

DARBO UŽMOKESČIO APMOKĖJIMO SISTEMOS APRAŠAS I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. UAB „Šalčininkų autobusų parkas“ (toliau Bendrovė) Darbo užmokesčio apmokėjimo sistema (toliau –Sistema) reglamentuoja Bendrovės darbuotojų darbo apmokėjimo tvarką, darbo užmokesčio apskaičiavimą, darbo užmokesčio dydžius pagal pareigybes ir darbuotojų kategorijas, darbuotojų premijavimą, darbo užmokesčio ir kitų su darbo santykiais susijusių išmokų sumokėjimo terminus ir tvarką.
- 2.Ši Sistema nereglamentuoja Bendrovėje darbuotojų atliekamų darbo funkcijų turinio, nenumato darbo funkcijų aprašymo, darbuotojams privalomų kvalifikacinių reikalavimų, kuriuos numato darbuotojų pareigybės nuostatai ir/arba darbo sutartys.
- 3.Kadangi Bendrovėje nėra kolektyvinės sutarties, Sistema patvirtinama Bendrovės direktoriaus įsakymu, atlikus darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūras Darbo kodekso nustatyta tvarka. Sistema gali būti keičiama, įvykdžius darbuotojų informavimo ir konsultavimo procedūras Darbo kodekso nustatyta tvarka.

II SKYRIUS DARBO UŽMOKESTIS IR JO DALYS. DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

- 4.Konkretus darbo užmokestis nustatomas individualiai kiekvienam darbuotojui Bendrovės ir darbuotojo susitarimu darbo sutartyje ir jos pakeitimuose, nustatant darbo užmokestį per mėnesį, jei darbo teisės normos nenumato kitų reikalavimų. Darbo užmokesčio dydis konkrečiam darbuotojui priklauso nuo pareigybės, jos svarbos ir sudėtingumo, darbuotojo pareigybei keliamų kvalifikacinių reikalavimų, darbuotojo išsilavinimo, stažo ir darbinės patirties ir kt. Atskirų kategorijų darbuotojams darbo užmokestis gali būti nustatomas, atsižvelgiant į jiems nustatytas darbo normas, tarifinio atlygio dydžius ir koeficientus ir kt.
- 5.Jei su darbuotoju sutariama, kad jis dirbs ne visą darbo laiką, darbo užmokestis mokamas to darbuotojo proporcingai dirbtam laikui, išskyrus atvejus, kai darbo užmokestis mokamas pagal darbo normas.
- 6.Darbo užmokesčio dydžio keitimas:
 - 6.1.Darbo užmokesčio dydis keičiamas šalių rašytiniu susitarimu.
 - 6.2.Jei Bendrovei siekiant sumažinti darbo užmokestį, darbuotojas atmeta siūlymą sumažinti darbo užmokestį per Bendrovės nustatytą terminą sutikimui/nesutikimui išreikšti, darbo užmokestis negali būti sumažintas. Darbuotojo atsisakymas dirbti už sumažintą darbo užmokestį negali būti laikomas teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį.
 - 6.3.Atsižvelgiant į LR Statistikos departamento skelbiamą infliacijos dydį, visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimu, įvertinus bendrovės metinius veiklos rezultatus, atitinkamu dydžiu gali būti indeksuojamas darbuotojų fiksuotas pagrindinis darbo užmokesčio dydis.
- 7.Darbuotojo darbo užmokestį, priklausomai nuo pareigybės ir jai keliamų reikalavimų, sudaro šios dalys:
 - 7.1.Pagrindinis darbo užmokestis, kuris nustatomas kaip valandinis atlygis arba kaip mėnesinė alga;
 - 7.2.Papildoma darbo užmokesčio dalis, jei tokia nustatyta konkrečiam darbuotojui šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar Sistemą;
 - 7.3.Premija, materialinė pašalpa, kuri yra skyriama įmonės direktoriaus įsakymu;
 - 7.4.Bendrovėje taip pat kaip darbo užmokesčio dalis gali būti mokami:

- 7.4.1. Priedai už įgytą kvalifikaciją konkrečiam darbuotojui direktoriaus įsakymu;
- 7.4.2. Priemokos/priedai už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą.
- 7.5. Vienkartinė pinigine išmoka arba dovana iki 200 Eur skiriama jubiliejaus, vestuvių proga ir kt.
- 7.6. 200 Eur mirties pašalpa skiriama mirus darbuotojo artimiesiems giminaičiams;
- 7.7. mirus įmonės darbuotojui skiriama 1 MMA dydžio mirties pašalpa;
- 7.8. Susirgus įmonės darbuotojui daugiau negu 90 dienų (nedarbingumo pažymėjimas), skiriama iki 0,5 MMA dydžio vienkartinė pašalpa.
8. Nediskriminavimo užtikrinimas:
 - 8.1. Tos pačios pareigybės ir kvalifikacijos darbuotojams darbo užmokestis mokamas nepriklausomai nuo jo lyties, rasės, tautybės, kilmės, tikėjimo, vaikų (ne)turėjimo ir kt.
 - 8.2. Tos pačios pareigybės ir kvalifikacijos darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis, nustatytas atlyginimas negali būti mažesnis nei darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotas darbo sutartis.
 - 8.3. Tos pačios pareigybės ir kvalifikacijos darbuotojams darbuotojo darbo užmokestis be diskriminavimo reiškia nediskriminacinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius pinigais arba natūra, kuriuos darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.
 - 8.4. Diskriminavimu nelaikomas:
 - 8.4.1. Skirtingų darbo užmokesčio dalių taikymas skirtingoms pareigybėms;
 - 8.4.2. Skirtingų darbo užmokesčio dalių ar skirtingo dydžio darbo užmokesčio taikymas skirtingos kvalifikacijos, skirtingos darbo patirties ir stažo darbuotojams.
 - 8.4.3. Skirtingo darbo užmokesčio ar jo dalių taikymas vadovaujantiems darbuotojams, jei vadovujančių darbuotojų Bendrovėje nėra daugiau kaip 20 proc. visų Bendrovės darbuotojų vidutinio skaičiaus.
9. Minimalus darbo užmokestis:
 - 9.1. Bendrovėje taikomas Vyriausybės nustatyto minimalaus valandinio ir/arba minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio dydžiai.
 - 9.2. Minimalus valandinis ar minimalus mėnesinis darbo užmokestis darbuotojams mokamas už nekvalifikuotą darbą. Nekvalifikuotu darbu laikomas darbas, kuriam atlikti nekeliama jokie specialūs kvalifikaciniai įgūdžiai ar profesiniai gebėjimai.
 - 9.3. Nekvalifikuotu darbu Bendrovėje laikomos šios pareigybės:
 - 9.3.1. Valytoja;
 - 9.3.2. Darbininkas/-ė;
 - 9.3.3. Kontrolierius/-ė;
 - 9.4. Bendrovėje už nekvalifikuotą darbą gali būti mokamas didesnis už minimalų darbo užmokestį, jei tai nustatyta šalių susitarimu.
10. Darbuotojui savo lėšomis pakėlus kvalifikaciją pagal Bendrovės prašymą, Bendrovės ir darbuotojo sudarytu darbo sutarties pakeitimu darbuotojui gali būti paskirta vienkartinė premija, nustatytas priedas už kvalifikacijos pakėlimą arba padidinamas fiksuotas darbo užmokestis. Darbuotojo kvalifikacijos pakėlimas, nesant Darbdavio prašymo pakelti kvalifikaciją ir/ar atliekant nekvalifikuotą darbą, nesudaro pagrindo keisti susitarimo dėl darbo užmokesčio dydžio, jei šalys nesusitaria kitaip.
11. Apmokėjimas už nukrypimą nuo normalių darbo sąlygų:
 - 11.1. Už darbą, kai yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, taip pat kai padidinamas darbuotojo darbo mastas, mokamas padidintas, palyginti su normaliomis darbo sąlygomis, darbo užmokestis, kurio konkretus dydis šalių numatomas darbo sutartyse ar jų pakeitimuose arba paskiriamas direktoriaus įsakymu, nurodant priedo skyrimo priežastis.
 - 11.2. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo grafiką, jei šis darbo laikas padauginus iš atitinkamo dydžio darbuotojo prašymu nėra pridedamas prie darbuotojo kasmetinių atostogų, mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.
 - 11.3. Už darbą švenčių dieną, jei šis darbo laikas padauginus iš atitinkamo dydžio darbuotojo prašymu nėra pridedamas prie darbuotojo kasmetinių atostogų, mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.
 - 11.4. Už darbą naktį, jei šis darbo laikas padauginus iš atitinkamo dydžio darbuotojo prašymu nėra pridedamas prie darbuotojo kasmetinių atostogų, mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

11.5. Už viršvalandinį darbą, jei šis darbo laikas padauginus iš atitinkamo dydžio darbuotojo prašymu nėra pridodamas prie darbuotojo kasmetinių atostogų, mokama:

11.5.1. Už viršvalandinį darbą mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

11.5.2. Už darbą švenčių dieną mokamas ne mažesnis kaip du darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

11.6. Bendrovės vienasmenio valdymo organo darbo poilsio dieną, švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma, tačiau už tą darbą nėra mokama, nebent šalys darbo sutartyje susitaria kitaip.

11.7. Bendrovės vadovaujančių darbuotojų, kurie turi teisę duoti privalomus vykdyti nurodymus pavaldiems darbuotojams ir jei jų skaičius sudaro ne daugiau kaip dvidešimt procentų Bendrovės vidutinio darbuotojų skaičiaus, darbo poilsio dieną, švenčių dieną, darbo naktį ir viršvalandinio darbo apskaita yra tvarkoma ir už ją mokama kaip už darbą įprastiniu darbo laiko režimu, nebent šalys darbo sutartyje susitaria kitaip. Bendrovės vadovaujančių darbuotojų skaičiui viršijus dvidešimt procentų Bendrovės vidutinio darbuotojų skaičiaus, Bendrovė privalo sumažinti vadovaujančių darbuotojų skaičių iki dvidešimt procentų Bendrovės vidutinio darbuotojų skaičiaus, peržiūrėdama vadovaujančių darbuotojų statuso pagrįstumą ir/arba panaikindama daliai darbuotojui suteiktą vadovaujančio darbuotojo statusą, kad jis neviršytų dvidešimt procentų Bendrovės vidutinio darbuotojų skaičiaus. Vadovaujančio darbuotojo statusas suteikiamas Bendrovės direktoriaus įsakymu.

11.8. Bendrovės darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu, ir tokios kelionės/važiavimo išlaidos atskirai nekompensuojamos iš Bendrovės kaip dienpinigiai, komandiruočių išlaidos ar kitais pagrindais, darbo sutartimi ar jos pakeitimu ar atskiru susitarimu gali būti numatytas padidėjusių išlaidų kompensavimas, kuris negali viršyti penkiasdešimt procentų pagrindinio (bazinio/tarifinio) darbo užmokesčio.

12. Premijavimas:

12.1. Bendrovėje gali būti skiriamos:

12.1.1. Vienkartinės premijos Bendrovės direktoriaus įsakymu darbuotojui paskatinti už gerai atliktą darbą, veiklą, veiklos rezultatus ar kvalifikacijos pagal Bendrovės reikalavimą pakėlimą;

12.1.2. Ketvirtinės premijos nuo bendrovės ketvirtinio pelno;

12.1.3. Metinės premijos nuo bendrovės metinio pelno.

III SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

13. Patvirtinta Sistema peržiūrima ne rečiau kaip vieną kartą per metus arba pasikeitus teisės aktams.

14. Sistema patvirtinta konsultuojantis su Bendrovės darbuotojais, laikantis lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų.

15. Darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys su šia Sistema yra supažindinami pasirašytinai ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šioje Sistemoje nustatytais principais.

16. Bendrovė turi teisę iš dalies ar visiškai pakeisti šią Sistemą.
