



Утверждено

Наблюдательным Советом

ООО НКО «Тайдон»

Протокол от 27.12.2022 № 27

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ
СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ ОБЩЕСТВА С
ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
НЕБАНКОВСКАЯ КРЕДИТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ «ТАЙДОН»**

г. Кемерово

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. РАСХОДЫ НА ОПЛАТУ ТРУДА.....	3
3. ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.....	4
4. ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД И НАДБАВКИ (ДОПЛАТЫ).....	4
5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ, СТИМУЛИРУЮЩИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ, НЕ СВЯЗАННЫЕ С РЕЗУЛЬТАТАМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	6
6. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ НЕФИКСИРОВАННОЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗА МЕСЯЦ.....	6
7. НЕФИКСИРОВАННАЯ ЧАСТЬ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД.....	10
8. УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....	10
9. ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....	11
10. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА СООТВЕТСТВИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НКО ХАРАКТЕРУ И МАСШТАБУ СОВЕРШАЕМЫХ ОПЕРАЦИЙ, РЕЗУЛЬТАТАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, УРОВНЮ И СОЧЕТАНИЮ ПРИНИМАЕМЫХ НКО РИСКОВ.....	12
11. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ.....	13
12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	13

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Общества с ограниченной ответственностью Небанковская кредитная организация "Тайдон" (далее, соответственно – Положение и НКО) является внутренним документом НКО.

1.2. Настоящее Положение регламентирует систему оплаты труда сотрудников НКО с целью усиления материальной заинтересованности в улучшении финансово-экономической деятельности НКО и повышения исполнительской дисциплины.

1.3. Система оплаты труда, включая размеры должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, и системы премирования, устанавливается настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также нормативными актами Банка России.

1.4. Положение устанавливает порядок определения фиксированной и нефиксированной части оплаты труда работников НКО, членов исполнительных органов, иных работников, принимающих риски, а также работников подразделений, осуществляющих управление рисками; подходы, используемые НКО для корректировки вознаграждений с учетом рисков.

1.5. Система оплаты труда НКО соответствует характеру, масштабу совершаемых операций, результатам деятельности, уровню принимаемых рисков.

1.6. Оплата труда работников НКО производится в зависимости от их квалификации, специфики деятельности, сложности и условий выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, его конечных результатов и финансовых возможностей НКО.

1.7. НКО гарантирует обеспечение минимального размера оплаты труда для работников НКО не ниже уровня, установленного законодательством Российской Федерации.

2. РАСХОДЫ НА ОПЛАТУ ТРУДА

2.1 В расходы на оплату труда, относимые на себестоимость банковских услуг, включаются любые начисления работникам в денежной форме, стимулирующие начисления и надбавки, компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда, премии и единовременные поощрительные начисления.

2.2 К расходам на оплату труда относятся, в частности:

- 2.2.1 суммы, начисленные по должностным окладам;
- 2.2.2 начисления стимулирующего характера, в том числе премии за производственные результаты, надбавки к окладам за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде и иные подобные показатели;
- 2.2.3 начисления стимулирующего и компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда, в том числе надбавки к окладам за совмещение должностей, расширение зон обслуживания, за сверхурочную работу и работу в выходные и праздничные дни, производимые в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 2.2.4 суммы начисленного работникам среднего заработка, сохраняемого на время выполнения ими государственных и общественных обязанностей и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде;
- 2.2.5 расходы, рассчитанные исходя из среднего заработка работника:
 - на оплату труда, сохраняемую работникам на время отпуска, предусмотренного законодательством Российской Федерации;
 - за время нахождения работника в командировке;
 - на доплату несовершеннолетним за сокращенное рабочее время;
 - на оплату перерывов в работе матерей для кормления ребенка;

- на оплату времени, связанного с прохождением медицинских осмотров;
 - на оплату времени, связанного с исполнением работниками государственных обязанностей;
- 2.2.6 денежные компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии с трудовым законодательством;
 - 2.2.7 начисления работникам, высвобождаемым в связи с реорганизацией или ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации;
 - 2.2.8 надбавки, обусловленные районным регулированием оплаты труда, производимые в соответствии с законодательством Российской Федерации, иные надбавки;
 - 2.2.9 расходы на оплату труда, сохраняемую в соответствии с законодательством Российской Федерации на время учебных отпусков, предоставляемых работникам НКО при предъявлении справки-вызова и соблюдении следующих условий в совокупности: наличие государственной аккредитации у образовательного учреждения и получение образования соответствующего уровня впервые;
 - 2.2.10 начисления по основному месту работы работникам НКО во время их обучения с отрывом от работы в системе повышения квалификации или переподготовки кадров в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
 - 2.2.11 выходные пособия, компенсации при увольнении работника по инициативе администрации, которые выплачиваются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ. Выплата и размер выходного пособия, компенсации при увольнении работника по обстоятельствам, которые не предусмотрены трудовым законодательством;
 - 2.2.12 расходы на оплату труда работников, не состоящих в штате НКО, за выполнение ими работ по заключенным договорам гражданско-правового характера (включая договоры подряда), за исключением оплаты труда по договорам гражданско-правового характера, заключенным с индивидуальными предпринимателями.

3. ПРИНЦИПЫ ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.

- 3.1 В НКО установлена повременно-премиальная система оплаты труда.
- 3.2 Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в НКО системой оплаты труда.
- 3.3 Система оплаты труда работников включает фиксированную и нефиксированную часть оплаты труда, относимые на расходы НКО и уменьшающие в соответствии с НК РФ налогооблагаемую базу по налогу на прибыль:

К фиксированной части оплаты труда относятся:

- месячные должностные оклады в соответствии со штатным расписанием НКО и надбавки (доплаты) к ним;
- вознаграждение работников, не состоящих в штате НКО,
- компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты, не связанные с результатами деятельности.

К нефиксированной части оплаты труда относятся:

- компенсационные и стимулирующие выплаты, связанные с результатами деятельности, в виде премий.

4. ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД И НАДБАВКИ (ДОПЛАТЫ)

- 4.1 Труд работников НКО оплачивается на основании должностных окладов, установленных штатным расписанием, утверждаемым Наблюдательным Советом НКО. Фонд оплаты труда на очередной год утверждается Наблюдательным Советом НКО.
- 4.2 Должностной оклад сотрудника НКО не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.
- 4.3 Оклады работникам устанавливаются из расчета месячной нормы рабочего времени.

4.4 Размер месячного должностного оклада работника НКО зависит от его квалификации, специфики работы, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

В НКО устанавливаются следующие виды надбавок (доплат):

- при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника,
- за увеличение объема работ,
- за сверхурочную работу,
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.5 С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы за дополнительную оплату.

4.6 Возложение на работника дополнительных обязанностей должно быть согласовано с руководителем подразделения, который вправе предложить размер доплаты работнику.

4.7 Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

4.8 Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Генеральным директором с письменного согласия работника.

4.9 Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Генеральный директор - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

4.10 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

4.11 Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.12 Размер доплаты устанавливается по соглашению, заключенному Генеральным директором и работником с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер доплаты утверждается приказом Генерального директора не позднее последнего календарного дня месяца, в котором произошло увеличение нагрузки работника.

4.13 Надбавки, обусловленные районным регулированием оплаты труда, производятся в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.14 Генеральный директор НКО вправе устанавливать отдельным работникам надбавки за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, за ненормированный рабочий день. Размер указанных надбавок не может превышать 50% размера существующего оклада работника.

4.15 В месячный должностной оклад не включаются доплаты, надбавки и премии, иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.16 За выполнение работ по заключенным договорам гражданско-правового характера, включая договоры подряда, осуществляется вознаграждение работников, не состоящих в штате НКО, за исключением оплаты труда по договорам гражданско-правового характера, заключенных с индивидуальными предпринимателями.

4.17 Фиксированная часть оплаты труда работникам подразделений, осуществляющих внутренний контроль и управление рисками, составляет не менее 50 процентов в общем объеме вознаграждений.

5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ, СТИМУЛИРУЮЩИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ, НЕ СВЯЗАННЫЕ С РЕЗУЛЬТАТАМИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

5.1 Компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты подразделяются следующим образом:

К компенсационным выплатам относятся:

- компенсации работникам, совмещающим работу с обучением,
- компенсации, связанные с расторжением трудового договора.

К стимулирующим выплатам относятся:

- объявление благодарности;
- поздравления;
- награждение памятными подарками;
- разовые премии конкретным работникам;
- целевая ссуда.

5.2 Благодарность объявляется приказом, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

5.3 Порядок ежемесячного премирования работников за производственные результаты и премирования по итогам работы за год определен настоящим Положением. Выплаты премиальных, превышающие размеры премий, определяемых в соответствии с настоящим Положением (крупные вознаграждения) в НКО не осуществляются.

5.4 Размер разовой премии определяется Генеральным директором.

5.5 Награждение памятными подарками осуществляется по приказу Генерального директора, памятный подарок вручается в присутствии коллектива НКО.

5.6 Работнику, отработавшему в НКО не менее 3-х лет, может быть предоставлена беспроцентная ссуда по решению Наблюдательного Совета НКО на оздоровление или санаторно-курортное лечение.

5.7 К социальным выплатам относятся:

- материальная помощь.

5.8 Материальная помощь может быть выплачена в следующих случаях:

- смерти мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры;
- значительного ущерба, причиненного жилищу работника вследствие пожара, природных катаклизмов или иных чрезвычайных ситуаций;
- длительной болезни работника, необходимости приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящего лечения;
- получения увечья или иного причинения вреда здоровью;
- тяжелого материального положения и в иных случаях острой нужды в денежных средствах;
- ко дню рождения;
- к очередному отпуску;
- в иных обстоятельствах.

5.9 Предоставление материальной помощи производится при представлении работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств, личного заявления.

6. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ НЕФИКСИРОВАННОЙ ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗА МЕСЯЦ

6.1 Нефиксированная часть оплаты труда за месяц включает в себя вознаграждение в виде ежемесячной премии.

6.2 Премирование за производственные результаты имеет целью обеспечить материальную заинтересованность трудового коллектива и каждого работника в достижении высоких конечных результатов труда.

6.3 Общий размер нефиксированной части оплаты труда определяется с учетом ожидаемых и фактических количественных и качественных показателей, а также результата работы НКО. В качестве основных показателей принимаются:

- финансовый результат;

- уровень выполнения обязательных нормативов деятельности НКО, установленных нормативными документами Банка России.

6.4 Премии каждому работнику начисляются с учетом фактически отработанного времени в размере, определяемом Генеральным директором.

В расчетный период для начисления премии не включаются дни временной нетрудоспособности, дни нахождения в учебном и очередном отпусках и отпуске без сохранения заработной платы.

Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

6.5 При определении размера премии учитываются установленные настоящим Положением критерии по оценке труда работников, а также деловые и квалификационные качества работников.

Базой для расчета нефиксированной части оплаты труда является ежемесячный должностной оклад работника (месячная тарифная ставка согласно штатному расписанию) с учетом надбавок к ежемесячному должностному окладу (тарифной ставке).

Нефиксированная часть оплаты труда начисляется с учетом фактически отработанного времени. В расчет не включаются дни временной нетрудоспособности, дни нахождения в учебном отпуске и отпуске без сохранения заработной платы, очередной отпуск.

6.6 Нефиксированная часть оплаты труда составляет не менее 40% общего размера вознаграждения и определяется в зависимости от занимаемой должности и уровня ответственности, включая возможность сокращения или отмены нефиксированной части оплаты труда при получении негативного финансового результата в целом по НКО.

6.7 К членам исполнительных органов и работникам НКО, принимающим риски, могут применяться отсрочка и последующая корректировка не менее 40% нефиксированной части оплаты труда, исходя из сроков получения финансовых результатов их деятельности (на срок не менее 3 лет, за исключением операций, окончательные финансовые результаты которых определяются ранее указанного срока), включая возможность сокращения или отмены нефиксированной части оплаты труда при получении негативного финансового результата в целом по НКО.

6.8 Расчёт нефиксированной части оплаты труда для всех категорий работников НКО определяется с учётом количественных и качественных показателей, позволяющих учитывать все значимые для НКО риски, а также его доходность, определённые в Приложении № 1 к настоящему Положению, а также с учётом величины собственных средств, необходимых для покрытия принятых рисков.

Кроме того, учитываются трудовой вклад работника, активность, инициативность, роль в решении задач, стоящих перед НКО, отношение работника к своим обязанностям, поручениям, профессионализм и квалификация, отношение к клиентам НКО.

Для руководителей высшего звена применяются финансовые показатели, основанные на показателях работы НКО в целом или решениях, обусловленных стратегией НКО.

Показатели для определения вознаграждения руководителей подразделений определяются показателями работы соответствующего подразделения.

Показатели для определения вознаграждения для работников подразделений основаны на показателях, характеризующих выполнение функций и задач, определенных должностными инструкциями.

6.9 Размер нефиксированного вознаграждения работникам, осуществляющих внутренний контроль и подразделений, осуществляющих управление рисками, не зависит от финансового результата структурных подразделений НКО, принимающих решения о совершении банковских операций и иных сделок, и определяется с учетом качества выполнения данными подразделениями (сотрудниками) возложенных на них задач.

6.10 Перечень критериев и показателей по оценке труда работников, применяемых при определении размера премии:

- Привлечение ресурсов на выгодных условиях;
- Качество кредитных договоров, оформленных в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ и нормативных документов Банка России, контроль выполнения условий кредитных договоров по своевременному и полному возврату ссуд и уплате процентов;
- Формирование кредитного портфеля с точки зрения надежности и эффективности ссудных операций;
- Подготовка предложений по наиболее эффективному использованию средств НКО, направляемых на проведение ссудных и прочих активных операций;
- Нормативная и правовая проработка вопросов, связанных с налогообложением с целью наиболее полного использования льгот, предусмотренных налоговым законодательством по отдельным банковским операциям;
- Выполнение кассовых и вкладных операций, строго регламентируемых нормативными документами Банка России;
- Соблюдение условий и порядка юридических процедур и другой деятельности по защите денежных и имущественных прав и интересов НКО. Недопущение ущерба, вызванного ненадлежащей юридической проработкой условий кредитных и иных договоров;
- Сроки и качество составления и представления отчетов в соответствующие организации, разработка предложений по совершенствованию процедур сбора и обработки отчетов, рекламационная работа по устранению и недопущению ошибок;
- Содержание санитарно-технического состояния здания и дворовой территории НКО, соблюдение графика профилактического осмотра инженерных сетей, автотранспорта, оборудования, противопожарных мер и правил техники безопасности;
- Иные показатели.

6.11 Деловые и квалификационные качества, используемые для оценки профессиональных способностей работников:

- Качество работы – используется для определения степени правильности, тщательности и безошибочности выполнения сотрудником работы с соблюдением сроков;
- Количество работы – характеризует объем выполняемой сотрудником работы в определенный срок;
- Показатели работы – перечень конкретных работ, выполненных работником, с достижением конкретных результатов по конкретным показателям;
- Распределение работы – это показатель, характеризующий способность работника к правильному планированию и выполнению работы в зависимости от ее важности, срочности и целесообразности;
- Инициатива – характеризует способность работника к выдвижению собственных идей и их реализации;
- Профессиональные знания – характеризуют уровень знаний и опыт работы сотрудника в соответствующем структурном подразделении, а также смежных ему областях;

- Сообразительность и готовность принимать решения - показывают способность сотрудника ориентироваться в различных ситуациях и изменяющихся условиях с принятием самостоятельных решений;
- Коммуникабельность – показывает способность работника устанавливать с клиентами и коллегами по работе деловые и личные контакты;
- Сотрудничество – характеризует способность и готовность работника к совместной работе, обмену информацией и опытом;
- Способность к проведению переговоров – характеризует способность к проведению переговоров и достижению хороших результатов;
- Сила убеждения – характеризует способность работника аргументировано изложить свое мнение клиентам, коллегам по работе и руководству, умение убедить их;
- Иные критерии.

6. 12 Нефиксированная часть может снижаться при наличии следующих нарушений:

Виды нарушений	Процент снижения, %
1. Нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, правил внутреннего распорядка, правил техники безопасности и охраны труда	5-50
2. Нарушение действующих правил совершения банковских операций	10-100
3. Упущения в работе, повлекшие за собой снижение или неполучение доходов, подрыв деловой репутации НКО	10-100
4. Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником должностных обязанностей	5-50
5. Неполное соответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, в том числе систематические ошибки при выполнении должностных обязанностей, невыполнение требований нормативных документов, иной брак в работе	5-50
6. Несвоевременное, неправильное зачисление или списание средств со счетов клиентов	20-100
7. Совершение действий, наносящих материальный ущерб НКО, в том числе распространение сведений, порочащих деятельность НКО или влекущих невозврат кредитов, неуплату процентов по кредитам	20-100
8. Предоставление недостоверной информации о деятельности подразделения для принятия управленческих решений и составления отчетности	20-100
9. Поступление обоснованных жалоб со стороны клиентов НКО	5-30
10. Несоблюдение коммерческой и служебной тайны, условий конфиденциальности в отношении доступной работнику информации, документов, сведений, данных	20-100
11. Не обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей	10-100

6. 13. Генеральному директору (лицу, действующему по доверенности) ежемесячно не позднее 25 числа предоставляется руководителями подразделений отчет о работе сотрудников (включающий в себя информацию о рисках, нарушении трудовой дисциплины сотрудниками подразделений, нарушении сроков отчетности, жалобах со стороны клиентов и замечаниях регулирующих органов, штрафах и т.д., согласно п. 6.12 настоящего положения) с предложениями об увеличении или снижении нефиксированной части оплаты труда.

6.14. Руководители СВК и СУР в срок до 28 числа предоставляют генеральному директору (лицу, действующему по доверенности) аналитическую записку с учетом анализа событий деятельности НКО в течение текущего месяца.

6.15. Общий размер нефиксированной части оплаты труда, а также размер нефиксированной части оплаты труда каждому работнику устанавливается приказом генерального директора. Сумма округляется до целых рублей.

6.16. Общий размер нефиксированной части оплаты труда (ежемесячной премии) не может превышать 100% должностного оклада работника НКО.

7. НЕФИКСИРОВАННАЯ ЧАСТЬ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД

7.1. По предварительным, фактическим итогам работы НКО за год может выплачиваться дополнительная нефиксированная часть оплаты труда.

7.2. Фонд нефиксированной части оплаты труда по предварительным, фактическим итогам работы за год устанавливается генеральным директором.

7.3. Нефиксированная часть оплаты труда по предварительным, фактическим итогам работы за год выплачивается работникам, состоящим в штате на момент ее выплаты.

7.4. Базой для расчета нефиксированной части оплаты труда является ежемесячный должностной оклад работника (месячная тарифная ставка согласно штатному расписанию) с учетом надбавок к ежемесячному должностному окладу (тарифной ставке).

7.5. Работникам, проработавшим неполный календарный год, нефиксированная часть оплаты труда по предварительным, фактическим итогам работы за год рассчитывается пропорционально отработанному времени.

7.6. При увольнении работников нефиксированная часть оплаты труда по предварительным, фактическим итогам работы за год выплачивается при условии увольнения по следующим основаниям: по собственному желанию в связи с уходом на пенсию по старости; по сокращению численности (штата), в связи со смертью. Расчет производится пропорционально отработанному времени.

8. УДЕРЖАНИЯ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

8.1. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

8.2. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

8.3. В случаях, предусмотренных настоящим Положением, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения

задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

8.4 Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если соответствующим органом признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТК РФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

8.5 Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

8.6 При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

8.7 Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

8.8 Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

9. ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

9.1 Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

9.2 По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации

9.3 При выплате заработной платы каждый работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

9.4 Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: заработная плата за первую половину месяца выплачивается в размере не более 50% от должностного оклада. Дни выплаты заработной платы: 1 и 16 числа каждого месяца. Если день выплаты приходится на выходной или праздничный день, то выплата производится накануне.

9.5 Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала, но не ранее, чем в день издания приказа о предоставлении отпуска.

9.6 Выплата заработной платы осуществляется через кассу НКО, или путем перечисления денежных средств на банковскую карту работника.

9.7 По заявлению работника заработная плата может быть выплачена ранее установленного срока.

9.8 При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

9.9 Нефиксированная часть оплаты труда может выплачиваться либо вместе с фиксированной частью 1 числа месяца, следующего за текущим, либо в течение 10 дней месяца, следующего за текущим.

10. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА СООТВЕТСТВИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НКО ХАРАКТЕРУ И МАСШТАБУ СОВЕРШАЕМЫХ ОПЕРАЦИЙ, РЕЗУЛЬТАТАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, УРОВНЮ И СОЧЕТАНИЮ ПРИНИМАЕМЫХ НКО РИСКОВ.

10.1 Мониторинг и оценку эффективности организации и функционирования системы оплаты труда осуществляют службы внутреннего аудита, внутреннего контроля и управления рисками (СВА, СВК, СУР) НКО.

10.2 Мониторинг системы оплаты труда проводится с целью:

- получить информацию о недостатках системы оплаты труда;
- определить уровень оплат всех категорий сотрудников, труд которых используется в НКО;
- рассмотреть возможности исправления и целостного формирования системы оплаты труда;
- анализ полученных данных и выработка рекомендаций по формированию новой системы оплаты труда.

10.3 Оценка соответствия системы оплаты труда НКО характеру и масштабу совершаемых операций, результатам деятельности, уровню и сочетанию принимаемых рисков осуществляется службой внутреннего аудита (СВА) в соответствии с Инструкцией Банка России от 17 июня 2014г. № 154-И «О порядке оценки системы оплаты труда в кредитной организации и порядке направления в кредитную организацию предписания об устранении нарушения в её системе оплаты труда» в порядке, предусмотренном приложением № 2 к настоящему Положению.

10.4 Мониторинг системы оплаты труда осуществляют руководитель службы внутреннего контроля и руководитель управления рисками. По результатам проверки разрабатывают в рамках своей компетенции предложения и рекомендации по показателям, используемым для отсрочки и, корректировки выплат в рамках нефиксированной части оплаты труда, а также по совершенствованию данного Положения, в зависимости от результатов деятельности НКО с учетом уровня рисков, принимаемых НКО, изменений стратегии НКО, характера и масштаба ее деятельности.

10.5 Отчеты о результатах проверки СВК, СУР не реже одного раза в календарный год (в течение 5-ти рабочих дней года, следующего за отчетным) направляют Наблюдательному Совету НКО.

10.6 Наблюдательный совет НКО не реже одного раза в календарный год (не позднее первого квартала года, следующего за отчетным) рассматривает предложения СВА, СВК, СУР по вопросам, касающимся оплаты труда, принимает решение о сохранении или пересмотре данного Положения в зависимости от изменения условий деятельности НКО.

Наблюдательный совет НКО рассматривает вопросы организации, мониторинга и контроля системы оплаты труда, оценки ее соответствия стратегии развития НКО, характеру и масштабу совершаемых операций, уровню и сочетанию принимаемых рисков, в том числе:

утверждает (одобряет) документы, устанавливающие порядок определения размеров должностных окладов, компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, не связанных с результатами деятельности, порядок определения размера, форм и начисления исполнительным органам и иным руководителям (работникам), принимающим решения об осуществлении НКО операций и иных сделок, результаты которых могут повлиять на соблюдение НКО обязательных нормативов или возникновение иных ситуаций, основания для осуществления мер по предупреждению несостоятельности (банкротства) НКО;

принимает решения о сохранении или пересмотре настоящего Положения, в зависимости от изменения условий деятельности НКО, в том числе в связи с изменениями стратегии НКО, характера и масштабов совершаемых операций, результатов деятельности, уровня и сочетания принимаемых рисков;

утверждает размер фонда оплаты труда НКО;
рассматривает предложения СВА, СВК, СУР по вопросам совершенствования системы оплаты труда (при наличии таких предложений).

рассматривает независимые оценки системы оплаты труда (например, в рамках ежегодного заключения внешнего аудитора).

10.7 Результаты проверки заслушиваются на заседании Наблюдательного Совета НКО не реже одного раза в календарный год и утверждаются протоколом Наблюдательного Совета.

11. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ

НКО обеспечивает регулярное, полное и достоверное раскрытие информации о системе оплаты труда в соответствии с Указаниями Банка России.

Раскрытие информации обеспечивается путем опубликования на сайте НКО (<http://www.taidon.ru>) в составе промежуточной, годовой отчетности в сроки, установленные Банком России.

Ответственным лицом за раскрытие информации является главный бухгалтер НКО.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Контроль за реализацией требований настоящего Положения осуществляет генеральный директор НКО.

Контроль за расходованием средств на оплату труда и материальное стимулирование работников НКО возлагается на главного бухгалтера НКО.

Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2023 года, обязательно для соблюдения всеми работниками и членами органов управления НКО.

С нормами настоящего Положения должен быть ознакомлен каждый сотрудник НКО.

Генеральный директор
ООО НКО «Тайдон»



М. В. Наумова

Приложение 1 к Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников Общества с ограниченной ответственностью Небанковская кредитная организация "Тайфон" (далее - НКО)

Стратегическая карта задач, результатов выполнения которых влияет на деятельность НКО	Ключевые показатели работы для корректировки вознаграждений				Разбивка по иерархии должностей	Особенности стимулирующих выплат	Соотношение частей вознаграждения (оплаты труда)		
	Количественные		Качественные				Фиксированная часть (оклад)	Нефиксированная часть (премия)	
	Риски	Доходность	Риски	Доходность					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Блок 1. Руководство НКО (генеральный директор, члены правления НКО, главный бухгалтер, начальник юридического отдела)									
Определение стратегических целей деятельности НКО, путей достижения указанных целей	Обеспечение эффективного корпоративного управления, оценка стратегического риска								
Создание стимулов трудовой деятельности, обеспечения выполнения органами управления и служащими НКО всех действий, необходимых для достижения стратегических целей деятельности НКО	Обеспечение внутреннего контроля за выполнением принципов кредитной, процентной, учетной и др. политики НКО				Стабильность доходов в целом по НКО	Ежемесячное премирование производится при условии прибыльности НКО и выполнения обязательных нормативов, установленных Банком России.	60%	40%	
Обеспечение соблюдения законодательства РФ, обеспечение способности НКО функционировать в качестве непрерывно действующего предприятия, соблюдения требования к величине капитала НКО, достаточного	Агрегированная оценка рисков с использованием внутренних методов НКО		Обеспечение выполнения показателей стратегических планов, устойчивого финансового положения НКО						

Стратегическая карта задач, результат выполнения которых влияет на деятельность НКО	Ключевые показатели работы для корректировки вознаграждений					Разбивка по иерархии должностей	Особенности стимулирующих выплат	Соотношение частей вознаграждения (оплаты труда)	
	Количественные		Качественные					Фиксированная часть (оклад)	Нефиксированная часть (премия)
	Риски	Доходность	Риски	Доходность	Доходность				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Обеспечение соблюдения законодательства РФ в части бухгалтерского учета			Обеспечение ведения бухгалтерского учета на принципах и основных качественных характеристиках (непрерывность деятельности, отражение доходов и расходов по методу "начисления", постоянство правил бух. учета, осторожность, своевременность отражения операций, раздельное отражение активов и пассивов, ответственность входящего баланса, открытость, оценка активов и обязательств)		Главный бухгалтер	Ежемесячное премирование производится при условии прибыльности НКО и выполнении обязательных нормативов, установленных Банком России.	60%	40%	

Блок 2 Бизнес-подразделения, осуществляющие операции, несущие риски (начальник, заместитель начальника отдела по работе с клиентами, зав.кассой)

Стратегическая карта задач, результаты выполнения которых влияют на деятельность НКО	Ключевые показатели работы для корректировки вознаграждений					Разбивка по иерархии должностей	Особенности стимулирующих выплат	Соотношение частей вознаграждения	
	Количественные		Качественные					Фиксированная часть (оклад)	Нефиксированная часть (премия)
	Риски	Доходность	Риски	Доходность	Доходность				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Выполнение планов по объемам показателей бизнеса с учетом ограничений по рискам. Соблюдение риск-балансированности банковских операций.	Рост объема кредитного портфеля, клиентской базы. Снижение доли просроченной задолженности. Обеспечение высокого качества обслуживания клиентов. Снижение принимаемых НКО рисков при осуществлении банковских операций	Рост процентных и комиссионных доходов	Нарушение законодательства РФ и требований нормативных актов Банка России. Нарушение правил бухгалтерского учета и предоставление недостоверной информации о деятельности подразделения для принятия управленческих решений и составления отчетности. Нарушение правил документооборота, упущения в работе, повлекшие снижение или неполучение доходов, неправоулыное, несвоевременное зачисление/списание со счетов клиентов. Рост/снижение числа претензий клиентов по банковским операциям	Стиль руководства и способность получения доходов по банковским операциям	Руководители и сотрудники отдела	Ежемесячное премирование производится при условии прибыльности НКО и выполнении обязательных нормативов, установленных Банком России.	60%	40%	
Блок 3 Обеспечивающие подразделения и сервисные службы (заместитель главного бухгалтера, начальник, заместитель начальника отдела автоматизации)									
Обеспечение достоверности и своевременности бухгалтерской (финансовой) отчетности о деятельности НКО	Своевременность и достоверность расчетов по банковским операциям, отсутствие ошибок в учете и отчетности, своевременный расчет и перечисление налоговых платежей, снижение налоговых рисков. Нарушение правил ведения бухгалтерского, налогового учета.					Сотрудник отдела	Ежемесячное премирование производится при условии	60%	40%

Стратегическая карта задач, результат выполнения которых влияет на деятельность НКО	Ключевые показатели работы для корректировки вознаграждений					Разбивка по иерархии должностей	Особенности стимулирующих выплат	Соотношение частей вознаграждения (оплаты труда)	
	Количественные		Качественные		5			8	9
	Риски	Доходность	Риски	Доходность					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Обеспечение содержания помещения и оборудования НКО в надлежащем состоянии, своевременное приобретение необходимых материалов и оборудования					Отсутствие жалоб и нареканий к качеству и срокам выполнения задач, оптимизация административно-хозяйственных расходов	Руководитель, сотрудники подразделения	Ежемесячное премирование производится при условии прибыльности НКО и выполнении обязательных нормативов, установленных Банком России	60%	40%

Приложение 2 к Положению об
оплате труда и материальном
стимулировании работников
Общества с ограниченной
ответственностью Небанковской
кредитной организации «Тайдон»

ПОРЯДОК

ОЦЕНКИ СООТВЕТСТВИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НКО ХАРАКТЕРУ И МАСШТАБУ СОВЕРШАЕМЫХ ОПЕРАЦИЙ, РЕЗУЛЬТАТАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, УРОВНЮ И СОЧЕТАНИЮ ПРИНИМАЕМЫХ НЕБАНКОВСКОЙ КРЕДИТНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ (далее - НКО) РИСКОВ

По состоянию на 01 января 20__ года.

1. Организация деятельности Наблюдательного Совета

Вопрос	Ответ с пояснениями	Выполнение/ невыполнение	Примечание
<p>1. Определены ли в Уставе НКО и (или) Положении о Наблюдательном Совете обязанности о рассмотрении вопросов организации, мониторинга и контроля системы оплаты труда, оценки ее соответствия стратегии НКО, характеру и масштабу совершаемых операций, результатам его деятельности, уровню и сочетанию принимаемых рисков, в том числе:</p>			
<p>утверждает (одобряет) документы, устанавливающие порядок определения размеров окладов (должностных окладов), компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, не связанных с результатами деятельности (далее - фиксированная часть оплаты труда) единичного исполнительного органа и членов коллегиального исполнительного органа (далее - члены исполнительных органов), порядок определения размера, форм и начисления членам исполнительных органов и иным руководителям (работникам), принимающим решения об осуществлении кредитной организацией операций и иных сделок, результаты которых могут повлиять на соблюдение НКО обязательных нормативов или возникновение иных ситуаций, угрожающих интересам Клиентов, включая основания для осуществления мер по предупреждению несостоятельности (банкротства) НКО (далее - иные работники, принимающие риски), а также работникам подразделений, осуществляющих внутренний контроль, и подразделений, осуществляющих на уровне отдельных портфелей, направлений деятельности и по НКО в целом выявление и оценку рисков, установление предельных значений рисков, определение потребности в капитале на их покрытие, а также контроль за соблюдением указанных ограничений (далее - подразделения, осуществляющие управление рисками), компенсационных и стимулирующих выплат, связанных с результатами их деятельности</p>			

относятся к системе оплаты труда, являются нестандартными, размер которых в соответствии с заключенными с работниками НКО договорами не корректируется с учетом принимаемых НКО рисков (например, компенсация расходов на жилье работникам, компенсация расходов на страхование, пенсионные отчисления, иные аналогичные выплаты);		
3. внутренними документами НКО определены порядок оценки эффективности организации и функционирования системы оплаты труда, а также ответственное лицо, на которое (которые) возложены полномочия по мониторингу системы оплаты труда;		
4. во внутренних документах НКО определен перечень работников, принимающих риски (помимо членов исполнительных органов НКО), включающий, в том числе работников НКО, указанных в приложении 2 к Инструкции Банка России № 154-И.		

3. Определение размеров оплаты труда работников НКО с учётом уровня рисков, которым подвергается (подвергся) НКО в результате их действий

Вопрос	Ответ с пояснениями	Выполнение/ невыполнение	Примечание
1. Для подразделений НКО, осуществляющих операции (сделки), несущие риски (по направленным деятельности), расчет нефиксированной части оплаты труда производится с учетом количественных показателей, характеризующих принимаемые кредитной организацией в рамках деятельности этих подразделений риски и планируемую доходность этих операций (сделок), величины собственных средств, необходимых для покрытия принятых рисков, объема и стоимости заемных и иных привлеченных средств, необходимых для покрытия непредвиденного дефицита ликвидности;		невыполнение	
2. Для членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски, при расчете целевых показателей вознаграждений (до корректировок) на планируемый период не менее 40 процентов общего размера вознаграждений составляет нефиксированная часть оплаты труда, которая определяется в зависимости от занимаемой должности и уровня ответственности;			
3. Внутренними документами НКО определяется размер оплаты труда членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски, в зависимости от занимаемой должности и уровня ответственности с учетом рисков, принимаемых НКО в связи с их решениями (например, кредитный риск, риск ликвидности), а также качественных показателей исполнения трудовых обязанностей (например, нарушение трудовой дисциплины или принципов профессиональной этики (кодекса поведения) работниками НКО);			

	<p>4. Внутренними документами НКО определяется размер оплаты труда членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски, отсрочка (рассрочка) и последующая корректировка не менее 40% нефиксированной части оплаты труда исходя из сроков получения финансовых результатов их деятельности (на срок не менее 3 лет, за исключением операций, окончательные финансовые результаты которых определяются ранее указанным сроком), включая возможность сокращения или отмены нефиксированной части оплаты труда при получении негативного финансового результата в целом по НКО или по соответствующему направлению деятельности (в том числе путем определения размера выплат в рамках нефиксированной части оплаты труда и их начисления по прошествии периодов, достаточных для определения результатов деятельности).</p>
--	--

4. Организация работы подразделений (служб), осуществляющих внутренний контроль и службы управления рисками

Вопрос	Ответ с пояснениями	Выполнение/ невыполнение	Примечание
<p>1. Подразделения (службы), осуществляющие внутренний контроль, и служба управления рисками, разрабатывают в рамках своей компетенции предложения и (или) рекомендации по показателям, используемым для отсрочки (рассрочки) и корректировки выплат в рамках нефиксированной части оплаты труда, а также по совершенствованию документов НКО, устанавливающих систему оплаты труда, в зависимости от результатов деятельности НКО с учетом уровня рисков, принимаемых НКО, ее подразделениями и работниками, а также изменений стратегии НКО, характера и масштаба его деятельности;</p>			
<p>2. Обеспечена независимость размера фонда оплаты труда подразделений (служб), осуществляющих внутренний контроль, и службы управления рисками, от финансового результата структурных подразделений (органов), принимающих решения о совершении банковских операций и иных сделок;</p>			
<p>3. В системе оплаты труда учитывается качество выполнения работниками подразделений (служб), осуществляющих внутренний контроль, и службы управления рисками задач, возложенных на них положениями (аналогичными внутренними документами) о соответствующих подразделениях (службах) НКО;</p>			
<p>4. В общем объеме вознаграждений, выплачиваемых работникам подразделений (служб), осуществляющих внутренний контроль, и службы управления рисками, фиксированная часть оплаты труда составляет не менее 50 процентов.</p>			

5. Раскрытые информации

Вопрос	Ответ с пояснениями	Выполнение/ невыполнение	Примечание
<p>1. Документы НКО, устанавливающие систему оплаты труда, доведены до сведения всех работников НКО под подпись, а также обеспечена неукоснительность соблюдения их положений;</p>			
<p>2. НКО обеспечено регулярное, не реже одного раза в календарный год, полное и достоверное раскрытие информации о системе оплаты труда, в том числе обеспечено раскрытие следующей информации (сведений):</p>			
<p>о порядке и условиях выплаты, а также общей величине выплат (вознаграждений) в соответствии с Указание Банка России от 27.11.2018 N 4983-У "О формах, порядке и сроках раскрытия кредитными организациями информации о своей деятельности";</p>			
<p>об общем размере и структуре выплат (вознаграждений), в том числе об отсрочке нефиксированной части оплаты труда, для иных работников, принимающих риски, не относящихся к числу лиц, указанных в Указании Банка России от 27.11.2018 N 4983-У "О формах, порядке и сроках раскрытия кредитными организациями информации о своей деятельности";</p>			
<p>об общем объеме фиксированной и нефиксированной частей оплаты труда членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски;</p>			
<p>об общем объеме выплат при увольнении членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски, произведенных в отчетном году, и наиболее крупной выплате без указания фамилии, имени, отчества работника;</p>			
<p>об общем объеме корректировок вознаграждений для членов исполнительных органов и иных работников, принимающих риски.</p>			

Выводы:

Должность Подпись ФИО Дата