

DVAS
2023-06-21 apsk. Nr. DVSta-1451-4V2

PATVIRTINTA
Valstybės įmonės Ignalinos atominės
elektrinės valdybos sprendimu
(2023 m. gegužės 25 d.
protokolas Nr. 2023-9)

VALSTYBĖS ĮMONĖS IGNALINOS ATOMINĖS ELEKTRINĖS DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO IR SKATINIMO TAISYKLĖS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės (toliau – Įmonė) darbuotojų darbo apmokėjimo ir skatinimo taisyklės (toliau – Taisyklės) reglamentuoja Įmonės darbuotojų darbo užmokesčio sudedamąsias dalis, jo nustatymo tvarką, darbuotojų skatinimą, darbo užmokesčio ir kitų susijusių su darbo santykiais mokėjimų terminus ir tvarką. Šios Taisyklės pakeičia Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų darbo apmokėjimo ir skatinimo taisykles, DVSta-1451-4V1, ir yra taikomos visiems Įmonės darbuotojams, turintiems darbo santykius su Įmone.

2. Šios Taisyklės parengtos, vadovaujantis šiais dokumentais:

2.1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksu (toliau – LR DK);

2.1. Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės žmonių ir organizacijos vystymo politika, DVSta-0101-8;

2.2. Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės veiklos strategija, DVSta-0102-1;

2.3. Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės kolektyvine sutartimi, DVSta-1465-1.

3. Pagrindinės Taisyklėse vartojamos sąvokos:

3.1. **Bazinio atlyginimo rėžiai** – minimali ir maksimali bazinio atlyginimo intervalo reikšmės, kurios nurodytos Taisyklių 1 priede ir nustatomos konkrečiam pareigybės lygiui.

3.2. **Bazinio atlyginimo mediana** – bazinio atlyginimo reikšmė, kuri dalija bazinio atlyginimo rėžį į dvi lygias dalis ir kuri nurodyta Taisyklių 1 priede.

3.3. **Bazinis atlyginimas** – darbo sutartimi sulygtas atlyginimas, kuris mokamas darbuotojui už per mėnesį atliekamą darbą nesant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų.

3.4. **Darbas, esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų** – darbas, kai remiantis profesinės rizikos vertinimo duomenimis, kuomet sveikatai kenksmingų veiksnių dydžiai viršija darbuotojų saugos ir sveikatos norminiuose teisės aktuose nustatytus leistinus ribinius dydžius (kiekius) ir kai techninėmis ar kitomis priemonėmis jų kiekio darbo aplinkoje sumažinti iki

sveikatai nekenksmingų dydžių neįmanoma, bet teisės aktų nustatyta tvarka darbuotojams leidžiama dirbti, naudojant asmenines apsaugos priemones.

3.5. **Darbo užmokestis** – visas piniginis atlygis, kuris gali susidėti iš Taisyklių 4 punkte nurodytų dalių ir mokamas darbuotojui už jo atliktą darbą pagal darbo sutartį.

3.6. **Fiksuotas priedas** – fiksuotas piniginis atlygis, kuris mokamas darbuotojui už darbą esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų.

3.7. **Individualūs rodikliai** – asmeniškai darbuotojui nustatyti matuojami veiklos kriterijai/tikslai/užduotys.

3.8. **Kintamas priedas už rezultatus** – piniginis atlygis, kuris mokamas darbuotojui, motyvuojant jį siekti nustatytų Įmonės/padalinio/programos/projekto veiklos ar individualių rodiklių, Įmonėje nustatyta tvarka.

3.9. **Leidimas savarankiškai dirbti** – po sėkmingo atestavimo pareigoms, vadovaujantis komisijos išvadomis, naujai priimtam ar perkeltam iš kitų pareigų darbuotojui suteiktas leidimas savarankiškai dirbti vadovaujantis VĮ Ignalinos atominės elektrinės personalo dubliavimo ir leidimo savarankiškai dirbti tvarkos aprašu, DVSta-1408-11.

3.10. **Palyginamoji atlygio rinka** – atlygio rinkos tyrimus vykdančios įmonės surinkta ir prieinama informacija apie mokamą atlygį Lietuvos energetikos, statybos ir gamybos sektoriuose.

3.11. **Pareigybės lygis** – santykinė pareigybės vertės išraiška, naudojama sugrupuoti panašaus svorio pareigybes bei jų palyginimui su kitomis pareigybėmis. Pareigybės lygis nustatomas, atlikus pareigybių vertinimą pagal Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės pareigybių vertinimo tvarkos aprašą, DVSta-1408-14.

3.12. **Veiklos rodikliai** – matuojami Įmonės veiklos strategijoje nustatyti strateginiai rodikliai ir kiti tikslai.

II SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO SUDEDAMOSIOS DALYS

4. Įmonės darbuotojo darbo užmokestį gali sudaryti:

4.1. bazinis atlyginimas;

4.2. priedai, esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų;

4.3. kintamas priedas už rezultatus;

4.4. priemokos ir priedai (pagal LR DK 139 str. 2 d. 2, 3 ir 4 p.)

5. kiti mokėjimai, numatyti LR DK (mokėjimai už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties ir viršvalandinį darbą ir kt.).

III SKYRIUS BAZINIO ATLYGINIMO NUSTATYMAS

6. Įmonės darbuotojams bazinio atlyginimo dydžius ir jo pakeitimus nustato Įmonės generalinis direktorius, esant struktūrinio padalinio vadovo argumentuotam pasiūlymui ir Korporatyvinių reikalų ir administravimo departamento direktoriaus pritarimui.

7. Darbuotojo bazinio atlyginimo dydis priklauso nuo darbuotojo pareigybės vertės (svorio), kuri siejama su jo pareigybės lygiu remiantis objektyvia, pripažinta ir plačiai rinkoje taikoma pareigybių vertinimo metodika.

8. Konkretus bazinis atlyginimas yra nustatomas darbo sutartyje individualiai kiekvienam darbuotojui jo pareigybės lygio bazinio atlyginimo režyje, atsižvelgiant į darbuotojo kompetenciją, patirtį, pakeičiamumą bei pareigybės specifiką.

9. Atskirais, išimtiniais atvejais, nustatant bazinį atlyginimą atskiriems darbuotojams dėl jų išskirtinės arba kritinės svarbos Įmonės veiklai ir siekiant pritraukti/išsaugoti tokius darbuotojus Įmonėje, gali būti daromos pagrįstos išimtys, nustatant bazinį atlyginimą, viršijantį bazinio atlyginimo maksimalų režį, gavus Įmonės valdybos pritarimą. Kalendorinių metų pabaigoje, iki gruodžio 31 d., Įmonė pateikia informaciją profsajungai apie tokių kreipimusi į Įmonės valdybą skaičių.

10. Bazinio atlyginimo peržiūrėjimas – priemonių visuma, kuri užtikrina darbuotojų bazinių atlyginimų pakeitimą, siekiant šių prioritetų: išorinio konkurencingumo (bazinio atlyginimo didinimas, kai peržiūrimi bazinio atlyginimo režiai), vidinio teisingumo (panašus atlygis už panašų darbą) bei skatinimo siekti ir viršyti Įmonės strateginius ir individualius rodiklius. Tai apima konkurencingų bazinių atlyginimų režių nustatymą ir peržiūrėjimą; darbuotojų atlyginimų peržiūrėjimui reikalingo fondo formavimą ir jo patvirtinimą; patvirtinto bazinio atlyginimo peržiūrėjimo fondo paskirstymą struktūriniais padaliniais ir konkretiems darbuotojams, atsižvelgiant į kiekvieno darbuotojo atlyginimo konkurencingumą pareigybės lygyje ir metinį veiklos vertinimą.

11. Bazinio atlyginimo režių peržiūrėjimas gali būti inicijuojamas ne dažniau kaip vieną kartą per metus, jei atlikus Lietuvos atlygio rinkos tyrimus ir įvertinus palyginamąją atlygio rinką, nustatomas 10 proc. ar didesnis augimo pokyčio vidurkis visuose pareigybių lygiuose bendrai paėmus nuo Įmonėje nustatytų bazinio atlyginimo režių medianos vidurkio arba pasikeitus minimaliam mėnesiniam atlygiui.

12. Įmonėje, siekiant išvengti diskriminavimo lyties ar kitais pagrindais, vyrams ir moterims už tokį patį ar lygiavertį darbą¹ yra mokamas vienodas bazinis atlyginimas.

¹ Toks pats darbas reiškia atliekamą darbo veiklą, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių darbdavio sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas.

13. Įmonės darbuotojų bazinio atlyginimo peržiūrėjimo fondas nustatomas Įmonės veiklos išlaidų plane formuojant ateinančių metų darbo užmokesčio fondą, kuriam pritaria Įmonės valdyba, tvirtina – Lietuvos Respublikos energetikos ministras ir yra formuojamas iš dviejų dalių:

13.1. išoriniam konkurencingumui ir vidiniam teisingumui užtikrinti pastovioji dalis – ne mažiau nei 3 proc. Įmonės darbuotojams planuojamų bazinio atlyginimo lėšų metams. Faktinis pastoviosios dalies procentas nustatomas atsižvelgiant į paskutinių 12 kalendorių mėnesių vartotojų kainų indekso pokytį ir apskaičiuojamas pagal formulę:

$$PD = 3 \times \Delta VKI, \text{ kur}$$

PD – pastovioji dalis;

ΔVKI – vartotojų kainų indekso pokytis.

13.2. nepastovioji dalis – iki 7 proc. Įmonės darbuotojams planuojamų bazinio atlyginimo lėšų metams. Faktinis nepastoviosios dalies procentas priklauso nuo pastoviosios dalies dydžio ir Įmonės strateginių veiklos rodiklių ir kitų tikslų įgyvendinimo bei apskaičiuojamas pagal formulę:

$$PFnd = (10 - PD) \times R_{jv} / 100\%, \text{ kur}$$

PFnd – peržiūrėjimo fondo nepastovioji dalis (%);

R_{jv} – Įmonei nustatytų strateginių rodiklių ir kitų tikslų vykdymas (%).

Bazinio atlyginimo peržiūrėjimo fondo nepastovioji dalis gali būti panaudota bazinių atlyginimų peržiūrėjimui, įvykdžius Įmonei nustatytus strateginius rodiklius ir (ar) kitus tikslus (toliau – Įmonės rodikliai), ne mažiau nei 70 proc. ir Įmonės valdybai pritarus. Įmonės rodiklių įvykdymas apskaičiuojamas taikant svertinio vidurkio apskaičiavimo metodą pagal 2 priede pateiktą Įmonės rodiklių vertinimo skalę.

14. Bendras bazinio atlyginimo peržiūros fondas negali viršyti 10 proc. Įmonės darbuotojams planuojamų bazinio atlyginimo lėšų metams.

15. Kiekvienais metais gavus naujausius atlygio rinkos duomenis Įmonė įvertina mokamo vidutinio darbo užmokesčio atitikimą palyginamosios atlygio rinkos darbo užmokesčio medianos reikšmei visuose pareigybių lygiuose. Nustačius, kad vidutinis darbo užmokeskis pasiekė palyginamosios atlygio rinkos darbo užmokesčio medianos reikšmę, ateinančių metų bazinio atlyginimo peržiūrėjimo fondas formuojamas tik iš pastoviosios dalies ir inicijuojamas bazinio atlyginimo peržiūrėjimo fondo formavimo principų peržiūrėjimas.

16. Darbuotojų bazinis atlyginimas gali būti peržiūrimas pagal patvirtintą Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų bazinio atlyginimo peržiūrėjimo tvarkos aprašą, DVSta-1408-5, neviršijant Įmonės veiklos išlaidų plane darbo užmokesčiui skirtų lėšų:

16.1. pasibaigus įvadiniam laikotarpiui ir teigiamai įvertinus darbuotojo veiklą įvadiniu laikotarpiu;

- 16.2. įvertinus darbuotojo veiklą metinio veiklos vertinimo metu;
- 16.3. įvertinus darbuotoją neeilinio vertinimo metu;
- 16.4. perėjus dirbti į kitas pareigas ir (ar) pasikeitus pareigybės lygiui;
- 16.5. įvykdžius darbo organizavimo pakeitimus, priskiriant darbuotojams daugiau funkcijų ir atsakomybių.

17. Darbuotojams, esantiems vaiko priežiūros atostogose ar privalomojoje karo tarnyboje, bazinis atlyginimas peržiūrimas bazinio atlyginimo peržiūrai skirtos pastoviosios dalies dydžiu.

18. Darbuotojams, dirbantiems esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų, mokamas fiksuotas priedas. Vienodo, darbuotojams taikomo, fiksuoto priedo dydis nustatomas atsižvelgiant į nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų lygį, nustatytą pagal Darbo ir poilsio laiko, esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų, nustatymo valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojams tvarkos aprašą, DVSta-1408-35:

18.1. 1 lygis – 130 Eur dydžio fiksuotas priedas;

18.2. 2 lygis – 260 Eur dydžio fiksuotas priedas.

19. Keičiantis darbuotojo darbo vietos sąlygoms, kuriose yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, atitinkamai keičiasi mokamo fiksuoto priedo dydis.

IV SKYRIUS KINTAMO PRIEDO UŽ REZULTATUS NUSTATYMAS

20. Kintamas priedas už rezultatus gali būti mokamas atsižvelgiant į Įmonės/padalinio/programos/projekto veiklos rodiklius ir (ar) į darbuotojo pasiektus individualius rodiklius ir gali siekti iki 30 proc. darbuotojo bazinio atlyginimo per nustatytą konkrečios skatinimo schemos taikymo laikotarpį, esant šioms sąlygoms:

20.2. darbuotojams yra nustatyti Įmonės/padalinio/programos/projekto veiklos rodikliai ir (ar) individualūs rodikliai;

20.3. Įmonės/padalinio/programos/projekto veiklos rodikliai ir (ar) individualūs rodikliai yra pamatuojami, jiems yra nustatytos siektinos reikšmės ir jų matavimo laikotarpis;

20.4. Įmonės/padalinio/programos/projekto veiklos rodiklių ir individualių rodiklių siektinos reikšmės yra pasiektos.

21. Įmonės darbuotojų skatinimo schemų rengimo, kintamo priedo už rezultatus nustatymo ir mokėjimo tvarką nustato Įmonės generalinio direktoriaus įsakymu patvirtintas Valstybės įmonės Ignalinos atominės elektrinės darbuotojų skatinimo schemos parengimo tvarkos aprašas, DVSta-1408-17. Įmonė informuoja profsąjungą apie patvirtintą skatinimo schemą.

22. Kintamo priedo už rezultatus biudžetas nustatomas Įmonės veiklos išlaidų plane (toliau – kintamo priedo biudžetas), kuriam pritaria Įmonės valdyba, tvirtina – Lietuvos Respublikos energetikos ministras.

23. Konkreti tam tikrai darbuotojų kategorijai/darbuotojui taikoma skatinimo schema yra tvirtinama Įmonės generalinio direktoriaus įsakymu, neviršijant Įmonės veiklos išlaidų plane kintamam priedui už rezultatus skirtų lėšų:

23.2. aukščiausio lygio Įmonės vadovams (tiesiogiai generaliniam direktoriui pavaldūs struktūrinių padalinių vadovai) taikomą kintamo priedo už rezultatus skatinimo schemą tvirtina Įmonės generalinis direktorius, gavęs Įmonės valdybos pritarimą;

23.3. kitiems darbuotojams taikoma kintamo priedo už rezultatus skatinimo schema yra tvirtinama Įmonės generalinio direktoriaus įsakymu.

V SKYRIUS KITI MOKĖJIMAI

24. Už darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal laiko (pamainos) grafiką, mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

25. Už darbą švenčių dieną mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis.

26. Už viršvalandinį darbą ir darbą naktį (nuo 22.00 val. iki 6.00 val.) mokamas pusantro darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

27. Už viršvalandinį darbą poilsio dieną, kuri nenustatyta pagal darbo (pamainos) grafiką, ar viršvalandinį darbą naktį mokamas dvigubas darbuotojo darbo užmokestis, o už viršvalandinį darbą švenčių dieną – du su puse darbuotojo darbo užmokesčio dydžio užmokestis.

28. Kiti mokėjimai (už kasmetines atostogas, už laisvą nuo darbo laiką naujo darbo paieškoms, už budėjimą Įmonėje ar namuose, prastovos atveju, už mokymosi atostogas ir kitų rūšių tikslines atostogas), susiję su darbo santykiais, atliekami Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatyta tvarka.

29. Įmonės vadovaujantiems darbuotojams, kurių sąrašas tvirtinamas Įmonės generalinio direktoriaus įsakymu, atlikus informavimo/konsultavimo procedūrą su profsąjunga, už darbą poilsio dieną, švenčių dieną, darbą naktį ir viršvalandinį darbą mokama kaip už darbą įprastiniu darbo laiko režimu Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatyta tvarka.

30. Jeigu darbuotojo sveikata pablogėjo dėl darbo Įmonėje (negali dirbti ankstesnio darbo dėl traumos, profesinės ligos) ir jeigu darbuotojas dėl sveikatos būklės perkeliamas (jo sutikimu) į kitą, mažiau apmokamą ir jo sveikatą bei, jeigu yra galimybė, kvalifikaciją atitinkantį darbą, jam 2 mėnesių laikotarpiu paliekamas darbo sutartyje nustatytas ir iki perkėlimo mokėtas darbo užmokestis.

31. Darbuotojas, gavęs kontrolinę metinę radiacijos dozę (didesnę nei 20 mSv), yra perkeliamas iš jonizuojančiosios spinduliuotės zonos laikinai į kitą darbo vietą Įmonėje, mokant jam ne mažesnę nei vidutinį darbo užmokestį pagal ankstesnę darbo vietą visą perkėlimo laiką.

32. Darbuotojams už privalomus mokymus (mokymai ir (ar) atestavimai pagal išorės ar vidaus teisės aktų reikalavimus) ir darbuotojams, kurie tobulina savo kvalifikaciją administracijos nurodymu dalyvaudami kursuose, seminaruose, konferencijose ir kituose renginiuose įmonės viduje ar išorėje, paliekamas darbo užmokestis.

33. Darbuotojams, savo iniciatyva besimokantiems pagal formaliojo švietimo programas bei pateikusiems šias programas vykdančių švietimo tiekėjų pažymas dėl mokymosi trukmės, už LR DK nustatytos trukmės mokymosi atostogas mokama pusė darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio. Darbuotojams, kurie mokosi specialybių, susijusių su jų darbo funkcijomis bei reikalingų Įmonei, gali būti apmokamos ilgesnės trukmės mokymosi atostogos.

34. Naujai priimtiems darbuotojams, kuriems reikalingas mokymas pareigoms, iki leidimo savarankiškai dirbti gavimo dienos:

34.2. teorinio ir praktinio mokymosi laikotarpiu normaliomis darbo sąlygomis mokamas bazinis atlyginimas;

34.3. praktinio mokymosi laikotarpiu, esant nukrypimams nuo normalių darbo sąlygų – bazinis atlyginimas ir fiksuotas priedas.

35. Komandiruojamam darbuotojui visą komandiruotės laiką paliekamos jo darbo pareigos ir darbo užmokestis. Darbo užmokestis išsaugomas už visas darbo dienas pagal darbuotojo darbo grafiką.

VI SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO MOKĖJIMO TVARKA IR KITOS SĄLYGOS

36. Darbo užmokestis darbuotojams mokamas du kartus per mėnesį: avansinis mokėjimas – einamojo mėnesio 22 – 24 dienomis, likusi darbo užmokesčio dalis – kito mėnesio 8 – 10 dienomis. Jeigu yra darbuotojo raštiškas prašymas – kartą per mėnesį. Avansinis mokėjimas sudaro 25 procentus bazinio atlyginimo, sulygto darbuotojo darbo sutartyje, ir mokamas už per pirmąją einamojo mėnesio pusę faktiškai dirbtą laiką. Išskirtiniais atvejais, esant raštiškam motyvuotam darbuotojo prašymui, avansinis mokėjimas gali būti didesnis, bet ne daugiau nei 50 procentų bazinio atlyginimo. Tuo atveju, kai darbdaviui yra pateiktas antstolio patvarkymas dėl skolos išieškojimo iš darbuotojo darbo užmokesčio ar kitų pajamų, avansinio mokėjimo suma gali būti sumažinta.

37. Darbo užmokestis darbuotojui yra išmokamas proporcingai per praėjusį mėnesį pagal grafiką dirbtam darbo dienų/valandų skaičiui.

38. Darbo užmokestis pagal darbuotojo prašymą pervedamas į darbuotojo nurodytą sąskaitą jo pasirinktame banke.

39. Suteikiant darbuotojui kasmetines atostogas, vidutinis darbo užmokestis (atostoginiai):

39.1. už atostogų dalį, viršijančią 5 (penkias) darbo dienas ar 1 (vieną) savaitę, mokamas ne vėliau kaip prieš 3 (tris) kalendorines dienas iki kasmetinių atostogų pradžios;

39.2. už kasmetinių atostogų dalį, neviršijančią 5 (penkias) darbo dienas ar 1 (vieną) savaitę, mokamas darbo užmokesčio mokėjimo terminais;

39.3. atostoginiai darbuotojo prašymu gali būti mokami įprasta darbo užmokesčio mokėjimo tvarka.

40. Darbo užmokesčio atsiskaitymo lapeliai išduodami/išsiunčiami el. paštu (į darbo el. pašto adresą, jei neturi, į asmeninį el. pašto adresą) darbuotojams darbo užmokesčio mokėjimo dieną. Už darbo užmokesčio lapelių įteikimą/išsiuntimą darbuotojui atsakingas Apskaitos skyrius.

VII SKYRIUS ATSAKOMYBĖ IR KONTROLĖ

41. Įmonės generalinis direktorius atsako už Atlygio politikos formavimą, šių Taisyklių įgyvendinimą ir laikymąsi.

42. Veiklos planavimo ir finansų departamento direktorius atsako už lėšų, skirtų Įmonės darbuotojų darbo apmokėjimui, skyrimą bei darbo užmokesčio apskaitą ir išmokėjimą.

43. Korporatyvinių reikalų ir administravimo departamento direktorius atsako už Įmonės darbuotojų bazinio atlyginimo peržiūrėjimo fondo formavimą; už lėšų, skirtų darbuotojų darbo užmokesčiui, panaudojimą; darbuotojų darbo užmokesčių dydžių atitikimą nustatytiems pareigybių lygiams ir šių Taisyklių nuostatų atitikimą teisės aktams.

44. Struktūrinių padalinių vadovai pagal savo kompetenciją atsako už šių Taisyklių laikymąsi, aiškių individualių rodiklių nustatymą padalinio darbuotojams.

45. Įmonės administracija ir Darbuotojų atstovai atsako už šių Taisyklių išaiškinimą Įmonės darbuotojams bei už jų informavimą apie planuojamus darbo užmokesčio valdymo pokyčius.

VIII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

46. Įmonės generaliniam direktoriui darbo užmokesčio pastoviosios ir kintamosios dalies dydžius nustato Lietuvos Respublikos energetikos ministras.

47. Taisyklės ir jų pakeitimai yra derinami su profsąjunga ir tvirtinami Įmonės valdybos sprendimu.

48. Taisyklės įsigalioja nuo **2023 m. liepos 1 d.**

Valstybės įmonės Ignalinos atominės
elektrinės darbuotojų darbo apmokėjimo
ir skatinimo taisyklių
1 priedas

**VALSTYBĖS ĮMONĖS IGNALINOS ATOMINĖS ELEKTRINĖS DARBUOTOJŲ
BAZINIO ATLYGINIMO RĖŽIAI**

Pareigybės lygis	Bazinio atlyginimo dydžiai, Eur		
	minimalus	mediana	maksimalus
KF7	866	1082	1298
KF8	961	1201	1441
KF9	1066	1333	1600
KF10	1226	1533	1840
KF11	1362	1702	2042
KF12	1511	1889	2267
KF13	1678	2097	2516
KF14	1862	2328	2794
KF15	2142	2677	3212
KF16	2570	3212	3854
KF17	3238	4047	4856
KF18	3918	4897	5876
KF19	4740	5925	7110
KF20	5735	7169	8603
KF21	6366	7958	9550
KF22	7066	8833	10600

