plane.

15. Bendrovės vadovas kasmet ne vėliau kaip iki balandžio 1 d. teikia einamųjų metų veiklos rezultatų vertinimo rodiklių projektą Bendrovės valdybai.

16. Atsižvelgiant į įmonės veiklos specifiką, konkrečius, ne mažiau kaip 3 ir ne daugiau kaip 4, veiklos rezultatų vertinimo rodiklius nustato Bendrovės valdyba:

- 16.1. ūkinės–finansinės veiklos pelningumas;
- 16.2. gamybos arba suteiktų paslaugų apimtys didėjimas;
- 16.3. gamybos arba teikiamų paslaugų efektyvumo didinimas;
- 16.4. papildomų finansavimo šaltinių pritraukimas;
- 16.5. investicijų, mažinančių gamybos sąnaudas, gerinančių produkcijos ar paslaugų kokybę, darbuotojų darbo sąlygas (ypač dėmesys kreipiamas į lėšų investicijoms gavimą iš įvairių ES, šalies paramos fondų ir jų efektyvų panaudojimą) panaudojimas;
- 16.6. vartotojų pasitenkinimo teikiamomis paslaugomis lygis ir jų skundų tendencijos;
- 16.7. konkrečių priemonių, susijusių su įmonės veiklai keliamais tikslais bei uždaviniais, vykdymas.

17. Formuojant siektinus rodiklius, Bendrovės valdyba gali nustatyti papildomus rodiklius, susijusius su įmonių veiklai keliamais tikslais ir uždaviniais.

18. Bendrovės vadovas Bendrovės valdybai ne vėliau kaip iki einamųjų metų balandžio 1 d. teikia įmonės veiklos rezultatų vertinimo rodiklių įvykdymą už praėjusius metus.

19. Bendrovės valdyba ne vėliau kaip iki gegužės 1 d. įvertina praėjusių kalendorinių metų įmonės veiklos siekiamų rodiklių įvykdymą, nustato mėnesinės algos kintamosios dalies dydį vieniems metams nuo einamųjų metų gegužės 1 d. iki kitų metų gegužės 1 d. ir nustato siektinus veiklos rezultatų vertinimo rodiklius einamiesiems metams.

20. Bendrovės vadovo mėnesinės algos kintamoji dalis nustatoma:

20.1. pirmo rodiklio mėnesinės algos pastoviosios dalies dydžio kintamoji dalis – 20 proc.;

20.2. antro rodiklio mėnesinės algos pastoviosios dalies dydžio kintamoji dalis – 15 proc.;

20.3. trečio rodiklio mėnesinės algos pastoviosios dalies dydžio kintamoji dalis – 10 proc.;

20.4. ketvirto rodiklio mėnesinės algos pastoviosios dalies dydžio kintamoji dalis – 5 proc.

21. Jeigu praėjusių metų Bendrovės veiklos finansiniai rezultatai yra neigiami, mėnesinės algos kintamoji dalis nenustatoma, išskyrus atvejus, kai neigiami finansiniai rezultatai atsirado dėl aplinkybių, kurių Bendrovės vadovas negalėjo kontroliuoti, numatyti ir užkirsti kelio šių aplinkybių ar jų pasekmių atsiradimui. Tokiu atveju Bendrovės vadovas turi nurodyti šias aplinkybes, o kintamosios dalies dydis negali viršyti 10 procentų mėnesinės algos pastoviosios dalies dydžio. Jeigu įvertinus praėjusių kalendorinių metų rodiklių įvykdymą kintamoji dalis nenustatoma – tai galioja nuo einamųjų metų gegužės 1 d. iki kitų metų gegužės 1 d.

22. Pagal įmonių kategorijas nustatyta įmonės vadovo mėnesinė alga (pastovioji dalis kartu su kintamąja dalimi) negali būti didesnė už praėjusių finansinių metų įmonės darbuotojų 8 vidutinius mėnesinius darbo užmokesčius, apskaičiuotus pagal Valstybės įmonių darbuotojų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2016 m. sausio 18 d. nutarimu Nr. 42.

23. Bendrovei nepasiekus nė vieno nustatyto rodiklio, Bendrovės vadovui mėnesinės algos kintamoji dalis nenustatoma.

24. Bendrovės vadovui mėnesinės algos kintamosios dalies dydį nustato Bendrovės valdyba.

## V. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

25. Bendrovės vadovui gali būti skiriama materialinė pašalpa, kai sunki jo materialinė būklė dėl jo paties 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.

26. Bendrovės direktoriui materialinę pašalpą skiria Bendrovės valdyba.

27. Bendrovės vadovui, su kuriuo darbo sutartis nutraukiama šalių susitarimu, išmokamų kompensacijų suma negali viršyti 2 jų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių, apskaičiuotų vadovaujantis Vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimo tvarkos aprašu, patvirtintu Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2017 m. birželio 21 d. nutarimo Nr. 496 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso įgyvendinimo“ 1.2. papunkčiu.

28. Informacija apie įmonės darbuotojų darbo užmokestį skelbiama vadovaujantis Lietuvos Respublikos teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų įstatymo ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. balandžio 18 d. nutarimo Nr. 480 „Dėl Bendrųjų

reikalavimų valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų interneto svetainėms ir mobilioms programoms aprašo patvirtinimo“ nuostatomis.

29. Bendrovės valdyba vertina veiklos rodiklius, nuo kurių priklausys bendrovės vadovo mėnesinės algos kintamoji dalis ir šiuos rodiklius bendrovės vadovas viešai skelbia bendrovės interneto svetainėje.

30. Tai, kas nereglamentuota Tvarkoje, sprendžiama taip, kaip numatyta Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

---