

ПО ПОЛИТИКЕ ОПЛАТЫ

ОПП ГП ИАЭС ниже представляет свои вопросы и аргументы по представленному местному правовому акту «Политика оплаты ГП ИАЭС». Хотели бы отметить, что данным письмом дополняем то, что изложено в письме Нр. 40-21 от 2021-03-18.

1) С 1 марта 2015 г. на предприятии внедрена новая система оплаты труда, связанная с оценкой должностей работников и оценкой результатов деятельности работников. Систему оплаты труда на предприятии осуществляют следующие документы: Коллективный договор; Правила оплаты труда и поощрения работников; Описание порядка пересмотра базовых окладов работников; Описание порядка оценки должности; Описание порядка оценки деятельности работников; Описание порядка подготовки схемы поощрения работников.

По мнению ОПП, существенная проблема есть не столько по причине отсутствия направлений формирования оплаты, сколько недолжное применение выше упомянутых нормативных правовых актов. Напр., Описание порядка пересмотра базовых окладов устанавливает, что после вводного / испытательного периода базовый оклад может увеличиться до 20 проц. Между тем, по имеющейся практике, он не увеличивается или увеличивается в среднем только на 3 – 3,5 проц. (почему так происходит, мог бы пояснить уважаемый директор ДКДА). Такая политика вместе с текучкой работников фактически уменьшили внутренние зарплаты и увеличили (и далее увеличивают) отделение среди работников, выполняющих одинаковую работу.

2) Профсоюзы так же считают ошибочным утверждение, что заработная плата работников категории DL является конкурентоспособной. Учитывая то, что в настоящее время на предприятии для работ по демонтажу осталось только «зараженное» оборудование, очевидно, что все сложнее привлечь работников: фиксированная надбавка за особые условия труда составляет только 130 или 260 евро, а заработная плата работников «на руки» всего лишь 700 евро.

3) Отметим, что так же ошибочно было бы непосредственно связывать медиану базового оклада работников с медианой рынка труда Литвы (которая не постоянна). Именно поэтому не один раз нанятые предприятием эксперты по управлению оплатой помогли подготовиться и осуществить необходимые изменения, обновляя Правила оплаты труда и поощрения работников ГП ИАЭС и Порядок пересмотра базовых окладов ГП ИАЭС, учитывая именно специфику ИАЭС и выдвинутые предприятию задания по безопасному снятию с эксплуатации.

4) Не понятно, с какой целью в Политике оплаты пытаются утвердить, что при пересмотре «вилки» базового оклада может быть установлен базовый оклад ниже предусмотренного минимума «вилки». К тому же, не смотря на регламентирующее это Описание порядка пересмотра базового оклада работников, ни в 2020 г., ни в 2021 г. в январе месяце пересмотр границ «вилки» не был произведен, что уменьшает привлекательность предприятия. Профсоюзы не один раз призывали работодателя это сделать. К сожалению, профсоюзы не были услышаны. Поэтому считаем, что сейчас попытка утвердить возможность установить базовый оклад меньше минимального (а это в свою очередь, коснулось бы сперва работников категории DL, получающих самые маленькие оклады) была бы нечестной и безответственной, оценив потребность работ по демонтажу в зоне радиационного риска.

5) Так же не понятно, с какой целью предусмотрено утвердить 8 и 9 п. На предприятии действует Описание порядка оценки должностей. Намерение предприятия применять другую признаную и широко на рынке применяемую методику оценки, так же

слепое сравнение заработной платы работников предприятия, не учитывая специфику предприятия, с рынком, не известно каким образом повлияет на мотивацию работников. Проще говоря, «яблоки нужно сравнивать с яблоками». Увеличившаяся за последние 5-6 лет тенденция смены работников непосредственно связана именно с попыткой оценить заработную плату и должностей работников ИАЭС слепо сравнивать с рынком Литвы. Более опытные работники скептически смотрят на работу в опасных условиях за минимальную плату, тем более, что в Висагинасе начали свою деятельность (напр., Intersurgical) и успешно работают (напр., мебельная фабрика, предприятие по изготовлению металлических изделий и т.д.) другие предприятия с конкурентоспособными окладами. А привлечение не опытных и менее ответственных работников непосредственно повлияет на безопасность и сроки выполнения работ.

6) В действующем на предприятии Описании порядка пересмотра базовых окладов работников утверждено, что базовые оклады работников предприятия пересматриваются с применением формулы 2 + «до 2» проц. Это, по мнению профсоюзов, должно быть уточнено, что 2 проц. Фонда базовых окладов используются для индексации заработной платы, и «до 2 проц.», когда установленные годовые показатели предприятия выполнены более, чем на 70 проц. по годовой оценке деятельности.

7) При утверждении Политики оплаты так же очень важно установить, что заработная плата работников, выполняющих похожую работу не может отличаться более, чем на 10 проц. Только по причине недолжного применения действующей с 2015 г. новой Системы оплаты труда сложилась ситуация, когда заработная плата именно более уязвимых работников (рабочих (DL), специалистов (SL), выполняющих похожую работу, которая «на руки» составляет в среднем 700-780 евро, отличается до 250 евро. Профсоюзы и работники постоянно поднимают этот вопрос, но ситуация не только не меняется – она ухудшается.

8) Профсоюзы еще раз призывают утвердить в Политике оплаты и реализовать через действующий Коллективный договор выходные пособия работника за непрерывный стаж труда. После получения предприятием лицензии на снятие с эксплуатации, применяемый к работникам специальный закон по дополнительным социальным гарантиям перестанет действовать, а это дополнительно уменьшит возможность сохранить опытных и привлечь новых работников, имея ввиду специфику предприятия. Предусмотрев в коллективном договоре дополнительные выходные пособия из собственных средств предприятия, предприятие решило бы проблему по сохранению опытных работников.

9) Учитывая то, что не смотря на предварительные соглашения по участию представителей ОПП в подготовке Политики оплаты, по неизвестным профсоюзам причинам, представители работодателя этого не сделали, и то, что в полуденное время приходится сталкиваться с тем, что особо важные для работников предприятия правовые акты принимаются, игнорируя предложения профсоюзов (напр., Описание оценки деятельности работников), принудительно просим представителей работодателя Политику окладов согласовать с ОПП и разделить ответственность перед работниками, а не искать предпосылок, чтобы этого не делать.

10) Учитывая то, что в последнее время особо обострилась проблема социального диалога, ОПП принципиально представляя интересы работников, приходится сталкиваться с нежеланием представителей работодателя включать в создаваемые работодателем комиссии представителей ОПП, игнорирование коллективных соглашений, принудительно предлагаем в пункте Политике оплаты утвердить, что, в том случае, если будет формироваться комитет по оценке должностей, членами которого являются специально подготовленные для этого люди, в его состав включается представитель по предложению ОПП.

Так же информируем уважаемых членов Правления и представителей работодателя, что готовы и просим создать возможность подробнее это обсудить во время предусмотренного 24 марта текущего года заседания Правления предприятия.

Благодарим за сотрудничество.

С уважением, председатель ОПП ГП ИАЭС Илона Некрошене