



VALSTYBĖS ĮMONĖ  
IGNALINOS ATOMINĖ ELEKTRINĖ

✓ Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės  
Jungtinei profesinių sąjungų atstovybei

2015-09-30

Nr.

IS-7954 (11-11)

KOPIJA:

Lietuvos Respublikos Seimo Energetikos  
komisijai  
Gedimino pr. 53, 01109 Vilnius

į

2015-09-08

Nr.

IG-8060

Lietuvos Respublikos energetikos ministerijai  
Gedimino pr. 38, 01104 Vilnius

## DĖL SOCIALINIO DIALOGO

Atsakant į 2015 m. rugsėjo 8 d. gautą valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės Jungtinės profesinių sąjungų atstovybės (toliau – JPSA) raštą, šiuo raštu teikiame valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės (toliau – IAE, Įmonė) vadovybės poziciją.

### 1. Dėl IAE veiklų vertinimo naudojant „Daryti arba pirkti“ metodiką.

JPSA atstovai prašo įtraukti JPSA atstovus į šį procesą. Įmonė sutinka, jog sėkmingam organizacijos gyvavimui užtikrinti yra būtina derinti darbuotojų ir darbdavio interesus. Įmonės vadovybė deda maksimalias pastangas, jog būtų vykdomas teisiškai pagrįstas socialinis dialogas su socialiniais partneriais, kuris turėtų palaikyti tarpusavio pasitikėjimą tarp Įmonės vadovybės bei Įmonės darbuotojų. Pagrindinis profesinių sąjungų kaip darbuotojų atstovų tikslas turėtų būti – ginti darbuotojų socialinius, darbo ir ekonominius interesus, o ne tiesiogiai dalyvauti Įmonės valdyme ir sprendimų priėmime. Pastarojo meto praktika suponuoja tai, jog JPSA lūkesčiai prasilenkia su pagrindiniais darbuotojų atstovams deleguotais tikslais.

Pakartotinai atkreiptinas dėmesys, jog IAE yra valstybės įmonės teisinę formą turintis viešasis juridinis asmuo, kurio veikla didžiąja dalimi yra finansuojama Europos Sąjungos lėšomis. Nuo 2010 m. savarankiškai pajamų IAE nebegeneruoja. Europos Sąjungos ir Lietuvos Respublikos institucijos Įmonei kasmet kelia veiklos efektyvumo ir skaidrumo tikslus siekiant galutinai nutraukti IAE eksploataciją ir pagal nustatytus terminus sutvarkyti likusią infrastruktūrą. Įmonės veiklos optimizavimas ir efektyvinimas yra neišvengiami procesai. Įmonės vadovybė supranta, jog Įmonės darbuotojams sunku persiorientuoti iš eksploatacinės veiklos į eksploatacijos nutraukimo projektinę veiklą, tai kelia įtampą Įmonės viduje. Daugelis pokyčių kelia principinį darbuotojų atstovų pasipriešinimą, tačiau pokyčiai bus nuolatiniai ir

aktų reikalavimų. Šiame pokyčių įgyvendinimo procese, Įmonės darbuotojų atstovams sudaromos sąlygos įsigilinti į pokyčių naudą, juos viešinti Įmonės darbuotojams ir taip padėti Įmonei įgyvendinti strateginius tikslus.

Pabrėžtina, jog Įmonė vykdydama veiklą – eksploatacijos nutraukimą – laikosi visų teisės aktų, užtikrinančių darbuotojų socialines, ekonomines ir darbo sąlygas. JPSA turėtų prižiūrėti, jog Įmonė laikytųsi teisės aktų ir nepažeistų Įmonės darbuotojams teisės aktais numatytų garantijų, be to, Kolektyvine sutartimi Įmonės darbuotojų atstovai įsipareigojo visokeriopa remti procesus, užtikrinančius sėkmingesnę, saugesnę ir efektyvesnę IAE veiklą. Įmonė laikosi teisės normų, apibrėžiančių darbuotojų atstovų teises ir veiklos garantijas. JPSA buvo ir yra sudarytos galimybės pasinaudoti LR darbo kodekse numatytomis informavimo ir konsultavimo procedūromis, kurių pagrindu JPSA gali įsitraukti į Įmonės veiklos procesų perorganizavimą, t.y. gauti Įmonės teikiamą informaciją, išgirsti kompetentingą Įmonės poziciją, išnagrinėti teikiamą informaciją, pasiruošti konsultacijoms su darbdaviu ir išsakyti savo pagrįstą poziciją aktualiais klausimais. Informavimo ir konsultavimo procedūrų tikslas - apsieisti nuomonėmis, užmegzti dialogą ir perduoti darbuotojams aiškias, konstruktyvias ir pagrįstas žinias apie Įmonėje planuojamus pertvarkymus. Informavimas ir konsultavimas aprėpia bendrus darbuotojų ir darbdavio interesus bei teikia galimybę juos nagrinėti siekiant, kiek įmanoma, bendrų sprendimų. Nepaisant to, JPSA pademonstravo nenorą kooperuotis ir pozityviai bendradarbiauti, nesutiko atvykti į informacinę ir konsultacinę konsultacinius posėdžius, tačiau reikalauja papildomų įgaliojimų, kurių nesuteikia LR teisės aktai.

Atsižvelgiant į visa tai, Įmonė sutinka, jog JPSA atstovai būtų įtraukti į „Daryti ar pirkti“ metodikos pagrindu atliekamo veiklų vertinimo procesą pagal LR darbo kodekse numatytas procedūras.

## *2. Dėl konsultacijų organizavimo.*

JPSA atstovai reikalauja pateikti informaciją dėl galimo kontroliuojamos zonos valymo paslaugų pirkimo kainos detalizavimo, kuriame būtų įtrauktas Minimalios mėnesinės algos (toliau – MMA) padidėjimas per artimiausius 3 metus, bei priemoka už darbą ypatingomis sąlygomis, nenumatytų aplinkybių riziką, t.y. IAE specifika.

Pažymėtina, jog konkretūs paskaičiavimai ir tiekėjų siūlomos paslaugų kainos sudedamosios dalys bus atskleistos tik tuo atveju, jeigu laikantis LR viešųjų pirkimų įstatymo reikalavimų bus pripažinta, jog tiekėjai pasiūlė neįprastai mažą kainą. Tol, kol nėra įvykdytas viešasis pirkimas dėl kontroliuojamos zonos valymo paslaugų, Įmonė neturi konkrečių valymo paslaugų kainų pasiūlymų, kurie, tikėtina, bus žemesni nei preliminarūs pateikti pasiūlymai „Daryti arba pirkti“ vertinimo metu. Taip pat pažymėtina, jog sudarius valymo paslaugų sutartį su viešojo pirkimo laimėtoju, paslaugų sutarties kaina negalės būti keičiama visą sutarties galiojimo laikotarpį, ir Įmonei nėra aktualu ar kils MMA, ar ne. Paslaugų teikėjo vidinių darbo užmokesčio metodikų taikymas taip pat nėra Įmonės disponuojama tema, kadangi verslo

Pakartotinai pažymėtina, jog Įmonės vadovybė sutinka palaikyti socialinį dialogą pagal LR darbo kodekse ir Įmonės kolektyvinėje sutartyje numatytas procedūras.

### *3. Dėl darbo normų VI IAE nustatymo.*

Atkreiptinas dėmesys, jog Lietuvoje valstybiniame teisiniame darbo santykių reguliavime nėra teisinių normų, konkrečiai nustatančių darbo, išdirbio ar darbo laiko normas gamybos vienetui pagaminti. Valandiniai tarifiniai atlygiai, mėnesinės algos, kitos darbo apmokėjimo formos ir sąlygos, darbo normos (išdirbio, laiko, aptarnavimo ir kt.) nustatomos kolektyvinėse ir darbo sutartyse. Konkrečios darbo normos ir apmokėjimo nuostatos nustatomos darbo sutartyse.

Įmonėje taikomos darbo laiko normos – darbuotojams nustatomos dienos ir savaitės darbo režimo, pamainos darbo ir poilsio laiko normos. Įmonės kolektyvinės sutarties V skyrius reglamentuoja būtent darbo ir poilsio laiko reguliavimą Įmonėje, tuo pačiu ir darbo laiko normų apskaičiavimą. Darbo ir poilsio laikas Įmonėje nustatomas, vadovaujantis Lietuvos Respublikos teisės aktais, „VI Ignalinos AE darbuotojų darbo tvarkos taisyklėmis“, IAE darbo ir poilsio laiko kalendoriumi, generalinio direktoriaus patvirtintais darbo (pamainos) grafikais, suderintais su JPSA arba generalinio direktoriaus įgalioto asmens potvarkiais, patvirtintais darbo (pamainos) grafikais, suderintais su JPSA. Įmonės darbuotojų atstovai turi itin plačius įgaliojimus nustatant konkrečias darbo laiko normas, kadangi, kiekvieną kartą nustatant individualų darbuotojo darbo grafiką, kuris apibrėžia darbuotojo darbo laiko ir poilsio laiko normas ir jo darbo apimtis, dalyvauja JPSA. Taip pat Kolektyvinės sutarties 7 priedas nustato Įmonės padalinių ir darbų (pareigybių, profesijų), kuriems taikoma suminė darbo laiko apskaita, sąrašas, kuriame nurodoma kiekvienos atskiros pareigybės savaitės darbo laiko norma. Darbo apmokėjimo sąlygas, dydžius, tarifavimo tvarką nustatyto Įmonės Kolektyvinės sutarties IV skyrius ir 1 priedas VI IAE darbuotojų darbo užmokesčio taisyklės.

Remiantis šiuo Įmonėje taikomu reguliavimu, kuris yra įtvirtintas Įmonės ir darbuotojų atstovų pasirašytoje Kolektyvinėje sutartyje, akivaizdu, jog Įmonės vadovybė ir darbuotojų atstovai visapusiškai įgyvendina LR darbo kodekso 188 straipsnyje apibrėžtą santykių reglamentavimą.

Apibendrinus JPSA išreikštus reikalavimus bei įvertinus susidariusią situaciją, Įmonės vadovybė siekia pagrįsto socialinio dialogo, kuris vestų į konstruktyvų socialinių partnerių bendradarbiavimą, skaidrų Įmonės darbuotojų interesų atstovavimą ir sėkmingą Įmonės veiklos strateginių tikslų įgyvendinimą.

