

## DARBO APMOKĖJIMO SISTEMA

1. Bendrovės darbuotojų darbo apmokėjimą nustato Darbo kodeksas, Darbo apmokėjimo sistema ir darbuotojų darbo sutartys.
2. Bendrovės darbuotojų darbo užmokestį gali sudaryti:
  - 2.1. Pastovioji darbo užmokesčio dalis (pareigybės lygiui nustatytas bazinis dydis) arba vienetinis darbo užmokestis.
  - 2.2. Kintamoji darbo užmokesčio dalis (už pasiektus tikslus, jos dydis priklauso nuo nustatytų tikslų įvykdymo rezultatų).
  - 2.3. Priedai ir priemokos.
  - 2.4. Premijos (skiriamos darbdavio iniciatyva siekiant paskatinti darbuotoją).
3. Bendrovės darbuotojų pareigybės skirstomos į lygius pagal jų išsidėstymą pareigybių hierarchijoje.
4. Pagrindas nustatyti pastoviąją darbo užmokesčio dalį yra darbuotojo pareigybės lygis. Kiekvienam pareigybės lygiui arba pareigybių grupei nustatomi pastoviosios darbo užmokesčio dalies rėžiai (minimali ir maksimali ribos). Rėžių ribos nustatomos siekiant užtikrinti atlygio teisingumą ir konkurencingumą.
5. Pareigybės pastoviosios darbo užmokesčio dalis gali kisti rėžio ribose, atsižvelgiant į pareigybės specifiką (pvz., paslaugų įvairovė, darbo intensyvumas ir sudėtingumas), darbuotojo patirtį, būtiną atlikti pareigybės funkcijas, veiklos rezultatus.
6. Darbuotojų pastovioji darbo užmokesčio dalis ir jos dydis nustatoma darbuotojų darbo sutartyse ir mokama teisės aktų nustatyta tvarka. Darbuotojų pastovioji darbo užmokesčio dalis peržiūrima ne rečiau negu vieną kartą per metus.
7. Darbuotojams gali būti keliami darbo (veiklos) tikslai, matuojami pagal apibrėžtus kriterijus ir už jų pasiekimą darbuotojams gali būti skiriama kintamoji darbo užmokesčio dalis.
8. Darbuotojams gali būti mokami vienkartiniai arba tęstiniai priedai ir priemokos, skiriami už padidėjusį darbų mastą, papildomų pareigų bei užduočių, susijusių su jo darbo sutartyje numatyta pareigybe, bet nenustatytų pareigų apraše, vykdymą.

Detali Darbo apmokėjimo sistema yra apibrėžta AB Lietuvos pašto Kolektyvinėje sutartyje.