

1 priedas prie kolektyvinės sutarties

TVIRTINU
Direktorius
Sigitas Naruševičius
2025 m. gruodžio 22 d.

UAB „LAZDIJŲ ŠILUMA“ DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO NUOSTATAI

1. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 140 straipsnio 3 dalimi, darbo apmokėjimo sistema UAB „Lazdijų šiluma „ nustatoma kolektyvinėje sutartyje. Joje aptariama darbo apmokėjimo formos ir sąlygos. Vadovaujantis šiais darbo apmokėjimo nuostatais, konkretus darbo užmokestis nustatomas darbo sutartyse, atsižvelgiant į darbuotojo išsilavinimą, turimą kvalifikaciją, darbo stažą, užimamas pareigas ir t.t..

2. Darbo užmokestis įmonėje:

2.1. Įmonės specialistų, tarnautojų ir kitų darbuotojų atlyginimas susideda iš pagrindinio atlyginimo (sulygtos darbo sutartyse) ir šiuose nuostatuose numatytų priemokų, premijų ir kompensacijų.

2.2. Direktorius atlyginimą nustato UAB „Lazdijų šiluma“ valdyba.

2.3. Direktorius pavaduotojo gamybai, Direktorius pavaduotojo energetikai ir paslaugų vystymui ir vyr. finansininko atlyginimas susideda iš pastovios ir kintamos dalių. Pastovi dalis nustatoma darbo sutartyje, kintama dalis – direktoriaus įsakymu, remiantis tuo metu galiojančia direktoriaus mėnesinės algos kintamosios dalies nustatymo tvarka, patvirtinta UAB „Lazdijų šiluma“ valdybos.

2.4. UAB „Lazdijų šiluma“ darbuotojų kategorijos pagal pareigybes ir kvalifikaciją bei kiekvienos jų minimalūs ir maksimalūs darbo užmokesčio dydžiai:

Eil.Nr.	Pareigybės pavadinimas	Etatų skaičiu,vnt.	Min. atlyginimas	Maks. atlyginimas
1.	Direktorius pavaduotojas gamybai	1	1900	3500
2.	Direktorius pavaduotojas energetikai ir paslaugų vystymui	1	1900	3500
3.	Vyriausiasis finansininkas	1	1900	3500
4.	Metodų, aplinkos, saugos darbe inžinierius	1	1300	2700
5.	Finansininkas - apskaitininkas	1	1300	2700
6.	Katilinių vadovas	1	1600	3400
7.	Šilumos sistemų meistras	1	1300	2700
8.	Juristas-pirkimų specialistas	1	1300	2700
6.	Ekonomistas	1	1300	3200
10.	Katilinių meistras	1	1300	2500
11.	Šilumos specialistas-vadybininkas	2	1300	2200
12.	Administratorius-personalo specialistas	1	1300	2500
13.	Klientų vadybininkas-apskaitininkas	1	1300	2700
14.	Lazdijų katilinės priežiūros technikas	5	1200	2100
15.	Veisiejų katilinės priežiūros technikas	6	1200	2100
16.	Lazdijų katilinės spec.technikas	4	1300	2100
17.	Veisiejų katilinės spec.technikas	2	1300	2100

2.5. UAB „Lazdijų šiluma“ taikoma 5 dienų darbo savaitė.

2.6. Darbuotojams, dirbantiems pagal suminę darbo laiko apskaitą, kurių darbo užmokestis nustatytas darbo sutartyse, valandinis atlygis nustatomas taip: mėnesinis atlyginimas dalijamas iš metinio vidutinio darbo valandų skaičiaus, nustatyto LR Vyriausybės.

Darbuotojams, kurių darbo sutartyje nustatytas mėnesinis darbo užmokestis ir kurie nedirba pagal suminę darbo laiko apskaitą, bet faktiškai dirbta darbo diena yra ilgesnė nei normalios trukmės (pvz. dirbant penkias dienas per savaitę, daugiau nei po 8 valandas arba dirbantis papildomą darbą savaitgaliais, švenčių dienomis) – pagrindinis darbo užmokestis dalijamas iš Vyriausybės patvirtintų to mėnesio darbo valandų skaičiaus. Gautas valandinis atlygis dauginamas iš faktiškai dirbtų per tą laikotarpį valandų skaičiaus.

3. Mokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, viršvalandinį darbą ir darbą naktį atliekamas vadovaujantis LR DK 144 straipsniu, tačiau kai darbas naktį sutampa su darbu švenčių dienomis, už tokį darbą mokama : už naktinį darbą pusantro darbuotojo darbo užmokesčio ir darbą švenčių dienomis – dvigubai.

4. Bendrovės darbuotojai gali būti premijuojami, apdovanojami pagal šiuos kriterijus:

4.1. Už gerą darbo pareigų vykdymą, ilgalaikį ir nepriekaištingą darbą, taip pat už kitus darbo rezultatus, darbdavys gali paskatinti darbuotojus materialiai (t.y. apdovanoti vertingomis dovanomis arba premijuoti vienkartinėmis premijomis).

4.2. Darbininkiškų profesijų atstovai gali būti premijuojami:

4.2.1. Už atliktus papildomus darbus, kurių atlikimas neįeina į pareigybinius nuostatus.

4.2.2. Likviduojant avarijas ar sutrikimus.

4.2.3. Už naudingus pasiūlymus, duodančius ekonominį efektą, modernizuojant gamybos procesą bei mažinant išlaidas.

4.3. Padalinių vadovai, kiti bendrovės specialistai, bendrovės vadovybė gali būti premijuojami:

4.3.1. Už efektingą šilumos gamybos proceso vykdymą, taupant pagrindines gamybos žaliavas (elektra, vanduo, kuras), pastangas diegiant mokslo naujoves ir techniką.

4.3.2. Už ypatingas pastangas ir operatyvų gedimų šalinimą, šildymo sezono metu.

4.3.3. Už aplinkos taršos mažinimą.

4.3.4. Už planinių užduočių vykdymo viršijimą,

4.3.5. Už naudingus pasiūlymus, duodančius ekonominį efektą, modernizuojant gamybos procesą bei mažinant išlaidas.

5. Darbdavys gali premijuoti darbuotojus vienkartinėmis premijomis jubiliejų (30, 40, 50, 60, 70-čio) progomis nuo 40 € iki 200 €, nepertraukiamai išdirbus bendrovėje 10 metų- 40 % MMA, 15 metų-50% MMA , 20 metų- 60% MMA , 25 metus- 70% MMA, 30metų- 80% MMA , 35 metus-90% MMA, 40 metų-100% MMA. Minėtomis progomis galima įteikti dovanas iki 200€.

6. Metų eigoje darbdavys gali išmokėti darbuotojams vienkartinę premiją Velykų, Kalėdų progomis, energetiko dienos ir įmonės jubiliejų progomis pagal atskirą bendrovės direktoriaus įsakymą. Kalėdų proga darbdavys gali įteikti dovanas arba organizuoti šventinį vakarą , ekskursiją ir pan.

7. Darbdavys gali išmokėti premiją , dovanoti atminimo dovaną, darbuotojams išeinantiems į pensiją ,darbuotojo vestuvių proga (vedybos pirmą kartą), aukštojo mokslo baigimo proga ir kitais darbuotojui svarbiais atvejais.

8. Padalinių vadovai ir personalo skyrius pristato finansų skyriui nustatytos formos darbo laiko apskaitos tabelius paskutinę mėnesio darbo dieną.

9. Visiems darbuotojams darbo užmokestis pervedamas į atsiskaitymo korteles. Avansai iki einamojo mėnesio 28 dienos. Likęs atlyginimas pervedamas ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo jo pabaigos. Jeigu darbuotojas prašo – atlyginimas gali būti pervedamas kartą per mėnesį. Gruodžio mėnesio atlyginimas pervedamas vieną kartą (avansai už šį mėnesį nemokami), t.y. sekanciais metais sausio mėnesį per 10 d. d. (išskyrus atleidimą iš darbo ir pan.).

10. Kasmetinės atostogos. Jei darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas, darbuotojui turi būti suteikta ne mažiau kaip 20 darbo dienų kasmetinės atostogų. Papildomos atostogos už nepertraukiamą darbo stažą įmonėje suteikiamos darbo dienomis remiantis kolektyvine sutartimi. Darbo dienos šių darbuotojų atostogų metu suprantamos kaip penkios darbo dienos per savaitę.

11. Padidėjus darbų apimčiai šildymo sezono metu ir kitais nenumatytais atvejais, direktorius gali skirti darbuotojams priedus prie atlyginimo už darbo intensyvumą, už kokybiškai atliktą darbą, už kokybiškai įsisavintą darbą ir t.t..

12. Už laikinai neesančio darbuotojo, turinčio konkrečią aptarnavimo zoną arba darbo vietą, darbų atlikimą galima mokėti priedą ne daugiau 100% nuo neesančio darbuotojo atlyginimo.

13. Įmonėje taikoma laikinė darbo apmokėjimo forma. Atskirais atvejais gali būti mokama pagal vienetinius įkainius.

14. Darbuotojų, įskaitant direktoriaus pavaduotojus, vyr. finansininką, darbo užmokestis gali būti indeksuojamas priklausomai nuo MMA: jų pagrindinis darbo užmokestis gali didėti tiek, kiek procentų padidėja MMA.

15. Skaičiuojant ligos pašalpą už pirmąsias dvi nedarbingumo dienas, mokama 85 % vidutinio darbo užmokesčio.

Nuostatus paruošė vyriausioji finansininkė



Žydrūnė Sebestinienė

Suderinta: UAB „Lazdijų šiluma“ profesinės sąjungos komiteto posėdyje, 2025-12-20 protokolas Nr. 8