

UAB „Kupiškio autobusų parkas“

DARBO UŽMOKESČIO APMOKĖJIMO SISTEMA

**I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. UAB „Kupiškio 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 sutartis.

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**

1. 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 dirbant atitinkamą darbą, darbinės patirties ir kt.

Atskirų kategorijų darbuotojams darbo užmokestis gali būti nustatomas, atsižvelgiant į jiems nustatytas darbo normas, tarifinio atlygio dydžius, koeficientus ir kt.

2. 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.

3. Darbo užmokesčio dydžio keitimas:

3.1. Darbo užmokesčio dydis keičiamas šalių rašytiniu susitarimu.

3.2. 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.

3.3. 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.

4. Darbuotojo darbo užmokestį, priklausomai nuo pareigybės ir jai keliamų reikalavimų, sudaro šios dalys:
 - 4.1. Pagrindinis darbo užmokestis, kuris nustatomas kaip valandinis atlygis arba kaip mėnesinė alga;
 - 4.2. Papildoma darbo užmokesčio dalis, jei tokia nustatyta konkrečiam darbuotojui šalių susitarimu ar mokama pagal darbo teisės normas ar Sistemą;
 - 4.3. Priedai ir premijos.
 - 4.4. Bendrovėje taip pat kaip darbo užmokesčio dalis gali būti mokami:
 - 4.4.1. Priedai už įgytą kvalifikaciją konkrečiam darbuotojui direktoriaus įsakymu;
 - 4.4.2. Priemokos/priedai už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą.
5. Nediskriminavimo užtikrinimas:
 - 5.1. Tos pačios pareigybės ir kvalifikacijos darbuotojams darbo užmokestis mokamas nepriklausomai nuo jo lyties, rasės, tautybės, kilmės, tikėjimo, vaikų (ne)turėjimo ir kt.
 - 5.2. Tos pačios pareigybės ir kvalifikacijos darbuotojams, dirbantiems pagal terminuotas darbo sutartis, nustatytas atlyginimas negali būti mažesnis nei darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotas darbo sutartis.
 - 5.3. 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.
 - 5.4. Diskriminavimu nelaikomas:
 - 5.4.1. Skirtingų darbo užmokesčio dalių taikymas skirtingoms pareigybėms;
 - 5.4.2. Skirtingų darbo užmokesčio dalių ar skirtingo dydžio darbo užmokesčio taikymas skirtingos kvalifikacijos, skirtingos darbo patirties ir stažo darbuotojams.
6. Minimalus darbo užmokestis:
 - 6.1. Bendrovėje taikomas Vyriausybės nustatyto minimalaus valandinio ir/arba minimalaus mėnesinio darbo užmokesčio dydžiai.
 - 6.2. 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.
 - 6.3. Nekvalifikuotu darbu Bendrovėje laikomos šios pareigybės:
 - 6.3.1. Kiemsargis;
 - 6.3.2. Pagalbinis darbininkas
 - 6.4. Bendrovėje už nekvalifikuotą darbą gali būti mokamas didesnis už minimalų darbo užmokestį, jei tai nustatyta šalių susitarimu.
7. 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 šalis nesusitaria kitaip.
8. Apmokėjimas už nukrypimą nuo normalių darbo sąlygų:
 - 8.1. 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.
 - 8.2. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) 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.
 - 8.3. 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.

- 8.4. 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.
- 8.5. Už viršvalandinį darbą, jei šis darbo laikas padauginus iš atitinkamo dydžio darbuotojo prašymu nėra pridedamas prie darbuotojo kasmetinių atostogų, mokama:
- 8.5.1. Už viršvalandinį darbą mokamas ne mažesnis kaip pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.
- 8.5.2. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.
- 8.5.3. Už viršvalandinį darbą naktį mokamas ne mažesnis kaip dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.
- 8.5.4. Už viršvalandinį darbą švenčių dieną mokamas ne mažesnis kaip du su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.
- 8.6. 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.
- 8.7. 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 jį 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 nevirsytų dvidešimt procentų Bendrovės vidutinio darbuotojų skaičiaus. Vadovaujančio darbuotojo statusas suteikiamas Bendrovės direktoriaus įsakymu.
- 8.8. Bendrovės darbuotojams, kurių darbas yra kilnojamojo pobūdžio arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu, ir tokios kelionės/važiavimo išlaidos atskirai nekompensuojamos iš Bendrovės kaip dienpinigiai, komandiruotės 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.
9. Premijavimas:
- 9.1. Bendrovėje gali būti skiriamos:
- 9.1.1. Vienkartinės premijos Bendrovės direktoriaus įsakymu darbuotojui paskatinti už gerai atliktą darbą, veiklą, veiklos rezultatus ar kvalifikacijos pagal Bendrovės reikalavimą pakėlimą.
- 9.1.2. Ketvirtinės premijos nuo bendrovės ketvirtinio pelno ar ketvirčio pardavimų (be PVM) apimties.
- 9.1.3. Metinės premijos nuo bendrovės metinio pelno.
- 9.2. Vienkartinės premijos skyrimas darbuotojui neįpareigoja Bendrovės mokėti premijos periodiškai ar anksčiau skirto dydžio premijos. Darbuotojas neturi teisės reikalauti vienkartinės premijos paskyrimo nei galiojant darbo santykiams, nei jiems pasibaigus.
- 9.3. Premijos gali būti neskiriamos, jeigu:
- 9.3.1. Darbuotojas per vienerius metus buvo įspėtas dėl jo darbo pareigų pažeidimo ar jų netinkamo vykdymo.
- 9.3.2. Jei Bendrovės veiklos rezultatai ar Bendrovės prisiimti kreditoriniai įsipareigojimai nesudaro galimybės Bendrovei išmokėti premijų.
- 9.3.3. Jei Bendrovė neturi finansinių galimybių išmokėti premijų visiems darbuotojams, pasiekusiems tuos pačius veiklos rezultatus, nediskriminaciniais pagrindais.

10. Bendrovėje patvirtintų pareigybių darbo užmokesčio sąlygos:
 - 10.1. Direktorius:
 - 10.1.1. Bendrovės direktoriui fiksuoto dydžio mėnesinį darbo užmokestį nustato Bendrovės visuotinis akcininkų susirinkimas.
Bendrovės direktoriui, atsižvelgiant į Bendrovės veiklos rezultatus, skiriamas ketvirtinis/metinis priedas, kurio konkretus dydis numatomas su direktoriumi sudaromoje darbo sutartyje ir jos pakeitimuose.
 - 10.2. Vyriausias buhalteris:
 - 10.2.1. Bendrovės vyriausiui buhalterii fiksuoto dydžio mėnesinį atlyginimą nustato Bendrovės direktorius.
Bendrovės vyriausiam buhalterii, atsižvelgiant į Bendrovės veiklos rezultatus, skiriamas ketvirtinis/metinis priedas, kurio konkretus dydis numatomas su darbuotoju sudaromoje darbo sutartyje ir jos pakeitimuose.
 - 10.3. Maršrutų kontrolierius-apskaitininkas:
 - 10.3.1. Bendrovės vyriausiajam maršrutų kontrolierei-apskaitininkei fiksuoto dydžio mėnesinį atlyginimą nustato Bendrovės direktorius.
Bendrovės maršrutų kontrolierei-apskaitininkei, atsižvelgiant į bendrovės veiklos rezultatus, skiriamas ketvirtinis/metinis priedas, kurio konkretus dydis numatomas su darbuotoju sudaromoje darbo sutartyje ir jos pakeitimuose.
 - 10.4. Dispečeris:
 - 10.4.1. Dispečeriui fiksuoto dydžio mėnesinį atlyginimą nustato Bendrovės direktorius.
Bendrovės dispečeriui skiriamas priedas, kurio konkretus dydis numatomas su darbuotoju sudaromoje darbo sutartyje ir jos pakeitimuose.
 - 10.5. Vairuotojas-tiekėjas:
 - 10.5.1. Bendrovės vairuotojui-tiekėjui fiksuoto dydžio mėnesinį atlyginimą nustato Bendrovės direktorius.
Vairuotojui-tiekėjui skiriamas priedas, kurio konkretus dydis numatomas su darbuotoju sudaromoje darbo sutartyje ir jos pakeitimuose.
 - 10.6. Autotransporto priemonių šaltkalvis:
 - 10.6.1. Bendrovės autotransporto priemonių šaltkalviui fiksuoto dydžio valandinį atlygį nustato Bendrovės direktorius.
Autotransporto priemonių šaltkalviui skiriamas priedas, kurio konkretus dydis numatomas su darbuotoju sudaromoje darbo sutartyje ir jos pakeitimuose.
 - 10.7. Suvirintojas:
 - 10.7.1. Bendrovės suvirintojui fiksuoto dydžio valandinį atlygį nustato Bendrovės direktorius.
Suvirintojui skiriamas priedas, kurio konkretus dydis numatomas su darbuotoju sudaromoje darbo sutartyje ir jos pakeitimuose.
 - 10.8. Vairuotojas-konduktorius:
 - 10.8.1. Bendrovės vairuotojui-konduktoriui darbo apmokėjimas nustatomas direktoriaus įsakymu vairuotojų-konduktorių darbo apmokėjimo nuostatuose.
 - 10.9. Kiemsargis:
Kiemsargiui fiksuoto dydžio valandinį atlygį nustato Bendrovės direktorius.

III SKYRIUS

DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMO ORGANIZAVIMAS

1. Darbo užmokestis mokamas pinigais.
2. Darbo užmokestis pervedamas į darbuotojo asmeninę banko sąskaitą. Darbuotojo raštišku prašymu darbo užmokestis gali būti mokamas grynais pinigais, kai tai neprieštaruja teisės aktų reikalavimams, antstolių patvarkymams ir kt.

3. Darbo užmokestis mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, jeigu nėra darbuotojo prašymo mokėti darbo užmokestį vieną kartą per mėnesį.

4. Darbo užmokestis už kalendorinį mėnesį turi būti sumokėtas ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų nuo jo pabaigos, jeigu darbo teisės normos ar darbo sutartis nenustato kitaip.

5. Darbo sutarties pasibaigimo atveju visos darbuotojo su darbo santykiais susijusios išmokos išmokamos ne vėliau kaip paskutinę darbo santykių dieną, nebent šalys atleidimo metu susitaria, kad darbuotojui mokėtina suma bus sumokėta ne vėliau kaip per dešimt darbo dienų po darbo santykių pasibaigimo.

6. Jei pavėluojama mokėti darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas:

6.1. Jei vėlavimas įvyksta dėl Bendrovės kaltės darbo santykiams nepasibaigus – kartu su pavėluotu sumokėti darbo užmokesčiu ar su jomis susijusiomis išmokomis sumokami delspinigiai, kurių dydį tvirtina Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras, jeigu darbo teisės normos nenustato didesnio delspinigių dydžio.

6.2. Jei vėlavimas įvyksta dėl Bendrovės kaltės darbo santykiams pasibaigus – Bendrovė moka netesybas. Jei pradelsta mokėti suma viršija darbuotojo vidutinį darbo užmokestį, netesybų dydis yra darbuotojo vidutinis darbo užmokestis per mėnesį, padaugintas iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš šešių. Jei pradelsta mokėti suma mažesnė už darbuotojo vidutinį darbo užmokestį, netesybų dydis – yra pradelsta sumokėti suma padauginta iš uždelstų mėnesių skaičiaus, tačiau ne daugiau kaip iš šešių.

6.3. Jei vėlavimas įvyksta dėl paties darbuotojo kaltės darbo santykiams galiojant ar jiems pasibaigus - netesybos nemokamos.

7. Bendrovė vieną kartą per mėnesį elektroniniu būdu, išsiųsdama informaciją į darbuotojo el. pašto dėžutę, pateikia darbuotojui informaciją apie jam apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas ir apie dirbto darbo laiko trukmę, atskirai nurodydama viršvalandinių darbų trukmę. Jei darbuotojas neturi elektroninio pašto dėžutės ar nepageidauja ja naudotis – informacija jam teikiama kitu šalių sutartu būdu, o tokio nesant - pagal darbuotojo raštu pateiktą prašymą.

8. Draudžiama skelbti ar teikti informaciją apie atskiro darbuotojo darbo užmokesčio dydį, nesant jo sutikimo, išskyrus kai informaciją apie darbo užmokesčio dydį privaloma pateikti teisės aktų nustatyta tvarka.

9. Darbuotojo prašymu Bendrovė išduoda pažymą apie darbuotojo darbą Bendrovėje, nurodydamas darbuotojo darbo funkciją ar pareigas, kiek laiko jis dirbo, darbo užmokesčio dydį ir sumokėtų mokesčių bei valstybinio socialinio draudimo įmokų dydį.

IV SKYRIUS

SU DARBO UŽMOKESČIU SUSIJUSIOS IŠMOKOS

1. Vidutinis darbo užmokestis:

1.1. Darbo teisės aktuose nurodytais atvejais darbuotojui mokamos išmokos skaičiuojamos pagal jo vidutinį darbo užmokestį.

1.2. Vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas Darbo kodekso 139 str. 2 ir 4 d. nustatyta tvarka. Į vidutinį darbo užmokestį neįskaičiuojamos vienkartinės premijos darbuotojui paskatinti, prastovos.

2. Ligos išmoka (pašalpa):

2.1. Ligos pašalpa mokama už pirmąsias 2 kalendorines ligos dienas, sutampančias su darbuotojo darbo grafiku. Mokama ligos pašalpa negali būti mažesnė negu septyniasdešimt procentų darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio.

2.2. Pagrindas skirti ligos išmoką (pašalpą) yra nedarbingumo pažymėjimas, išduotas pagal sveikatos apsaugos ministro ir socialinės apsaugos ir darbo ministro tvirtinamas Elektroninių nedarbingumo pažymėjimų bei elektroninių nėštumo ir gimdymo atostogų pažymėjimų išdavimo taisyklės.

3. Atostoginiai:

3.1. Kasmetinių atostogų laiku darbuotojui paliekamas jo vidutinis darbo užmokestis.

- 3.2. Atostoginiai išmokami ne vėliau kaip paskutinę darbo dieną prieš kasmetinių atostogų pradžią. Atostoginiai už atostogų dalį, viršijančią dvidešimt darbo dienų (jeigu dirbama penkias darbo dienas per savaitę) ar dvidešimt keturių darbo dienų (jeigu dirbama šešias darbo dienas per savaitę), ar keturių savaitių (jeigu darbo dienų per savaitę skaičius yra mažesnis arba skirtingas) trukmę, darbuotojui mokami atostogų metu darbo užmokesčio mokėjimo tvarka ir terminais.
- 3.3. Darbuotojo atskiru prašymu, suteikus kasmetines atostogas, atostoginiai gali būti mokami įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka.
- 3.4. Jeigu Bendrovė uždelsė atsiskaityti už kasmetines atostogas, laikotarpis, kurį buvo uždelsta atsiskaityti, pridedamas prie kitų kasmetinių atostogų, jeigu darbuotojas pateikė prašymą per pirmas tris darbo dienas po kasmetinių atostogų.
- 3.5. Atleidžiant darbuotoją, kuris atleidimo dieną turi nepanaudotų atostogų, už nepanaudotas atostogas mokama kompensacija arba darbuotojo prašymu darbuotojui gali būti suteiktas jo nepanaudotų atostogų trukmės atostogų laikas, atleidimo dieną nukeliant į pirmą dieną po atostogų.
4. Pašalpa:
 - 4.1. Bendrovės direktoriaus įsakymu, atsižvelgiant į įmonės finansinę padėtį, ir esant darbuotojo rašytiniam prašymui bei darbuotojui pateikus atitinkamą aplinkybę patvirtinantį dokumentą, darbuotojui gali būti skiriama 150 eurų dydžio materialinė pašalpa darbuotojui paremti dėl darbuotojo ligos ar jo šeimos narių (sutuoktinio, vaiko (įvaikio), motinos (įmotės), tėvo (įtėvio), globotinio) mirties.
 - 4.2. Mirus Bendrovės darbuotojui, Bendrovės direktoriaus įsakymu, atsižvelgiant į įmonės finansinę padėtį, gali būti skiriama iki 300 eurų dydžio materialinė pašalpa darbuotojo šeimos nariams paremti.

V SKYRIUS

IŠSKAITOS IŠ DARBO UŽMOKESČIO

1. Išskaitos iš darbo užmokesčio gali būti daromos tokiais atvejais:
 - 1.1. Gražinti perduotoms ir darbuotojo nepanaudotoms pagal paskirtį darbdavio pinigų sumoms.
 - 1.2. Gražinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų;
 - 1.3. Atlyginti žalai, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė darbdaviui;
 - 1.4. Išieškoti atostoginiams už suteiktas atostogas, viršijančias įgytą teisę į visos trukmės ar dalies kasmetines atostogas, darbo sutartį nutraukus darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių (Darbo kodekso 55 straipsnis) arba dėl darbuotojo kaltės darbdavio iniciatyva (Darbo kodekso 58 straipsnis).
2. Išskaitą nusprendžia padaryti Bendrovės direktorius įsakymu.
3. Bendrovės direktorius turi teisę duoti nurodymą padaryti įskaitą ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią Bendrovė sužinojo ar galėjo sužinoti apie atsiradusį išskaitos pagrindą.
4. Išskaitų dydžiai:
 - 4.1. Jei darbo užmokestis neviršija LR Vyriausybės nustatyto minimalaus darbo užmokesčio – išskaitos dydis negali viršyti dvidešimt procentų išmokėtino darbo užmokesčio, išskyrus atvejus jei:
 - 4.1.1. išieškomas išlaikymas periodinėmis išmokomis žalos, padarytos suluošinimu ar kitokiu sveikatos sužalojimu, taip pat maitintojo gyvybės atėmimu, atlyginimui ir žalos, padarytos nusikalstama veika, atlyginimui, kai išieškoma iki penkiasdešimt procentų darbuotojui išmokėtino darbo užmokesčio.
 - 4.1.2. Išieškoma pagal kelis vykdomuosius dokumentus - iki penkiasdešimt procentų išmokėtino darbo užmokesčio.
 - 4.2. Jei darbo užmokestis viršija LR Vyriausybės nustatytą minimalų darbo užmokestį -iš darbo užmokesčio dalies, viršijančios LR Vyriausybės patvirtintą minimalaus mėnesinio darbo

užmokesčio dydį, išskaitoma septyniasdešimt procentų išmokėtino darbo užmokesčio, jeigu darbo ginčą nagrinėjęs organas nenustato mažesnio išskaitų dydžio.

VI SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

1. Ši Sistema peržiūrima ne rečiau kaip vieną kartą per metus arba pasikeitus teisės aktų reikalavimams.
2. Bendrovė turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią Sistemą.
3. Iškilus ginčui dėl Sistema nustatytų taisyklių ir kitų lokaliniais aktais nustatytų taisyklių prieštaravimo, galioja Sistema nustatyti principai ir taisyklės, kiek jie neprieštaruoja imperatyviems teisės aktų reikalavimams ir jei ginčo kilimo metu Bendrovės galios kolektyvinė sutartis - kolektyvinei sutarčiai.
4. Sistema patvirtinta, suderinus su darbuotojų atstovais ir pasikonsultavus su jais.
5. Darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys su šia Sistema ir jos pakeitimais, kai pakeitimai atliekami, supažindinami pasirašytinai ir privalo laikytis joje nustatytų nuostatų.

Žemiau pasirašę asmenys pasirašydami patvirtina, kad susipažino su Darbo užmokesčio apmokėjimo sistema (toliau – Sistema):

Vardas, pavardė	Data	Parašai
		Susipažinimą su Sistema patvirtinu: _____ Parašas
		Susipažinimą su Sistema patvirtinu: _____ Parašas
		Susipažinimą su Sistema patvirtinu: _____ Parašas
		Susipažinimą su Sistema patvirtinu: _____ Parašas
		Susipažinimą su Sistema patvirtinu: _____ Parašas
		Susipažinimą su Sistema patvirtinu: _____ Parašas
		Susipažinimą su Sistema patvirtinu: _____ Parašas
		Susipažinimą su Sistema patvirtinu: _____ Parašas
		Susipažinimą su Sistema patvirtinu: _____ Parašas
		Susipažinimą su Sistema patvirtinu: _____ Parašas