

VALSTYBĖS ĮMONĖS IGNALINOS ATOMINĖS ELEKTRINĖS

**JUNGTINĖ PROFESINIŲ SAJUNGŲ ATSTOVYBĖ**

Lietuvos Respublikos viceministrui  
Gerb. A. Zananavičiui  
el.p. [albinas.zananavicius@enmin.lt](mailto:albinas.zananavicius@enmin.lt) [info@enmin.lt](mailto:info@enmin.lt)

VĮ IAE valdybai  
el.p. [iae@iae.lt](mailto:iae@iae.lt)

VĮ Ignalinos atominės elektrinės generaliniam direktoriui  
Gerb. A. Kamienui  
el.p. [audrius.kamienas@iae.lt](mailto:audrius.kamienas@iae.lt)

KOPIJA:  
VĮ IAE korporatyvinių reikalų ir administravimo departamento  
direktoriui  
Gerb. T. Liukaičiui  
el.p. [tomas.liukaitis@iae.lt](mailto:tomas.liukaitis@iae.lt)

2021-05-30 Nr. 75 - 21

DĖL JPSA PASIŪLYMŲ (BA PERŽIŪRĖJIMAS) IR VALDYBOS POSĖDŽIO ORGANIZAVIMO

Valstybės įmonės Ignalinos AE Jungtinės profesinių sąjungų atstovybė (toliau – JPSA arba profsąjungos) 2021-05-12 raštu Nr. 70-21 pateikė šią įmonės darbuotojų bazinių atlyginimų kėlimo lentelę:

Atlyginimo nuokrypis nuo klasės medianos – darbuotojo bazinio atlyginimo santykis su atlyginimo klasės mediana	Darbuotojo metinio vertinimo pasiskirstymas		
	<60 proc.	61-94 proc.	95 – 100 proc.
	Gerai	Labai gerai	Puikiai
111% - 125%	2,24%	2,74%	3,24%
91% - 110%	2,74%	3,24%*	3,74%
75% - 90%	3,24%	3,74%	4,24%

\* žingsnis +/-0,5% nuo vidurkio

JPSA nuomonė, būtent toks darbuotojų bazinių atlyginimų peržiūrėjimo fondo paskirstymas labiausiai atitinka darbuotojų, kurie sudėtingomis pandemijos sąlygomis 2020 m. pasiekė 72 % įmonei nustatytų strateginių rodiklių. Toks paskirstymas taip pat labiausiai atitinka įmonės savininko patvirtintų lūkesčių dėl patyrusio personalo išsaugojimo.

Pažymėtina, kad Įmonės vadovybės, kurią sudaro viso labo keturi vadovai, parengtas bazinių atlyginimų peržiūrėjimo projektas yra diskriminuojantis labiausiai pažeidžiamų įmonės darbuotojų atžvilgiu.

Primename, kad š.m. vasario mėn. visiškai neatsižvelgiant į konsultacijų metu profsąjungų išsakytas pastabas ir esminius pateiktus pasiūlymus dėl pakeitimų taikymo nuo 2022 m., nes kitaip diskriminuojami darbuotojai (pagrindė darbininkai), kuriems 2020 metais negalėjo būti nustatytos asmeninės užduotys, buvo, iš esmės, „buldozerio“ principu, iš jėgos pozicijos patvirtinti Veiklos vertinimo aprašo pakeitimai.

Be to, š.m. balandžio mėn. įmonė taip pat visiškai neatsižvelgus į konsultacijų metu profesinių sąjungų išsakytas pastabas ir esminius pateiktus pasiūlymus, taip pat, iš esmės, „buldozerio“ principu, iš jėgos pozicijos patvirtino Atlygio politiką. Pažymėtina, kad Atlygio politikai įgyvendinti nėra numatytas net finansavimo šaltinis.

Vadovybės pateiktame projekte planuojamas bazinių atlyginimų peržiūrėjimas pradėdant viso darbo nuo 1%. Tai reiškia, kad minimalus bazinio atlygio prieaugis planuojamas nuo 10 Eurų (neatskaičius mokesčių). Ir tai palieštų labiausiai pažeidžiamuosius ir mažiausią atlygį gaunančius darbuotojus, pagrindė darbininkus.

Profesinės sąjungos taip pat pateikia papildomus argumentus savo pozicijai pagrįsti:

1. 2020 metais, nepaisant 2019 m. pasiektų įmonės strateginių rodiklių (o tai kiekvieno įmonės darbuotojo nuopelnas ir asmeninis įdirbis), profesinių sąjungų nuomone, nepagrįstai dviem mėnesiams vėliau darbuotojams buvo peržiūrėtos bazinės algos. Nors ir buvo viešai išsakyti vadovybės pažadai, kad atlyginimai bus peržiūrėti laiku. Galop įmonė gražino į Ignalinos programos biudžetą apie 200 tūkst. Eurų nepanaudotų lėšų. Tai žmonių uždirbti pinigai, kurių jie negavo.
  2. Profesinės sąjungos nesutinka su nuomone, jog neva IAE darbuotojų darbo užmokesčio dydis atitinka arba net viršija darbo rinkos vidurkį. Elektrinės darbuotojų darbo užmokestis jau senokai nuvertėjo. Pagal paskutinius Statistikos Departamento duomenis, vidutinis darbo užmokesčio didėjimas Lietuvoje per paskutinius kelerius metus sudaro apie 10%. Be to, visiškai nepriimtina IAE darbuotojų darbo užmokestis lyginti, pavyzdžiui su statybos ar gamybos sektoriumi. Kaip sakoma, reikėtų lyginti „obuolius su obuoliais“. ES šalyse yra uždaramų atominių elektrinių. Būtent su šiomis įmonėmis ir reikėtų lyginti. Europos Komisija, kuri finansuoja IAE uždarymą, mus dėl to neriboja. Kam gi reikalingi tokie eksperimentai?
  3. Jau du metus nebuvo peržiūrėti įmonės darbuotojų bazinių atlyginimų ribos. Tuo tarpu minimalus darbo užmokestis (MMA) Lietuvoje reguliariai auga. Kaip žinoma, nuo 2021 m. sausio 1 d. MMA padidėjo 35 Eurais ir šiai dienai sudaro 642 Eurų. Taip pat planuojamas MMA padidėjimas ir nuo 2022 metų. Todėl planuojamas elektrinėje bazinio atlyginimo padidėjimas pradėdant viso darbo nuo 10 Eurų, atrodo, tiesiog, ciniška ir niekaip nepriimtina prie patyrusio personalo išsaugojimo IAE, kaip to reikalauja tiek Europos Komisija, tiek VATESI prieš išduodant licencija eksploatavimo nutraukimui.
  4. Nepaisant aiškiai išsakytos konsultacijų dėl veiklos vertinimo aprašo metų profsąjungų nuomonės apie tai, kad aprašo pakeitimai, susiję su asmeninių užduočių nustatymu, turi būti taikomi vertinant darbuotojus 2022 metais, kadangi priešingu atveju didelė darbuotojų dalis bus diskriminuojama (juk jų atžvilgiu naujos taisyklės būtų taikomos atgaline data ir bloginant jų padėtį), visgi aprašo pakeitimai buvo patvirtinti „buldozeriu“. Ir šiandien mes matome šio neteisingumo rezultatus.
  5. Labai keistas ir visiškai neaiškus vadovybės siekis kelti darbo užmokestį vieniems kitų darbuotojų, kolegų sąskaitą, t.y. jiems mažinant algos prieaugį. Atsižvelgiant dar ir į tai, kad bazinių atlyginimų peržiūrėjimo fondas sudaro viso darbo 3,5%. Todėl tai niekaip nepadedą išspręsti esamų problemų darbo užmokesčio srityje.
- Didelis darbo užmokesčio skirtumas tarp vienodą darbą atliekančių darbuotojų. Tokia situacija susidarė dėl to, kad per paskutinius kelerius metus darbuotojai buvo priimami nustatant jiems minimalią (pagal „šakutę“) bazinį atlyginimą, o ir po įvadinio laikotarpio, nepaisant galiojančios darbo apmokėjimo sistemos, bazinis atlyginimas arba nebuvo atskirais atvejais keliamas, arba keliamas minimaliai pagal nustatytą įmonės teisės aktuose ir taip buvo gilinama atskirtis.
  - Atotrūkis tarp įmonės darbuotojų darbo užmokesčio ir Lietuvos darbo rinkos vidurkio (į mažėjimo pusę) susidarė dar ir dėl to, kad iki 2019 metų ilgą laikotarpį nebuvo darbo užmokesčio peržiūrėjimo fondo. Tuo tarpu Lietuvoje per paskutinius 4-5 metus darbo užmokestis augo vidutiniškai 6-10 %.

Siekiant išvengti nereikalingos įtampos darbuotojų tarpe ir atsižvelgiant į BA peržiūrėjimo klausimo ypatingą svarbą, siūlome nedelsiant peržiūrėti įmonės vadovybės patvirtintą/pritartą projektą dėl darbuotojų bazinių atlyginimų peržiūrėjimo ir skubos tvarka organizuoti neeilinį valdybos posėdį, kuriuo metu išnagrinėti ir JPSA pateiktą projektą.

Esant poreikiui, būtume pasirengę posėdžio metu išsamiau paaiškinti savo poziciją.

Dėkojame už bendradarbiavimą.

Pagarbiai

VĮ IAE JPSA pirmininkė

Ilona Nekrošienė