

УТВЕРЖДЕНО
Решением Правления
государственного предприятия
Игналинской атомной
электростанции
(Протокол № 2021-7/VPP-8(1.160E)
от 12 мая 2021 г.)

ПОЛИТИКА ОПЛАТЫ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ИГНАЛИНСКОЙ АТОМНОЙ ЭЛЕКТРОСТАНЦИИ

1. Политика оплаты труда (далее – Политика оплаты труда) государственного предприятия Игналинской атомной электростанции (далее – Предприятие, ИАЭС) устанавливает основные принципы и направления по управлению оплатой труда на Предприятии, применение которых способствует реализации ожиданий государства в части привлечения, удержания и мотивации работников, обладающих необходимой компетенцией, в целях обеспечения успеха деятельности Предприятия и повышения его эффективности.

2. Политика оплаты труда соответствует положениям Трудового кодекса Литовской Республики, Стратегии деятельности государственного предприятия Игналинской атомной электростанции, DVSta-0102-1, Руководства по системе управления государственного предприятия Игналинской атомной электростанции, DVSta-0108-4.

3. Целью политики оплаты труда является установление единых, справедливых, честных и мотивирующих принципов и направлений относительно оплаты труда работников Предприятия, при применении которых работники поощряются к внесению вклада при достижении целей, установленных стратегией деятельности Предприятия, и эффективно осуществляется управление ресурсами для оплаты труда.

4. При организации оплаты труда работников, Предприятие стремится реализовать:

4.1. *Внутреннюю справедливость* – за труд, создающий такую же или одинаковую ценность, выплачивать равную заработную плату в рамках системы оплаты труда, формируя у работников чувство справедливой оплаты за труд.

4.2. *Внешнюю конкурентоспособность* – выплачивать заработную плату, конкурентоспособную на рынке труда страны, позволяющую привлекать и удерживать работников, обладающих необходимой компетенцией.

4.3. *Мотивацию* – выплачивать мотивирующую заработную плату и предоставлять дополнительные финансовые и нефинансовые выгоды, поощряющие

работников к достижению поставленных целей деятельности Предприятия, повышающие вовлечённость и расширение прав и возможностей работников и формируя имидж Предприятия как привлекательного работодателя на рынке труда.

4.4. *Честности* – избегать любой дискриминации по признаку возраста, пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального статуса, религии, убеждений, взглядов и принадлежности к политическим или представительным организациям работников, а также применять чёткие и прозрачные правила при определении оплаты за труд.

4.5. *Гибкости* – возможность применить исключение при определении оплаты труда, если необходимо трудоустроить или удержать работника, обладающего компетенцией, значимой для деятельности Предприятия.

Оплата труда работников

5. Оплата труда работников Предприятия состоит из:

- базовой заработной платы;
- фиксированной надбавки;
- переменной надбавки в зависимости от результатов работы;
- других выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Литовской Республики;
- дополнительных экономических и социальных гарантий и других выгод в соответствии с Коллективным договором предприятия;
- дополнительных финансовых и нефинансовых выгод, направленных на повышение мотивации работников.

6. Оплата труда (ежемесячная заработная плата и переменная часть) генерального директора Предприятия определяется решением министра энергетики Литовской Республики в порядке, установленном Правительством Литовской Республики.

7. Оплата труда других работников Предприятия определяется генеральным директором в соответствии с Трудовым кодексом Литовской Республики и Правилами оплаты труда и поощрения работников предприятия.

Оценка должностей

8. Основой для определения базовой заработной платы работников Предприятия является структура должностей Предприятия, которая состоит из должностей, разделённых на должностные уровни на основе методики оценки должностей, применяемой на Предприятии. В целях объективного сравнения оплаты труда работников предприятия с оплатой труда на рынке, Предприятие намеревается применять методику оценки должностей, которая признана и широко применяется на рынке.

9. Для оценки должностей привлекается внешняя организация, выполняющая исследования в области оплаты труда и (или) на Предприятии может быть создан комитет по оценке должностей, состоящий из специально обученных работников. Порядок и процесс проведения оценки должностей определяется в соответствии с Порядком проведения оценки должностей на предприятии.

Предельные размеры базовой заработной платы

10. Размеры базовой заработной платы для каждого должностного уровня установлены в пределах от 75% (минимальный) до 125% (максимальный). Для достижения внешней конкурентоспособности и внутренней справедливости к 2023 году Предприятие намеревается применить предельные размеры базовой заработной платы от 80% (минимальный) до 120% (максимальный), и в качестве точки отсчёта (медианы) рассматривать медиану оплаты труда на сопоставимом рынке Литовской Республики (далее – страны), включающего секторы энергетики, строительства и производства.

11. В целях обеспечения конкурентоспособности заработной платы работников, Предприятие ежегодно участвует в исследованиях рынка относительно оплаты труда и оценивает заработную плату на сопоставимом рынке страны, заработную плату, выплачиваемую работникам Предприятия (англ. *Total Cash*), опыт Предприятия по привлечению и удержанию работников, обладающих необходимой квалификацией, макроэкономические показатели страны и их прогнозы. В случае выявления существенных различий между средней заработной платой по должностным уровням Предприятия и медианой заработной платы на сопоставимом рынке, Правлению предприятия предоставляется предложение о пересмотре предельных размеров базовой заработной платы.

12. Если на сопоставимом рынке наблюдаются неравномерные различия по оплате труда между медианой заработной платы отдельных должностных уровней, то для обеспечения равномерного и пропорционального соотношения между размерами базовой заработной платы должностных уровней на Предприятии, как точка отсчёта может быть использована выравнивающая медиана Предприятия, отражающая последовательную и обоснованную разницу между значениями медианы размеров базовой заработной платы должностных уровней.

Определение и пересмотр базовой заработной платы

13. Размер базовой заработной платы работника Предприятия зависит от уровня его должности и определяется с учётом компетенции, опыта, взаимозаменяемости, специфики должности работника в пределах размеров базовой заработной платы соответствующего должностного уровня. Предприятие стремится к тому, чтобы средняя

заработная плата работников на всех должностных уровнях, не позднее как в 2026 году, соответствовала значению медианы оплаты труда на сопоставимом рынке и (или) выравнивающей медианы для соответствующего должностного уровня.

14. В отдельных исключительных случаях, с одобрения Правления предприятия, базовая заработная плата может быть установлена выше максимального предела размеров базовой заработной платы должностного уровня.

15. Каждый год, во время ежегодного собеседования по оценке деятельности, оцениваются результаты деятельности работника, его поведение, личные качества, навыки и компетенции. Пересмотр базовой заработной платы работника зависит от результатов оценки деятельности работников и фонда пересмотра базовой заработной платы.

16. Базовая заработная плата работников Предприятия также может быть пересмотрена в следующих случаях:

16.1. при оценке деятельности работника по окончании испытательного или вводного периода;

16.2. при переводе на другую должность и (или) изменении должностного уровня работника;

16.3. при оценке деятельности работника во время проведения внеочередной оценки;

16.4. при внесении изменений в организацию труда, пересмотре функций и ответственности работников;

16.5. в других случаях, установленных Правилами оплаты труда и поощрения работников предприятия.

17. Базовая заработная плата работников Предприятия пересматривается в соответствии с Порядком пересмотра базовой заработной платы работников предприятия.

Определение фиксированной надбавки

18. Работникам, работающим в условиях отклонений от нормальных условий труда, выплачивается фиксированная надбавка. Размер (-ы) единой фиксированной надбавки для работников определяется (-ются) в зависимости от уровня отклонений от нормальных условий труда и может меняться при изменении условий труда работника. Размеры фиксированных надбавок и уровни условий труда определяются в соответствии с Правилами оплаты труда и поощрения работников на Предприятии, а также Порядком определения времени труда и отдыха в случае отклонений от нормальных условий труда.

Определение переменной надбавки в зависимости от результатов работы

19. Работникам Предприятия может быть выплачена переменная надбавка в зависимости от результатов работы, основанная на достижении установленных показателей/заданий Предприятием/подразделением/программой/проектом и (или) отдельными работниками в соответствии с конкретными схемами поощрения, в целях мотивации работников за эффективное выполнение показателей/заданий. Переменная надбавка в зависимости от результатов может составлять до 30% от базовой заработной платы работника в течение установленного периода применения конкретной схемы поощрения. Подготовка схем поощрения работников Предприятия, определение и выплата переменной надбавки в зависимости от результатов работы устанавливается Описанием порядка подготовки схем поощрения работников предприятия.

Дополнительные выгоды

20. Предприятие предоставляет дополнительные финансовые выгоды для повышения квалификации и компетенции работников, для компенсации работнику, основное место работы которого находится за пределами фактического места жительства, для возмещения дополнительных командировочных и (или) суточных расходов, для облегчения финансового бремени работнику или его семье, укреплению семейного благосостояния, улучшению здоровья и другие выплаты, установленные Коллективным договором предприятия.

21. Для повышения лояльности работников и создания имиджа стабильной и привлекательной организации Предприятие предоставляет дополнительные нефинансовые выгоды, включая гибкие условия труда и отдыха, применение современных средств труда и создание привлекательной рабочей атмосферы, осуществление мероприятий по повышению удовлетворённости и социальной ответственности работников. Дополнительные нефинансовые выгоды установлены внутренними правовыми актами Предприятия и публикуются на внутреннем веб-сайте Предприятия.

Заключительные положения

22. Политика оплаты труда утверждается, изменяется или признается недействительной Правлением предприятия. Политика оплаты труда пересматривается по мере необходимости, но не реже одного раза в 3 года.

*Перевела
Эма Банявичене,
Переводчик
Отдела управления документами
ГП Игналинской АЭС,
2021-05-18*