

## VALSTYBĖS ĮMONĖS IGNALINOS ATOMINĖS ELEKTRINĖS JUNGTINĖ PROFESINIŲ SAJUNGŲ ATSTOVYBĖ

Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės  
Valdybai  
El. paštas [darius.jasinskis@gmail.com](mailto:darius.jasinskis@gmail.com)  
El. paštas [Jurgita.janutenaite@iae.lt](mailto:Jurgita.janutenaite@iae.lt)  
El. p. [Rimvydas.stilinis@gmail.com](mailto:Rimvydas.stilinis@gmail.com)

2021-03-23 Nr. 42 - 21

KOPIJA:  
VĮ IAE generaliniam direktoriui  
A. Kamienui  
El.p. [audrius.kamienas@iae.lt](mailto:audrius.kamienas@iae.lt)  
VĮ IAE Korporatyvinių reikalų ir administravimo departamento  
direktoriui  
T. Liukaičiui  
el. paštas [tomas.liukaitis@iae.lt](mailto:tomas.liukaitis@iae.lt)

### DĖL ATLYGIO POLITIKOS

Valstybės įmonei Ignalinos atominei elektrinei (toliau – darbdavys, Įmonė) Jungtinė profesinių sąjungų atstovybė (toliau – JPSA arba profsąjungos) žemiau teikia savo klausimus ir argumentus dėl pateikto vietinio norminio teisės akto projekto „Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės atlygio politika“ (toliau – Atlygio politika). Norėtume pažymėti, kad šiuo raštu papildome tai, kas išdėstyta 2021-03-18 rašte Nr. 40-21.

1) Nuo 2015 m. kovo 1 d. įmonėje įdiegta nauja darbo apmokėjimo sistema, susieta su darbuotojų pareigybių ir darbuotojų veiklos rezultatų vertinimu. Darbo apmokėjimo sistemą įmonėje įgyvendina šie dokumentai: Kolektyvinė sutartis; Darbuotojų darbo apmokėjimo ir skatinimo taisyklės; Darbuotojų bazinio atlyginimo peržiūrėjimo tvarkos Aprašas; Pareigybių vertinimo tvarkos Aprašas; Darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos Aprašas; Darbuotojų skatinimo schemos parengimo tvarkos Aprašas.

JPSA nuomone, esminė problema yra ne tiek dėl atlygio formavimo kryptčių nebuvimo, kiek aukščiau paminėtų norminių teisės aktų netinkamas taikymas. Pvz., Darbuotojų bazinio atlyginimo peržiūrėjimo tvarkos Aprašas nustato, kad po įvadinio/bandomojo laikotarpio darbuotojo bazinis atlyginimas gali didėti iki 20 proc. Tuo tarpu, pagal esama praktika, jis nedidinamas arba didinamas vidutiniškai tik 3 – 3,5 proc. (kodėl taip daroma, galėtų paaiškinti gerbiamas KRAD direktorius T. Liukaitis). Tokia politika kartu su darbuotojų kaita faktiškai sumažino darbuotojų vidutinius atlyginimus ir padidino (bei toliau didina) atskirti tarp vienodą darbą atliekančių darbuotojų.

2) Profsąjungos taip pat laiko klaidingu teiginį, jog darbininkų (DL) kategorijos darbo užmokestis yra konkurencingas. Atsižvelgiant į tai, kad šiuo metu įmonėje išmontavimo darbams pagrinde liko tik „užteršta“ įranga, akivaizdu, kad vis sunkiau bus pritraukti darbuotojus: fiksuotas priedas už ypatingas darbo sąlygas sudaro tik 130 arba 260 Eurų, o darbininkų darbo užmokestis „į

rankas“ sudaro viso labo apie 700 Eurų.

3) Pažymėtina, kad taip pat klaidinga būtų tiesiogiai sieti darbuotojų bazinio atlyginimo medianą su Lietuvos darbo rinkos mediana (kuri yra nepastovi). Būtent todėl įmonės ne vieną kartą samdyti atlygio valdymo ekspertai padėjo pasiruošti ir įgyvendinti reikalingus pakeitimus atnaujinant Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų darbo apmokėjimo ir skatinimo taisyklės bei bazinio atlyginimo peržiūrėjimo tvarką, atsižvelgiant būtent į IAE specifiką ir įmonei iškeltas užduotis dėl saugaus eksploatavimo nutraukimo.

4) Neaišku, koku tikslu Atlygio politikoje bandoma įtvirtinti, kad peržiūrint bazinio atlygio „šakutę“ gali būti nustatytas bazinis atlygis mažesnis nei numatytas „šakutės“ minimumas. Be to, nepaisant tai reglamentuojančio Darbuotojų bazinio atlyginimo peržiūrėjimo tvarkos Aprašo, nei 2020 m., nei 2021 m. sausio mėnesiui „šakučių“ ribų peržiūrėjimas nebuvo padarytas, kas mažina įmonės patrauklumą. Profsąjungos ne vien kartą ragino darbdavio atstovus tai padaryti. Deja, profsąjungos nebuvo išgirstos. Todėl manome, kad dabar bandymas įtvirtinti galimybę nustatyti mažesnę nei minimalų bazinį atlyginimą (o tai, savo ruožtu, paliestų visų pirma darbininko (DL) kategorijos mažiausią atlygį gaunančius darbuotojus) būtų nesąžininga ir neatsakinga įvertinus išmontavimo darbų poreikį radiacinės rizikos aplinkoje.

5) Taip pat neaišku, koku tikslu numatyta įtvirtinti 8 ir 9 punktą. Įmonėje galioja Pareigybių vertinimo tvarkos Aprašas. Įmonės ketinimas taikyti kitą pripažintą ir plačiai rinkoje naudojamą pareigybių vertinimo metodiką ir Įmonės darbuotojų darbo užmokesčio aklas, neatsižvelgiant į įmonės specifiką, palyginimas su rinka, visiškai neaišku koku būdu prisidės prie darbuotojų motyvacijos. Kalbant paprastai, „obuolius reikia lyginti su obuoliais“. Įmonės darbuotojų padidėjusi per paskutinius 5-6 metus kaitos, pamainomumo tendencija tiesiogiai siejama būtent su bandymu IAE darbuotojų darbo užmokesčio ir pareigybių vertinimą akilai lyginti su Lietuvos rinka. Labiau patyrė darbuotojai skeptiškai žiūri į darbą pavojingomis sąlygomis su minimalių atlygį, jo lab kad Visagine pradėjo veiklą (pvz. Intersurgical) ir sėkmingai veikia (Baldų fabrikas, metalo gaminių įmonė ir t.t.) kitos įmonės su konkurencingais atlyginimais. O pritraukimas nepatyrusių ir mažiau atsakingų darbuotojų tiesiogiai įtakos darbų saugą ir atlikimo terminus.

6) Įmonėje galiojančiame Darbuotojų bazinio atlyginimo peržiūrėjimo tvarkos Apraše įtvirtinta, kad įmonės darbuotojų baziniai atlyginimai peržiūrimi taikant formulę  $2 + „iki 2 proc.“$ . Tai profsąjungų nuomone turėtų būti patikslinta, kad 2 proc. Bazinių atlyginimų fondo naudojami darbo užmokesčio indeksavimui, ir „iki 2 proc.“ kai nustatyti metiniai įmonės rodikliai įvykdomi daugiau nei 70 proc. pagal metinio vertinimo rezultatus.

7) Įtvirtinant Atlygio politiką taip pat labai svarbu nustatyti, kad panašų darbą atliekančių darbuotojų darbo užmokestis negali skirtis daugiau nei 10 proc. Tik **dėl netinkamo** nuo 2015 metų galiojančios naujos darbo apmokėjimo sistemos taikymo susiklostė situacija, kuomet būtent labiausiai

pažeidžiamų darbuotojų (darbininkų (DL), specialistų (SL)), atliekančių panašų darbą ir kurių darbo užmokestis „į rankas“ sudaro vidutiniškai 700 – 780 Eurų, darbo užmokestis skiriasi iki 250 eurų. Profsąjungos ir darbuotojai pastoviai kelia šį klausimą, bet situacija netik nesikeičia – ji blogėja.

8) Profsąjungos dar kartą ragina įtvirtinti Atlygio politikoje ir tai realizuoti per galiojančią Kolektyvinę sutartį išeitines išmokas darbuotojams už nepertraukiamąjį darbo stažą. Įmonei gavus eksploatavimo nutraukimo licencija, Įmonės darbuotojams taikomas specialus įstatymas dėl papildomų socialinių garantijų nustos galioti o tai papildomai sumažins galimybę išsaugoti patyrusius ir pritraukti naujus darbuotojus turint omenyje įmonės specifiką. Numačius Kolektyvinėje sutartyje papildomas išeitines išmokas iš įmonės nuosavų lėšų, įmonė išspręstą problemą dėl patyrusių darbuotojų išsaugojimo.

9) Atsižvelgiant į tai, kad nepaisant preliminarinių susitarimų dėl JPSA atstovų dalyvavimo Atlygio politikos parengime, dėl profsąjungoms nežinomų priežasčių, darbdavio atstovai to nepadarė bei į tai, kad pastaruoju metu teko susidurti, kuomet įmonės darbuotojams itin reikšmingi teisės aktai tvirtinami ignoruojant profsąjungų pasiūlymus (pvz., darbuotojų veiklos vertinimo Aprašas), primygtinai prašome darbdavio atstovus Atlygio politiką suderinti su JPSA ir pasidalinti atsakomybę prieš darbuotojus, o ne ieškoti prielaidų to nedaryti.

10) Atsižvelgiant į tai, kad pastaruoju metu ypač paastrėjo socialinio dialogo problema. JPSA principingai atstovaujant darbuotojų interesus, tenka susidurti su darbdavio atstovų nenorų įtraukti į darbdavio sudaromas komisijas JPSA teikiamus atstovus, kolektyvinių susitarimų ignoravimas, primygtinai siūlome Atlygio politikos punkte įtvirtinti, kad tuo atveju, jeigu bus formuojamas pareigybių vertinimo komitetas, kurio nariai yra specialiai tam paruošti darbuotojai, į jo sudėtį įtraukimas atstovas JPSA teikimu.

Taip pat informuojame gerbiamus Įmonės valdybos narius ir darbdavio atstovus, kad esame pasirengę ir prašome sudaryti galimybę plačiau tai aptarti Įmonės valdybos numatytame š.m. kovo 24 d. posėdžio metu.

Dėkojame už bendradarbiavimą.

Pagarbiai,

VĮ IAE JPSA pirmininkė

Ilona Nekrošienė