

ОПП ГП ИАЭС

Lietuvos Respublikos Ministrėi pirmininkei
Gerb. I. Šimonytei

2021-09-23 Nr. 91 - 21

Lietuvos Respublikos energetikos ministrui
Gerb. D. Kreiviui

Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės Valdybos
pirmininkui
Gerb. D. Jasinskiui

VĮ IAE generaliniam direktoriui
Gerb. A. Kamienui

КОПИЈА:
Všį Centrinė projektų valdymo agentūra
Direktorei
Gerb. L. Kašubienei

VĮ IAE Korporatyvinių reikalų ir administravimo departamento direktoriui
Gerb. T. Liukaičiui

ПО УСТАНОВЛЕНИЮ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА 2022 Г.

Объединенное представительство профсоюзов Государственному предприятию Игналинская атомная электростанция ниже представляет свои аргументированные предложения по утверждению фонда заработной платы работников предприятия (включая фонд пересмотра базовых окладов) на 2022 г.

1. С 1 января 2022 г. в Литве планируется установить минимальный месячный оклад (далее – ММО) в размере 730 Евро (+82 Евро к сегодняшнему). С 1 июля текущего года значительно подорожали основные энергетические ресурсы (цены на электричество и газ). Это в свою очередь влияет не только, напр. на значительное подорожание отопления, но и на основную потребительскую корзину, так же уменьшает конкурентоспособность окладов работников ИАЭС.

Поэтому настоятельно призываем при утверждении фонда заработной платы ГП ИАЭС, предусмотреть средства на пересмотр минимальных и максимальных размеров (включая медиану) базовых окладов, установив не менее 759 Евро (677+82=759) минимальный базовый оклад (с целью удержать уровень привлекательного и ответственного работодателя – стратегического предприятия Литвы, в общем финансируемого ЕК и стремящегося удержать высокий уровень безопасности). К тому же, учитывая и то, что по ТК ЛР установить заработную плату в размере ММО позволяет только работникам, выполняющим неквалифицированную работу.

2. Т. к. рынок труда Литвы и Европы быстро изменяется, все более актуальным становится привлечение работников разных категорий (включая рабочих) и их удержание. ГП ИАЭС, которая с 1 июля 2022 г. готовится основательно менять организационную структуру, в последствии чего изменения могут коснуться до 80% персонала, конкурентоспособная заработная плата, когда работники, выполняющие похожую работу,

за свою работу получающие и похожий базовый оклад, приобретает особую важность. Уже сегодня сложное удержание персонала, принимая работника на работу не на полгода или на год, *но удерживая его на долгосрочной работе, называется одним из факторов риска*. Это, в свою очередь, может отрицательно влиять на выдачу лицензии по снятию с эксплуатации и выполнение процесса снятия с эксплуатации. Т. к. одно из основных условий выдачи лицензии на снятие с эксплуатации ИАЭС – обеспечение соответствующих ресурсов, а квалифицированные и опытные работники один из основных ресурсов.

Поэтому настоятельно призываем при утверждении фонда заработной платы ИАЭС предусмотреть средства для калибровки базовых окладов работников, выполняющих похожую работу. Понимая, что за один шаг это выполнить сложно, призываем это выполнять постепенно со следующего года, ежегодно уменьшая разделение. Этот год подтвердил, что откладывание решения только усугубляет проблему.

3. С 2022 г. работы по демонтажу, масштаб которых на предприятии в будущем будет только расти, в основном будут выполняться в среде увеличенного радиационного риска. Учитывая выдвинутые предприятием, еще не имеющие аналогов в мире цели, и то, что после удаления ядерного топлива с блоков, ИАЭС останется стратегическим объектом, упорядочивающим особо опасные (радиационные) отходы, очень важно, чтобы каждый работающий на предприятии не чувствовал бы себя словно «приложение к станку или письменному столу», но был бы замотивирован качественно и эффективно работать долго именно на ИАЭС.

Это в свою очередь соответствует и положениям 4 приложения договора вступления Литвы и ЕС, которые четко устанавливают особую социальную важность закрытия ИАЭС как проекта. Говоря в этой плоскости узко о работниках предприятия, размер заработной платы, механизм ее постоянной индексации, является самым важным мотивационным средством в сохранении и привлечении работников, и больше всего соответствует утвержденным ожиданиям работодателя по сохранению опытного персонала.

Поэтому настоятельно призываем при утверждении фонда заработной платы, предусмотреть средства на пересмотр базовых окладов, считая фонд по формуле: 3% (постоянная часть) + 3% (эта часть рассчитывается в зависимости от выполненных годовых показателей предприятия).

Сердечно надеемся на взаимопонимание и взаимопонимание в рассматриваемом вопросе.

При необходимости были бы готовы более подробно пояснить свою позицию в удобном для вас формате.

Благодарим за сотрудничество.

С уважением, председатель ОПП ГП ИАЭС