

«УТВЕРЖДЕНО»
Решением общего собрания
акционеров АО «Узнацбанк»
«11» март 2024 г. №23

Председательствующий собранием
начальник юридической службы
Фонда реконструкции и развития
Республики Узбекистан

_____ **М.Норгитов**

ПОЛОЖЕНИЕ
«Об оплате труда членов Правления
АО «Узнацбанк»

2024 год

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда Членов Правления Банка АО «Узнацбанк» (далее – Положение) является внутренним документом АО «Узнацбанк» (далее – Банк) и разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Узбекистан, Законом Республики Узбекистан «Об акционерных обществах и защите прав акционеров» (рег.№223-I от 26.04.1996г.), Постановлением Правления Центрального банка Республики Узбекистан, Департамента по борьбе с налоговыми, валютными преступлениями и легализацией преступных доходов при генеральной прокуратуре Республики Узбекистан (рег. № 2886 от 23.05.2017г.) Уставом Банка, Коллективным договором, внутренним положением по оплате труда работников Банка и иными нормативными актами действующего законодательства Республики Узбекистан.

1.2. В рамках настоящего Положения применяются следующие термины и определения:

должностной оклад - фиксированная часть оплаты труда работника за исполнение должностных обязанностей с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы за календарный месяц;

интегрированная стимулирующая надбавка (ИСН)- выплата стимулирующего характера конкретному члену правления с учетом его квалификации, уровня профессионализма, знания и развития навыков.

интегральная оценка руководителя (ИОР)– выплата стимулирующего характера определяемая решением Председателем Правления и/или Правления Банка для поощрения сотрудников за высокий вклад в работу Банка. ИОР устанавливается членам Правления и должностям директора департамента/ руководителям структурного подразделения и выше.

премиальная выплата – выплата стимулирующего характера по результатам работы по достижению ключевых показателей эффективности (KPI), исполнение особо важных и срочных заданий руководства, внедрении инновационных продуктов, за праздничные дни и т.п.

заработная плата - включает в себя должностной оклад, а также компенсационные выплаты в соответствии с Трудовым кодексом Республики Узбекистан, ИСН, ИОР, доплаты, премии и иные поощрительные выплаты;

Заработная плата состоит из основной (базовой) и дополнительной (переменной) частей.

Основная (базовая) часть заработной платы - должностной оклад, устанавливаемый в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

Дополнительная (переменная) часть заработной платы - состоит из компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в неблагоприятных природно-климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера установленные законодательством) и стимулирующих выплат, включающих в себя:

- ИСН;
- ИОР;
- премиальные выплаты;
- оплатой за совмещение должностей, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зон обслуживания, увеличения объема работ;
- оплатой за участие и принятие решений в Коллегиальных органах Банка, членам Комитетов/Комиссий/Группе банка;
- за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни;
- компенсационную выплату на питание.

фонд оплаты труда - включает в себя расходы Банка на заработную плату, медицинское обслуживание, взносы на социальное страхование, в фонды содействия занятости и в другие фонды, в том числе расходы, связанные с выплатой выходных пособий при досрочном прекращении трудового договора и компенсационных выплат, а также с материальной помощью и других выплат в соответствии с действующим законодательством и внутренними документами Банка. Порядок определения размера вознаграждения членам Правления Банка устанавливается согласно Приложению № 1.

Комиссия Банка АО «Узнацбанка» по выплатам стимулирующего характера (далее-Комиссия)- специальная комиссия, которая в пределах своих полномочий рассматривает вопросы по выплате премий, установлению ИСН, материальной помощи, а также заявления работников связанные с их несогласием касательно вопросов в части оплаты труда и иные вопросы, отнесенные к полномочиям комиссии в соответствии с внутренним Порядком организации деятельности

комиссии Банка АО «Узнацбанк» по выплатам стимулирующего характера определяется в соответствии с «Порядком организации деятельности комиссии АО «Узнацбанк» по выплатам стимулирующего характера.

коллегиальный орган – Комитет/Комиссия/Группа Банка, в состав которого(й) входят работники банка, принимающие решение по совершению Банком определенных операций, сделок и иных действий, результаты которых могут повлиять на уровень и объемы рисков Банка.

1.3. Настоящее Положение распространяется на Членов Правления Банка (далее-работники).

1.4. В случае невыполнения установленных показателей (количественных, качественных и плановых показателей деятельности по Банку и в разрезе структурных подразделений) за отчетный период, оплата труда работникам может производиться (начиная с месяца, следующего за отчетным) без стимулирующих выплат в соответствии с решением Комиссии Банка.

1.5. Заработная плата выплачивается работникам путем перевода денежных средств на его банковский счет, открытый для совершения операций с банковскими картами.

1.6. Заработная плата выплачивается не менее двух раз в месяц. Сроки выплаты:

за первую половину месяца – 16-18 числа текущего месяца в размере 40% от должностного оклада и ИСН;

за вторую половину месяца (окончательный расчет) последнее рабочий день текущего месяца.

При совпадении дня оплаты труда с выходным или праздничным днём оплата может быть произведена накануне этого дня.

Выплата заработной платы производится путем перечисления на пластиковые карты, открытые в подразделениях Банка непосредственно по месту выполнения им работы.

1.7. Основанием для расчета заработной платы работников Банка являются:

штатное расписание; табель учета рабочего времени; приказы о приеме на работу, назначении, переводе на другую должность, прекращении трудового договора, предоставлении отпуска,

установлении доплат, премировании работников; трудовые договора, листки временной нетрудоспособности.

1.8. Выплата пособий по временной нетрудоспособности осуществляется в сроки, установленные для выплаты заработной платы один раз в месяц – вместе с заработной платой за вторую половину месяца. Работники предъявляют листок временной нетрудоспособности в день выхода на работу по окончании периода временной нетрудоспособности. В случае продолжительной нетрудоспособности (более 1-го месяца) листок временной нетрудоспособности может быть оплачен ко времени очередной выплаты заработной платы (за первую половину месяца).

1.9. Оплата за ежегодный трудовой отпуск производится в соответствии с приказом о предоставлении отпуска в установленном порядке.

1.10. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым соглашением сторон и/или законодательством.

По желанию работника, для применения налоговых льгот заработная плата или ее определенная часть в размерах и в сроки, указанные в письменном заявлении работника, может направляться на оплату за обучение, дошкольное образование своих детей, страхование, а также на оплату кредиторам полученных из учреждений банка ссуд с оплатой услуг по тарифам Банка за счет работника. К заявлению работник прилагает всех необходимые подтверждающие документы.

1.11. При прекращении действия трудового договора с работником окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате, а также оплате за неиспользованные дни трудовых отпусков производятся в последний день работы на основании приказа о прекращении трудового договора с работником. Если работник в день прекращения трудового договора не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее трех дней после предъявления этим работником соответствующего требования о расчете.

II. Должностной оклад

2.1. Размер должностного оклада работника определяется штатным расписанием Банка в соответствии с должностным уровнем работника и

может изменяться в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы, а также уровня ответственности (полномочий).

2.2. Увеличение тарифных коэффициентов производится дифференцировано в зависимости от сложности и объема трудовых функций, вклада в бизнес, в том числе от занимаемой должности.

2.3. Изменения должностных окладов производится в соответствии с приказом по Банку в установленном порядке.

III. ИСН

3.1. ИСН устанавливается работникам в коэффициентах от должностного оклада за:

- высокую профессиональную квалификацию;
- знание и развития навыков;
- за исполнительную и трудовую дисциплину.

3.2. ИСН устанавливается от 1 до 3 степени, имеющие равную долю в коэффициентах от оклада.

3.3. Базой для расчета ИСН является должностной оклад работника. Максимальное значение ИСН устанавливается в размере до 40% от оклада.

3.4. При переводе работника на равноценную/вышестоящую должность и/или подразделение другого функционала за ним сохраняется текущая степень ИСН до следующего цикла оценки ИСН по Банку.

3.6. ИСН устанавливаются руководителем структурного подразделения индивидуально по каждому работнику и согласуется руководством (Председатель Правления/заместитель Председателя Правления), курирующим деятельность настоящего подразделения.

3.7. В целях привлечения высококвалифицированных работников предполагается установления ИСН до 5 степени согласно решению Комиссии Банка

3.8. В отдельных случаях Комиссия имеет право пересмотреть размер ИСН в зависимости от результата деятельности структурного подразделения в целом и/или работникам в частности.

IV. ИОР

4.1. ИОР устанавливается работникам в коэффициентах от должностного оклада за:

- за качественное руководство и исполнение задач руководящего подразделения;
- за личные знания и развития навыков и компетенции работников подведомственного подразделения;
- за положительный отзыв от работников подведомственного подразделения.

4.2. Базой для расчета ИОР является должностной оклад работника. Максимальное значение ИОР устанавливается в размере до 60% от оклада.

V. Система премирования

5.1. Премияльные выплаты, за исключением премии по КПЭ (KPI) не являются гарантированными выплатами, предоставляемыми Банком.

5.2 Премияльные выплаты в рамках подразделяются на премирование по КПЭ (KPI), праздничные и единовременные (разовые) премии.

5.3 Премиирование по КПЭ производится по достижению ключевых показателей эффективности (KPI) в соответствии с Регламентом расчета и выплаты переменной части оплаты труда KPI Банка.

5.4. Праздничные и единовременные (разовые) премии выплачиваются в соответствии с приказом по Банку и рассматриваются Комиссией Банка.

5.5. Максимальные размеры премии по КПЭ устанавливаются в соответствии с Регламентом расчета и выплаты переменной части оплаты труда KPI Банка.

5.6. Премии по КПЭ работникам выплачиваются пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени, включая время нахождения в служебных командировках.

5.7. Премиирование осуществляется за счет средств фонда оплаты труда, который ежегодно утверждается Наблюдательным Советом Банка.

5.8. В целях социальной и материальной поддержки работников, Банком могут выплачиваться праздничные премии к национальным (государственным) праздникам и иным праздникам, в том числе знаменательным датам (день создания банка и т.п.);

5.9. За выполнение особо важных и срочных заданий Банка, внедрении инновационных продуктов и т.п. в отношении отдельных работников осуществляется единовременное (разовое) премирование.

VI. Дополнительная оплата (доплата).

6.1. В банке устанавливаются следующие виды дополнительной оплаты:

- доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зон обслуживания, увеличения объема работ;
- за участие и принятие решений в Коллегиальных органах Банка, членам Комитетов/Комиссий/Группе банка;
- за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни;
- в других случаях, предусмотренных в соответствии с решениями Президента или Правительства Республики Узбекистан.

6.2. Размер и форма доплаты (выплата разницы в окладах, выплата работникам суммы составляющей установленными сторонам трудового договора, количество процентов от должностного оклада за совмещение должностей или исполнение временно отсутствующего работника) устанавливаются по соглашению сторон.

Доплата за совмещение должности не устанавливается в тех случаях, когда совмещаемая работа входит в трудовые обязанности по основной работе.

6.3. Работа в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни оплачивается в размере двойной дневной или часовой ставки от должностного оклада.

6.4. По желанию работника работа в праздничный или выходной день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха (отгула). При компенсации работы в праздничный или выходной день отгулом оплата труда за такую работу производится в одинарном размере.

6.5. Основанием для дополнительной оплаты за участие и принятие решений в Коллегиальных органах Банка является Приказ Банка. В случае отсутствия члена коллегиального органа (отпуск, командировка и т.п.), заменяющему его лицу выплачивается персональная надбавка за

участие в коллегиальном органе на период отсутствия основного члена в порядке и размере на замещение основного члена коллегиального органа.

VII. Компенсационные выплаты

7.1. Банк производит работникам компенсационные выплаты в случаях и порядке, установленных законодательством Республики Узбекистан.

7.2. Компенсационные выплаты за использование личного автотранспорта выплачивается работникам, деятельность которых связана с необходимостью систематических служебных поездок (за исключением служебных командировок).

7.3. Денежная компенсация за наем жилья выплачивается руководящим работникам (управляющим, заместителям управляющих, главным бухгалтерам), переведенным Банком на работу в другой филиал, находящийся на расстоянии более 50 км. от места проживания данного работника.

Основанием для возмещения расходов по аренде жилья служит заявление работника, договор аренды, приказ.

VIII. Материальная помощь.

8.1. В зависимости от финансового состояния Банк может оказывать материальную помощь и другие социальные выплаты работникам.

8.2. Материальная помощь может быть выплачена в следующих случаях:

- к юбилейным датам работников (50, 60-летие) в размере 3 МРОТ;
- к выходу работника на заслуженный отдых в связи с достижением пенсионного возраста в размере 5 МРОТ (одноразовая выплата).
- смерти работника или членов его семьи (супруг(а), дети, родители) в размере 4 минимальных размеров оплаты труда (далее - МРОТ), установленных действующим законодательством на дату выплаты;
- на приобретение сельскохозяйственной продукции в размере до 6 МРОТ по предложению Профсоюзного комитета;
- тяжелого материального положения или острой нужды в денежных средствах (значительного ущерба причиненного жилищу работника вследствие пожара или других чрезвычайных ситуаций).

Материальная помощь на лечение в связи с длительной болезнью работника или его близких родственников, необходимостью приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения осуществляется в соответствии с отдельным Положением, утверждаемым Правлением Банка.

8.3. Предоставление материальной помощи в случаях тяжелого материального положения и острой нуждаемости в денежных средствах рассматривается Комиссией с участием представителя Профсоюзного комитета при представлении работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств и личного заявления на имя Председателя Правления Банка.

8.4. При уходе работника в ежегодный трудовой отпуск, производится материальная помощь (доплата к отпуску) в размере установленном исходя от функционала подразделения и занимаемой должности на дату выхода в трудовой отпуск в определенном коэффициенте от должностного оклада согласно Приложению № 2.

Материальная помощь (доплата к отпуску) выплачивается один раз в календарный год, независимо от количества выхода в трудовой отпуск работником (в случаях разделения трудового отпуска на части, или повторного выхода в трудовой отпуск работника после увольнения и приема в системе Банка в течении календарного года).

В случаях когда работник не использовал трудовой отпуск в течении календарного года материальная помощь (доплата к отпуску) может быть выплачена на основании решения руководства Банка.

8.5. Работникам Банка могут устанавливаться денежные компенсации на питание. Размер компенсации на питание ограничивается одним минимальным размером оплаты труда и устанавливаются исходя из финансового положения Банка.

Компенсация расходов на питание выплачивается пропорционально отработанному времени за отчетный период (месяц) вместе с заработной платой.

8.6. Материальная помощь и дополнительные социальные выплаты оформляются приказом.

IX. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с 1 августа 2023 года до 31 июля 2024 года.

9.2. Настоящее Положение может изменяться и дополняться в зависимости от изменения условий деятельности Банка, в том числе в связи с изменениями стратегии Банка, характера и масштабов деятельности, а также уровня принимаемых рисков.

9.3. Со дня вступления в силу настоящего Положения «Положение об оплате труда членов Правления, работников служб внутреннего контроля и аудита АО «Национальный банк внешнеэкономической деятельности Республики Узбекистан» (Рег.№ 134-в от 21.08.2023г.) утрачивает силу.