

**DVS**

2021-05-12 apsk. Nr. DVSta-0101-13V1

PATVIRTINTA

Valstybės įmonės Ignalinos atominės  
elektrinės valdybos sprendimu  
(2021 m. gegužės 12 d.  
protokolas Nr. 2021-7/VPP-8(1.160E))

## **VALSTYBĖS ĮMONĖS IGNALINOS ATOMINĖS ELEKTRINĖS ATLYGIO POLITIKA**

1. Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės (toliau – Įmonė, IAE) atlygio politika (toliau – Atlygio politika) nustato pagrindinius darbo apmokėjimo valdymo principus ir gaires Įmonėje, kurių taikymas padės įgyvendinti valstybės lūkesčius, susijusius su Įmonės tikslams pasiekti reikiamos kompetencijos darbuotojų pritraukimu, išlaikymu ir motyvavimu, siekiant užtikrinti Įmonės veiklos sėkmę ir padidinti efektyvumą.

2. Atlygio politika atitinka Lietuvos Respublikos darbo kodekso, Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės veiklos strategijos, DVSta-0102-1, Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės vadybos sistemos vadovo, DVSta-0108-4, nuostatas.

3. Atlygio politikos tikslas – nustatyti vieningus, teisingus, sąžiningus ir Įmonės darbuotojų motyvaciją skatinančius darbo apmokėjimo principus ir gaires, kuriuos taikant būtų sukuriamos paskatos darbuotojams prisidėti prie Įmonės veiklos strategijoje nustatytų tikslų įgyvendinimo ir efektyviai valdomos darbo apmokėjimo lėšos.

4. Įmonė, organizuodama darbuotojų darbo apmokėjimą, siekia:

4.1. *Vidinio teisingumo* – už tokį patį ar vienodą vertę sukuriantį darbą mokėti vienodą darbo užmokestį darbo apmokėjimo sistemos ribose, formuojantį darbuotojams teisingo atlygio už darbą pojūtį.

4.2. *Išorinio konkurencingumo* – mokėti šalies darbo rinkos atžvilgiu konkurencingą darbo užmokestį, suteikiantį galimybę pritraukti ir išlaikyti reikiamos kompetencijos darbuotojus.

4.3. *Motyvacijos* – mokėti motyvuojantį darbo užmokestį ir taikyti papildomas finansines ir nefinansines naudas, skatinančias darbuotojus siekti nustatytų Įmonės veiklos tikslų, didinančias darbuotojų įsitraukimą ir įgalinimą bei formuojančias Įmonės, kaip patrauklaus darbdavio, įvaizdį darbo rinkoje.

4.4. *Sąžiningumo* – vengti bet kokio diskriminavimo dėl darbuotojo amžiaus, lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų, pažiūrų bei priklausymo politinėms ar darbuotojų atstovų organizacijoms ir taikyti aiškias bei skaidrias taisykles nustatant atlygį už darbą.

4.5. *Lankstumo* – esant būtinybei įdarbinti ar išlaikyti svarbią reikšmę Įmonės veiklai turintį darbuotoją, nustatant atlygį turėti galimybę taikyti išimtis.

### **Įmonės darbuotojų atlygis**

5. Įmonės darbuotojų atlygį sudaro:

- bazinis atlyginimas;
- fiksuotas priedas;
- kintamas priedas už rezultatus;
- kiti mokėjimai pagal Lietuvos Respublikos darbo kodeksą;
- papildomos ekonominės ir socialinės garantijos bei kitos lengvatos pagal Įmonės

Kolektyvinę sutartį;

- papildomos finansinės ir nefinansinės naudos, kuriomis siekiama skatinti darbuotojų motyvaciją.

6. Įmonės generalinio direktoriaus darbo užmokestis (mėnesinė alga ir kintamoji dalis) nustatomas Lietuvos Respublikos energetikos ministro sprendimu, vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatyta tvarka.

7. Kitų Įmonės darbuotojų darbo užmokestį nustato generalinis direktorius, vadovaudamasis Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu ir Įmonės darbuotojų darbo apmokėjimo ir skatinimo taisyklėmis.

### **Pareigybių vertinimas**

8. Įmonės darbuotojų bazinio atlyginimo nustatymo pagrindas yra Įmonės pareigybių struktūra, kurią sudaro pareigybės, suskirstytos į pareigybių lygius, remiantis Įmonėje taikoma pareigybių vertinimo metodika. Siekiant objektyvaus Įmonės darbuotojų darbo užmokesčio palyginimo su rinka, Įmonė ketina taikyti pripažintą ir plačiai rinkoje naudojamą pareigybių vertinimo metodiką.

9. Pareigybių vertinimui yra pasitelkiama išorinė atlygio tyrimus atliekanti organizacija ir (arba) Įmonėje gali būti formuojamas pareigybių vertinimo komitetas, kurio nariai yra specialiai tam paruošti darbuotojai. Pareigybių vertinimo tvarka ir eiga nustatoma vadovaujantis Įmonės pareigybių vertinimo tvarka.

### **Bazinio atlyginimo dydžių ribos**

10. Kiekvienam pareigybės lygiui yra nustatytos bazinio atlyginimo dydžių ribos nuo 75% (minimali) iki 125% (maksimali). Siekiant išorinio konkurencingumo ir vidinio teisingumo, iki 2023 m. Įmonė ketina pritaikyti bazinio atlyginimo dydžių ribas nuo 80% (minimali) iki 120% (maksimali), o atskaitos tašku (mediana) laikyti Lietuvos Respublikos (toliau

– šalies) palyginamosios rinkos, kurią sudaro energetikos, statybos ir gamybos sektoriai, atlygio medianą.

11. Siekiant užtikrinti Įmonės darbuotojų darbo užmokesčio konkurencingumą, kiekvienais metais Įmonė dalyvauja atlygio rinkos tyrime ir vertina šalies palyginamojoje atlygio rinkoje bei Įmonės darbuotojams mokamą darbo užmokestį (angl. *Total Cash*), Įmonės patirtį pritraukiant ir išlaikant reikiamos kvalifikacijos darbuotojus, makroekonominis šalies rodiklius ir jų prognozes. Nustačius reikšmingus skirtumus tarp Įmonės pareigybių lygių vidutinio darbo užmokesčio ir palyginamosios atlygio rinkos darbo užmokesčio medianos, teikiamas pasiūlymas Įmonės valdybai dėl bazinio atlyginimo dydžių ribų peržiūrėjimo.

12. Jei palyginamojoje atlygio rinkoje stebimi nenuoseklūs skirtumai tarp atskirų pareigybių lygių atlygio medianos, siekiant užtikrinti tolygų ir proporcingą santykį tarp Įmonės pareigybių lygių bazinio atlyginimo dydžių, atskaitos tašku gali būti naudojama Įmonės išlyginamoji mediana, kuri atspindi nuoseklų ir pagrįstą skirtumą tarp pareigybių lygių bazinio atlyginimo dydžių medianos reikšmių.

### **Bazinio atlyginimo nustatymas ir peržiūra**

13. Įmonės darbuotojo bazinio atlyginimo dydis priklauso nuo jo pareigybės lygio ir nustatomas, atsižvelgiant į darbuotojo kompetencijas, patirtį, pakeičiamumą, pareigybės specifiką, atitinkamo pareigybės lygio bazinio atlyginimo dydžių ribose. Įmonė siekia, kad darbuotojų vidutinis darbo užmokestis visuose pareigybių lygiuose, ne vėliau kaip 2026 m. atitiktų atitinkamo pareigybės lygio palyginamosios atlygio rinkos darbo užmokesčio medianos ir (arba) išlyginamosios medianos reikšmę.

14. Atskirais, išimtiniais atvejais, gavus Įmonės valdybos pritarimą, gali būti nustatomas bazinis atlyginimas, viršijantis pareigybės lygio bazinio atlyginimo dydžių maksimalią ribą.

15. Kiekvienais metais, metinio veiklos vertinimo pokalbio metu, vertinami darbuotojo veiklos rezultatų pasiekimas, elgsena, asmeninės savybės, gebėjimai ir kompetencijos. Darbuotojo bazinio atlyginimo peržiūrėjimas priklauso nuo darbuotojų veiklos vertinimo rezultatų ir bazinio atlyginimo peržiūrėjimo fondo.

16. Įmonės darbuotojų bazinis atlyginimas taip pat gali būti peržiūrimas:

16.1. įvertinus darbuotojo veiklą, pasibaigus bandomajam ar įvadiniam laikotarpiui;

16.2. perėjus dirbti į kitas pareigas ir (ar) pasikeitus darbuotojo pareigybės lygiui;

16.3. įvertinus darbuotojo veiklą neeilinio veiklos vertinimo metu;

16.4. įvykdžius darbo organizavimo pakeitimus, peržiūrint darbuotojų funkcijas ir atsakomybes;

16.5. kitais atvejais, nustatytais Įmonės darbuotojų darbo apmokėjimo ir skatinimo taisyklėse.

17. Įmonės darbuotojų bazinis atlyginimas peržiūrimas vadovaujantis Įmonės darbuotojų bazinio atlyginimo peržiūrėjimo tvarka.

#### **Fiksuoto priedo nustatymas**

18. Darbuotojams, dirbantiems esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų, mokamas fiksuotas priedas. Vienodo darbuotojams taikomo fiksuoto priedo dydis (-iai) nustatomas (-mi) atsižvelgiant į nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų lygį ir gali keistis, keičiantis darbuotojo darbo vietos sąlygoms. Fiksuoto priedo dydžiai ir darbo sąlygų lygiai nustatomi vadovaujantis Įmonės darbuotojų darbo apmokėjimo ir skatinimo taisyklėmis bei darbo ir poilsio laiko, esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų, nustatymo tvarka.

#### **Kintamo priedo už rezultatus nustatymas**

19. Įmonės darbuotojams gali būti mokamas kintamas priedas už rezultatus, atsižvelgiant į nustatytą Įmonės/padalinio/programos/projekto ir (ar) individualių darbuotojo veiklos rodiklių/užduočių pasiekimą, pagal konkrečias skatinimo schemas, siekiant motyvuoti darbuotojus už efektyvų rodiklių/užduočių įgyvendinimą. Kintamo priedo už rezultatus dydis gali siekti iki 30% darbuotojo bazinio atlyginimo per nustatytą konkrečios skatinimo schemas taikymo laikotarpį. Įmonės darbuotojų skatinimo schemų rengimą, kintamo priedo už rezultatus nustatymą ir mokėjimą nustato Įmonės darbuotojų skatinimo schemas parengimo tvarka.

#### **Papildomos naudos**

20. Įmonė taiko papildomas finansines naudas, skirtas darbuotojų kvalifikacijos ir kompetencijų kėlimui, darbuotojo, kurio pagrindinė darbo vieta yra nutolusi nuo faktinės gyvenamosios vietos, papildomų kelionės ir (ar) pragyvenimo išlaidų kompensavimui, darbuotojo ar jo šeimos tam tikros rizikos ar įvykių paveiktos finansinės naštos palengvinimui, šeimos gerovės stiprinimui, sveikatos gerinimui ir kitas naudas, nustatytas Įmonės Kolektyvinėje sutartyje.

21. Siekiant didinti darbuotojų lojalumą bei kurti tvarios ir patrauklios organizacijos įvaizdį, Įmonė taiko papildomas nefinansines naudas, kurios apima lanksčias darbo ir poilsio sąlygas, modernias darbo priemones ir patrauklią darbo aplinką, darbuotojų pasitenkinimą ir socialinę atsakomybę didinančias priemones. Papildomos nefinansinės naudos nustatytos Įmonės vidaus teisės aktuose ir yra skelbiamos Įmonės vidiniame tinklalapyje.

#### **Baigiamosios nuostatos**

22. Atlygio politiką tvirtina, keičia ar pripažįsta netekusi galios Įmonės valdyba. Atlygio politika peržiūrima pagal poreikį, bet ne rečiau kaip kartą per 3 metus.

---