

Додаток 2
до протоколу засідання
Наглядової ради АТ «НСТУ»
від 15 січня 2021 року № 50

СХВАЛЕНО

Рішення правління АТ «НСТУ»
від 05 січня 2021 № 228

ЗАТВЕРДЖЕНО

Протоколом засідання
Наглядової ради АТ «НСТУ»
Від 15 січня 2021 № 50

Голова Наглядової ради

С.В. Остапа

**Положення
про грейдингову систему оплати праці акціонерного товариства
«Національна суспільна телерадіокомпанія України»**

Київ – 2021

I. Загальні положення

1.1. Положення про грейдингову систему оплати праці акціонерного товариства «Національна суспільна телерадіокомпанія України» (далі – Положення) регламентує принципи встановлення посадових окладів працівників акціонерного товариства» Національна суспільна телерадіокомпанія України» (далі – АТ «НСТУ», телерадіокомпанія), базуючись на внутрішній ієрархії посад та співставленні посад із зовнішнім ринком праці.

1.2. У телерадіокомпанії впроваджена єдина грейдингова система оплати праці, комбінування кількох грейдингових систем не застосовується в АТ «НСТУ».

1.3. Посади, створені в АТ «НСТУ» до 21.12.2020, вводяться в грейдингову систему оплати праці поетапно з повідомленням працівників про зміну істотних умов праці.

1.4. Нові посади, які створюються в АТ «НСТУ», вводяться за грейдинговою системою оплати праці.

II. Поняття грейдингової системи оплати праці

2.1. Грейдингова система оплати праці – це система оплати праці, що базується на розподілі посад телерадіокомпанії на певні ієрархічні групи – грейди («грейд» – від англ. «клас», «рівень») залежно від цінності вкладу посад у досягнення стратегічних цілей АТ «НСТУ» з подальшим встановленням вилок посадових окладів для кожного грейду відповідно до ринкових рівнів оплати праці.

2.2. Метою впровадження та адміністрування грейдингової системи оплати праці є створення конкурентоспроможної, ефективної та прозорої системи оплати праці працівників телерадіокомпанії.

2.3. Ключові завдання грейдингової системи оплати праці:

2.3.1. Отримати інструменти визначення відносної цінності посад АТ «НСТУ» та формування ієрархії посад;

2.3.2. Забезпечити конкурентоспроможність на ринку праці та внутрішню послідовність в оплаті праці;

2.3.3. Гнучко реагувати на зміни на ринку праці, а також на організаційні зміни в телерадіокомпанії;

2.3.4. Стимулювати працівників АТ «НСТУ» до збільшення індивідуальної ефективності роботи.

III. Визначення основних термінів

3.1. Грейд – це група посад, подібних за рівнем в організаційній структурі АТ «НСТУ», рівнем відповідальності, складністю роботи та іншими компенсаційними факторами. Посади групуються в грейди відповідно до їхніх оцінок.

3.2. Розрахунковий рівень фіксованої винагороди – рівень фіксованої грошової винагороди, що розраховується за грейдом посади та відповідає обраним ринковим орієнтирам. Розраховується окремо для кожного грейду посад у гривнях до оподаткування.

3.3. Вилки грейду – межі розрахункової фіксованої грошової винагороди (мінімальна або нижня межа вилки грейду і максимальна або верхня межа вилки грейду), встановлені для кожного грейду у гривнях до оподаткування.

3.4. Нижня межа вилки грейду – мінімально можливий рівень фіксованої грошової винагороди посади в грейді у гривнях до оподаткування.

3.5. Верхня межа вилки грейду – максимально можливий рівень фіксованої грошової винагороди посади в грейді у гривнях до оподаткування.

3.6. Посадовий оклад посади – рівень щомісячної базової гарантованої грошової винагороди, що встановлено для посади у гривнях до оподаткування.

3.7. Посадовий оклад працівника – рівень щомісячної базової гарантованої грошової винагороди, що встановлено для конкретного працівника. Визначається відповідно до позиції працівника у вилці грейду та може змінюватися. Посадовий оклад працівника не може бути вищим за верхню межу та нижчим за нижню межу вилки грейду, окрім випадків, коли посадовий оклад такого працівника було встановлено на відповідному рівні до 21.12.2020 та протягом перехідного періоду, визначеного в Умовах і розмірах оплати праці працівників АТ «НСТУ» (далі – Умови і розміри оплати праці).

3.8. Позиція працівника у вилці грейду (англ. – PIR, Position in Range) – відображає позицію посадового окладу працівника у вилці грейду у відсотковому співвідношенні. Розраховується як співвідношення різниці посадового окладу працівника та нижньої межі вилки грейду до різниці верхньої та нижньої межі грейду: $PIR = \frac{\text{Посадовий оклад працівника} - \text{Нижня межа вилки грейду}}{\text{Верхня межа вилки грейду} - \text{Нижня межа вилки грейду}}$.

3.9. Керівний склад АТ «НСТУ» – перелік посад телерадіокомпанії, що мають керівні та управлінські функції та виокремлені з метою організації роботи в телерадіокомпанії й адміністрування грейдингової системи. До керівного складу належать такі посади: головний продюсер*, директор з управління персоналом, директор технічний, директор фінансовий, директор департаменту – головний бухгалтер, директор юридичного департаменту, директор департаменту*, заступник директора департаменту – заступник головного бухгалтера, заступник директора департаменту*, начальник служби внутрішнього аудиту, корпоративний секретар, начальник управління*,

начальник управління – заступник головного бухгалтера, заступник начальника служби внутрішнього аудиту, заступник начальника управління*, продюсер виконавчий*, художній керівник академічного хору – головний диригент, художній керівник оркестру народної та популярної музики – головний диригент, художній керівник творчого об'єднання – головний диригент симфонічного оркестру, шеф-редактор*, заступник шеф-редактора*; для філій АТ «НСТУ» – продюсер філії, менеджер філії (**розширення за напрямом роботи*).

IV. Етапи формування та складові грейдингової системи оплати праці

4.1. Аналіз та оцінка посад

4.1.1. Аналіз та оцінка посади – це набір послідовних дій для структурованого збору та обробки інформації про зміст посади, її функціональне наповнення, ціль та завдання, а також для визначення відносної цінності кожної посади в організаційній структурі та її реального вкладу в досягнення встановлених для АТ «НСТУ» цілей та завдань.

4.1.2. Аналіз та оцінка посад проводяться на етапі створення грейдингової системи оплати праці телерадіокомпанії, а також у разі появи потреби введення до штатного розпису АТ «НСТУ» нових найменувань посад, що не були проаналізовані під час створення грейдингової системи оплати праці телерадіокомпанії.

4.1.3. Переоцінка посад може відбуватися у разі виникнення такої необхідності у зв'язку зі зміною змісту робіт та функціонального наповнення посади, зміною організаційної структури, встановленням нових стратегічних завдань та пріоритетних напрямів роботи телерадіокомпанії.

4.1.4. Для здійснення аналізу та оцінки посад, що не були проаналізовані під час створення грейдингової системи оплати праці телерадіокомпанії, а також переоцінки посад утворюється оціночний комітет АТ «НСТУ» (далі – оціночний комітет).

4.1.5. До складу оціночного комітету входять директор з управління персоналом (голова комітету), начальник управління компенсацій та винагород департаменту управління людськими ресурсами, керівник самостійного структурного підрозділу або відокремленого структурного підрозділу, у складі якого є чи до складу якого вводиться така нова посада; для посад керівників самостійних структурних підрозділів, відокремлених структурних підрозділів, директора з управління персоналом, директора фінансового, директора технічного до складу оціночного комітету входить член правління (згідно з розподілом обов'язків) або голова правління.

4.1.6. Для посад, функціонально підпорядкованих Наглядовій раді АТ «НСТУ», а також посад голови та членів правління оціночним комітетом є

Комітет з питань призначень та винагород посадових осіб Наглядової ради АТ «НСТУ».

4.1.7. Член оціночного комітету не може здійснювати переоцінку власної посади, тож таку переоцінку здійснюють інші члени комітету.

4.1.8. Оцінка посад здійснюється за допомогою пункт-факторного методу (оцінка складових посади відповідно до уніфікованої шкали оцінок – «пунктів»).

4.1.9. Під час аналізу та оцінки оцінюється саме посада, її функція, а не конкретна особа (працівник), яка її займає. Рівень притаманності кожного з факторів визначається необхідністю того чи іншого фактора на посаді.

4.1.10. Максимальна оцінка посади у грейдинговій системі АТ «НСТУ» становить 1 000 (одна тисяча) балів.

4.1.11. Для оцінки посад використовується набір з 10 оціночних компенсаційних факторів, кожен з яких має власну шкалу оцінки та вагу:

Назва фактора	Вага	Шкала оцінки
Складність роботи	12%	1. Робота складається з послідовності дій, що повторюються
		2. Робота складається з помірно складних процедур і завдань
		3. Робота складається зі складних процедур і завдань
		4. Нестандартна діяльність, пов'язана з багатьма змінними факторами
		5. Широка діяльність, що охоплює кілька структурних підрозділів
Вміння працювати в команді	12%	1. Індивідуальна робота, іноді передбачає спільну роботу з іншими співробітниками
		2. Спілкування і / або вирішення завдань в команді
		3. Координація завдань в команді (підрозділі)
		4. Відповідальність за створення команди та її розвиток
Вплив рішень	11%	1. Вплив рішень на організацію мінімальний або відсутній
		2. Незначний вплив рішень на організацію (рішення можуть призвести до відносно невеликих поліпшень або тимчасових незручностей)

		3. Помірний вплив рішень на організацію (рішення можуть впливати на продуктивність або втрати робочого часу, сприяння або перешкоджання особистому інтелектуальному та професійному розвитку, одноразові невеликі фінансові доходи або витрати)
		4. Істотний вплив рішень на організацію (рішення можуть спричинити істотне збільшення продуктивності або великі втрати робочого часу, істотні фінансові витрати або доходи)
		5. Значний вплив рішень на організацію (рішення можуть спричинити критичні втрати і затримки в часі, серйозні фінансові витрати або значні доходи і поліпшення роботи з довгостроковим ефектом)
Прийняття рішень	10%	1. Прийняття рішень щодо стандартних повсякденних завдань, результати виконання яких підлягають обов'язковій перевірці
		2. Прийняття рішень щодо стандартних / нестандартних завдань з деякою свободою дій
		3. Прийняття рішень щодо нестандартних завдань, а також надання рекомендацій, які підлягають узгодженню
		4. Прийняття рішень щодо найбільш важливих завдань і аспектів діяльності, а також погодження та затвердження рішень, прийнятих іншими
Лідерство	10%	1. Відсутність прямої відповідальності за керівництво організаційними витратами, політиками або персоналом
		2. Безпосереднє керівництво підлеглими в рамках групи / частини структурного підрозділу, використовуючи стандартні методики, встановлені для структурного підрозділу
		3. Керівництво одним структурним підрозділом
		4. Керівництво та координація роботи кількох структурних підрозділів
		5. Керівництво самостійним структурним підрозділом або великим структурним підрозділом у складі дирекції. Встановлення стандартів ефективності,

		розробка рекомендацій і інтерпретація політик організації
		6. Керівництво та координація діяльності декількох великих структурних підрозділів
		7. Керівництво топменеджментом, який координує роботу основних бізнес-функцій організації. Повна відповідальність за результати діяльності організації
Професійний досвід	9%	1. Обмежений досвід роботи 0 – 1 рік
		2. Середній досвід роботи 1 – 3 роки
		3. Значний досвід роботи 3 – 5 років
		4. Глибокий досвід роботи > 5 років
Вид планування	9%	1. Дотримання графіка або схеми, що була підготовлена керівником
		2. Планування і пріоритизація власної роботи
		3. Планування власної роботи і координування своїх дій з іншими структурними підрозділами
		4. Планування і координація роботи співробітників структурного підрозділу
		5. Планування і координація роботи співробітників декількох структурних підрозділів, що має значний вплив на всю організацію
Організаційний рівень	9%	1. Низькокваліфікована діяльність
		2. Допоміжна діяльність (наприклад, асистент, секретар)
		3. Діяльність, яка вимагає певної кваліфікації (наприклад, фахівець, експерт)
		4. Професійна діяльність (головний фахівець, провідний експерт)
		5. Молодша керівна ланка (заступник начальника управління, завідувач відділу)
		6. Середня керівна ланка (заступник директора, начальник управління)
		7. Вища керівна ланка (керівники самостійних структурних підрозділів або відокремлених)

		структурних підрозділів (філій) або великих структурних підрозділів у складі дирекції)
		8. Топменеджмент
		9. Правління
Розвиток людського капіталу	9%	1. Виконавець (працює під чітким керівництвом)
		2. Інструктор (дає вказівки по виконанню оперативних завдань)
		3. Наставник (визначає цілі та пріоритети діяльності за своїм спрямуванням)
		4. Ментор (визначає стратегічні цілі)
Наслідки помилок	9%	1. Помилки швидко виявляються (зазвичай самим співробітником), їх легко виправити
		2. Помилки зазвичай виявляються при здійсненні подальших дій або перевірки, а також обмежуються діяльністю одного підрозділу / аспекту діяльності
		3. Помилки можуть бути суттєвими, але не призводять до суттєвих збитків (як фінансові так і нефінансові)
		4. Помилки можуть спричинити великі одноразові збитки (як фінансові так і нефінансові)
		5. Помилки можуть мати тривалий негативний вплив на всю організацію

4.2. Формування ієрархії посад

4.2.1. Відповідно до ієрархічного списку за сумою балів посади телерадіокомпанії розподіляються на зручні, логічні групи (грейди).

4.2.2. Грейди мають різну ширину, що становить інтервал між відповідними межами грейду в балах (відстань між мінімальною та максимальною бальною оцінкою посад в певному грейді). Ширина грейдів встановлюється цим Положенням.

4.2.3. Сукупність усіх грейдів складає грейдингову структуру АТ «НСТУ».

4.2.4. Зміна кількості грейдів чи їхньої ширини у рамках чинної грейдингової системи неможлива. При зміні організаційної структури телерадіокомпанії, що зумовлює необхідність зміни кількості грейдів чи їхньої ширини відбувається перегляд та прийняття нової грейдингової системи оплати праці.

4.2.5. При здійсненні переоцінки окремих посад, що зумовлює зміну їхнього грейду в межах чинної грейдингової системи, правління подає Наглядовій раді відповідні зміни до Умов і розмірів оплати праці.

4.2.6. У телерадіокомпанії встановлено таку ієрархію грейдів:

грейд 1 – від 946 до 1000 балів;

грейд 2 – від 888 до 945 балів;

грейд 3 – від 799 до 887 балів;

грейд 4 – від 700 до 798 балів;

грейд 5 – від 600 до 699 балів;

грейд 6 – від 526 до 599 балів;

грейд 7 – від 458 до 525 балів;

грейд 8 – від 269 до 457 балів;

грейд 9 – від 206 до 268 балів.

4.3. Визначення розрахункових рівнів фіксованої винагороди

4.3.1. Розрахункові рівні фіксованої винагороди посад телерадіокомпанії визначаються з урахуванням ринкових рівнів оплати праці на відповідних посадах у компаній обраного сегмента ринку (медіакомпанії), а також загального ринку праці (інші компанії державного та приватного сектора).

4.3.2. Процес визначення розрахункових рівнів фіксованої винагороди передбачає такі етапи:

4.3.2.1. Визначення типових (бенчмаркінгових) посад АТ «НСТУ»;

4.3.2.2. Визначення функціональної залежності між розрахованими рівнями оплати праці та оцінками типових посад АТ «НСТУ» в балах й обраними ринковими орієнтирами оплати праці для відповідних посад;

4.3.2.3. Визначення розрахункових рівнів фіксованої винагороди для кожного грейду та діапазону (висоти, ширини) грейдів;

4.3.2.4. Визначення розрахункових посадових окладів для кожної посади.

4.3.3. Типові (бенчмаркінгові) посади – посади телерадіокомпанії, які є типовими для обраного сегмента ринку праці, а також загального ринку праці, за якими доступна інформація щодо ринкових рівнів оплати праці. Такі посади використовуються з метою оцінки відповідності рівнів оплати праці в АТ «НСТУ» ринковим рівням оплати праці в Україні.

4.3.4. З метою дотримання внутрішньої послідовності у встановленні рівнів фіксованої винагороди залежно від кількості балів, яку отримала відповідна посада на етапі аналізу й оцінки посад, та узгодження рівнів оплати праці в АТ «НСТУ» з референтними ринковими рівнями виводиться рівняння, яке характеризує загальну функціональну залежність між розрахованими

рівнями оплати праці та обраними ринковими орієнтирами оплати праці посад і оцінками відповідних посад в балах.

4.3.5. Методика обчислення відповідного рівняння передбачає побудову точкової діаграми, де на осі абсцис (осі X) розташовуються оцінки типових (бенчмаркінгових) посад АТ «НСТУ» в балах, а на осі ординат (осі Y) – обрані ринкові орієнтири оплати праці відповідних посад. На основі отриманої сукупності точок будується «політична лінія» (лінія тренду). Відповідне рівняння, що характеризує поведінку функції лінії тренду, і є необхідним рівнянням, що відображає функціональну залежність між обраними ринковими орієнтирами оплати праці посад та оцінками посад у балах.

4.3.6. Показник R^2 – це коефіцієнт детермінації, що відображає ступінь залежності базової винагороди посади від її оцінки в балах (при значенні $R^2=0$ залежність повністю відсутня, $R^2=1$ – залежність максимальна). Значення R^2 на рівні 0.90 і вище є достатнім, щоб вважати дані та рівняння об'єктивними.

4.3.7. Поточна залежність базової винагороди посад АТ «НСТУ» від оцінки посад в балах описується таким рівнянням:

$$y = 0.0000014x^4 - 0.0019898x^3 + 1.106x^2 - 229.44x + 25,270.5$$

де y – рівень оплати праці посади згідно з ринковими даними,
а x – оцінка відповідної посади в балах (див. рис. 1).

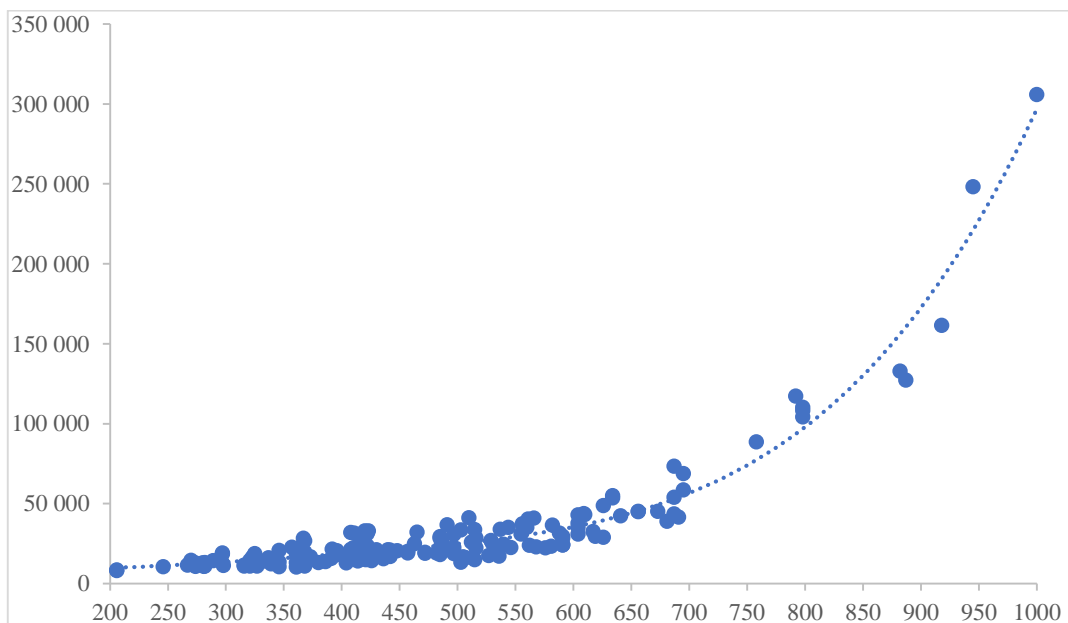


Рис. 1. Графічне зображення залежності рівнів оплати праці посад АТ «НСТУ» від оцінки посад в балах та ринкових рівнів оплати праці відповідних посад

4.3.8. Поточний показник коефіцієнту детермінації становить $R^2 = 0.95$.

4.4. Визначення розрахункових рівнів фіксованої винагороди для кожного грейду та діапазону (висоти) грейдів

4.4.1. Діапазон (висота) грейду – це різниця у відсотках між базовою винагородою посади, що відповідає мінімальній оцінці посади в балах у межах відповідного грейду, та базовою винагородою посади, що відповідає максимальній оцінці посади в балах у межах відповідного грейду.

4.4.2. Для визначення висоти грейду використовуються встановлені мінімальні та максимальні оцінки посад в балах у межах відповідних грейдів, а також попередньо визначена функціональна залежність між оцінками посад у балах та обраними ринковими орієнтирами оплати праці відповідних посад.

Поточна висота грейдів (нижня та верхня межа грейду в гривнях до оподаткування) визначені в Умовах і розмірах оплати праці.

4.4.3. Для вилок грейдів/посад застосовуються регіональні коефіцієнти (якщо інше не передбачено в Умовах і розмірах оплати праці) за такою схемою:

- Київ – 1,0;
- для філій АТ «НСТУ» «Дніпровська регіональна дирекція», «Харківська регіональна дирекція», «Одеська регіональна дирекція», «Львівська регіональна дирекція», «Регіональна дирекція UA: Донбас» – 0,8875;
- для інших філій АТ «НСТУ» – 0,8328.

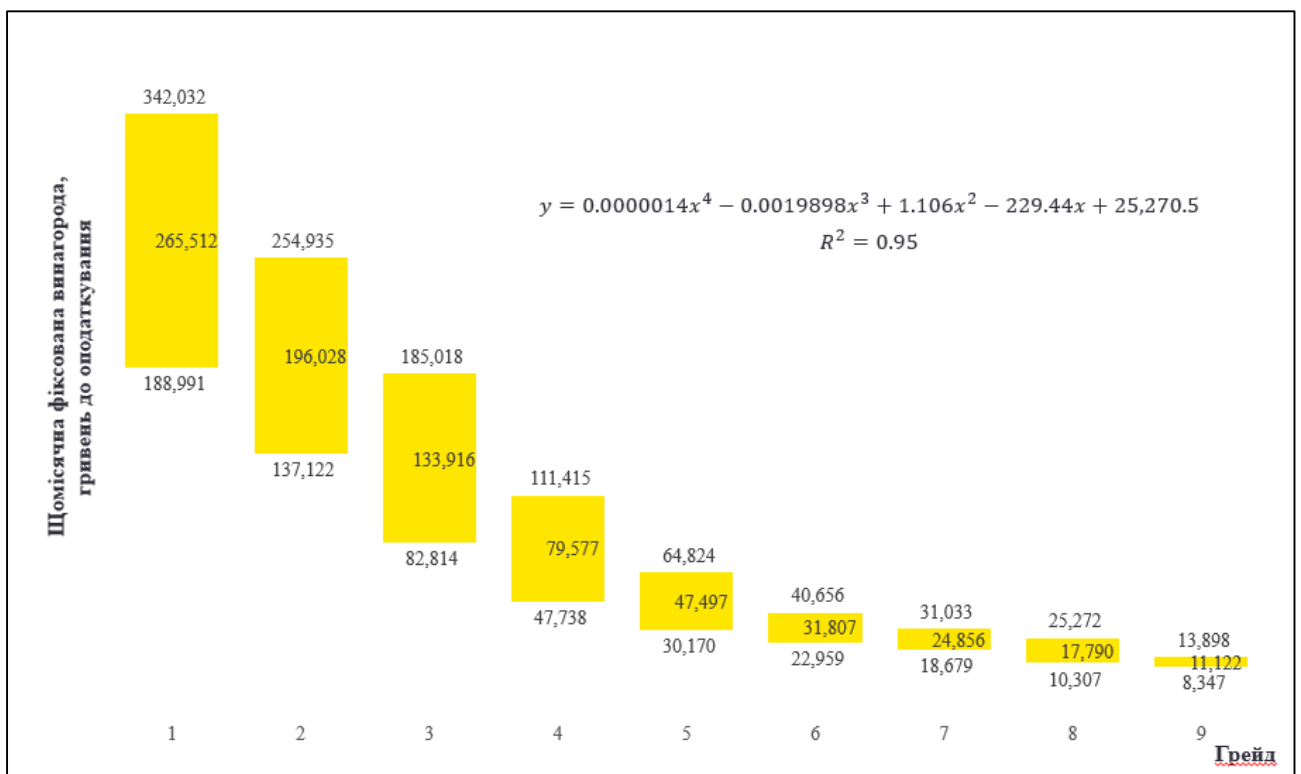


Рис. 2. Розрахункова щомісячна фіксована винагорода за грейдами (м. Київ)

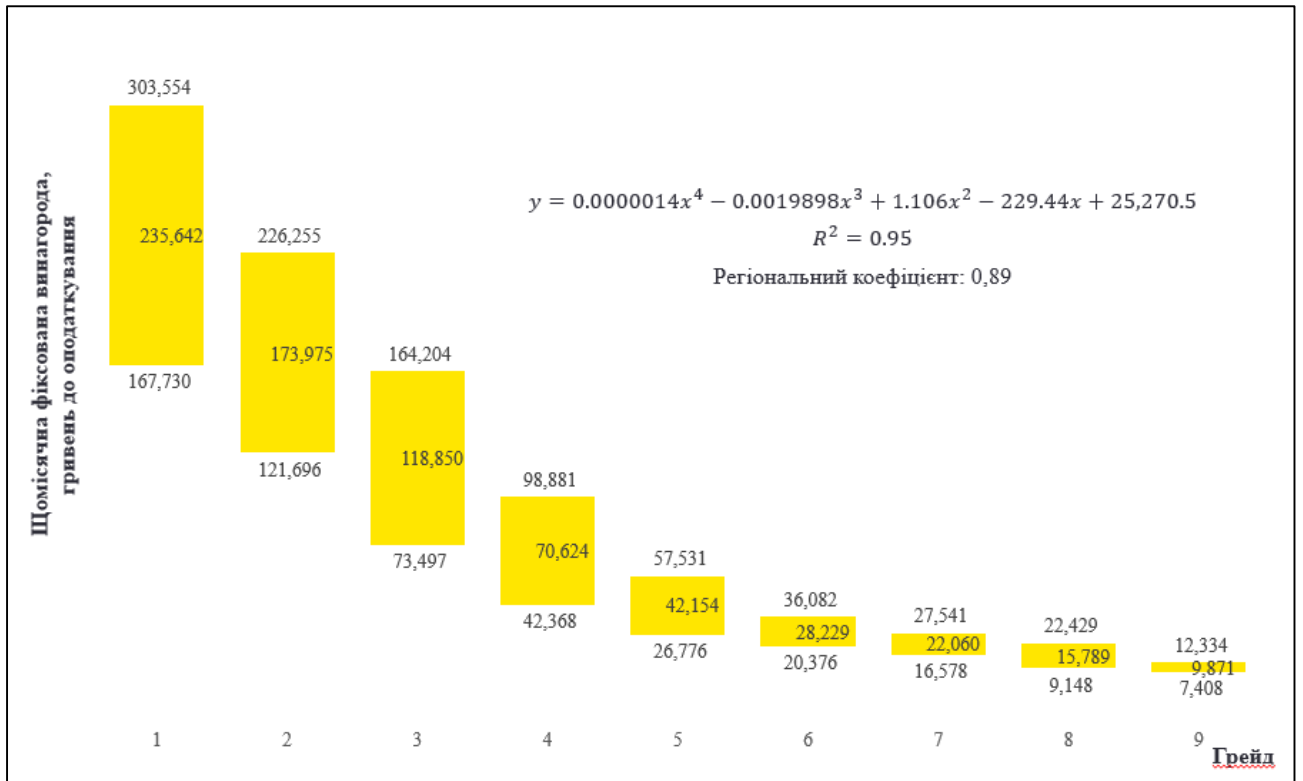


Рис. 3. Розрахункова щомісячна фіксована винагорода за грейдями (для філій АТ «НСТУ» «Дніпровська регіональна дирекція», «Харківська регіональна дирекція», «Одеська регіональна дирекція», «Львівська регіональна дирекція», «Регіональна дирекція UA: Донбас»)

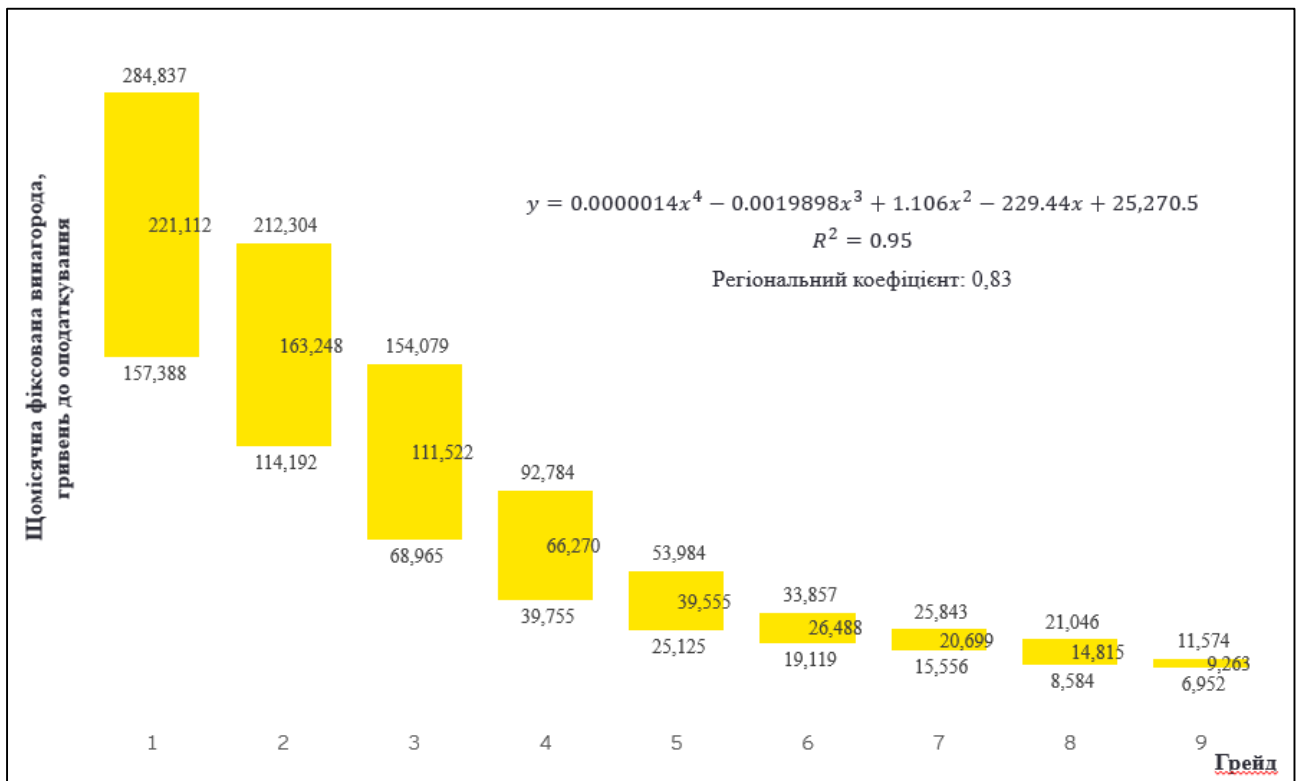


Рис. 4. Розрахункова щомісячна фіксована винагорода за грейдями (для інших філій АТ «НСТУ»)

4.5. Визначення розрахункових посадових окладів для кожної посади

4.5.1. Для визначення розрахункових значень посадових окладів кожної посади використовується рівняння, що характеризує залежність між розрахунковими рівнями оплати праці АТ «НСТУ», цінністю посад у балах та ринковими рівнями винагороди.

Нижче наведено рівняння грейдингової системи оплати праці АТ «НСТУ».

$$y = 0.0000014x^4 - 0.0019898x^3 + 1.106x^2 - 229.44x + 25,270.5$$

де x – цінність посади в балах,

y – розрахунковий рівень винагороди посади.

V. Адміністрування грейдингової системи оплати праці

5.1. Основні завдання адміністрування

5.1.1. Адміністрування грейдингової системи оплати праці полягає в організації та проведенні процедур і необхідних дій щодо таких завдань:

- створення нової посади;
- переоцінка наявної посади;
- аналіз конкурентоспроможності рівня оплати;
- внесення на розгляд правління пропозиції щодо встановлення, зміни посадових окладів посад телерадіокомпанії та посадових окладів працівників;
- коригування висоти грейдів шляхом розробки пропозицій для Наглядової ради АТ «НСТУ» щодо встановлення нових нижніх та верхніх меж грейдів, регіональних коефіцієнтів;
- формування зв'язку грейдингової системи оплати праці з іншими елементами системи управління персоналом АТ «НСТУ».

5.2. Створення нової посади

5.2.1. Створення нової посади відбувається у разі виявлення необхідності зміни в організаційній структурі АТ «НСТУ», у разі зміни стратегічних цілей, завдань та пріоритетів роботи телерадіокомпанії, з виробничою необхідністю тощо.

5.2.2. Аналіз та оцінка нової посади, функціональне наповнення якої не було проаналізовано раніше (на етапі створення грейдингової системи оплати праці), здійснюються відповідно до порядку, визначеного цим Положенням.

5.2.3. Новою посадою не вважається введення до штатного розпису нових штатних одиниць, що є додатковими і мають функціональне наповнення аналогічне тому, що уже було проаналізоване під час створення грейдингової

системи оплати праці. До таких посад застосовується оцінка відповідна тій, що застосовується до раніше проаналізованих аналогічних посад.

5.2.4. Відповідно до загальної оцінки в балах визначається місце посади в ієрархії посад АТ «НСТУ» та її приналежність до одного з грейдів.

5.3. Переоцінка посади

5.3.1. Переоцінка посади може відбуватися у зв'язку зі зміною змісту робіт та функціонального наповнення посади, зміною організаційної структури, встановленням нових стратегічних завдань та пріоритетних напрямів роботи телерадіокомпанії, зміни бізнес-процесів, що відбуваються за участю посади, яка підлягає переоцінці тощо.

5.3.2. Переоцінка посади здійснюється у порядку, визначеному цим Положенням.

5.3.3. Відповідно до загальної оцінки в балах визначається місце посади в ієрархії посад АТ «НСТУ» та її приналежність до одного з грейдів.

5.4. Аналіз конкурентоспроможності рівнів оплати праці та коригування вилок грейдів й посадових окладів посад

5.4.1. Розрахункові рівні грошової винагороди в АТ «НСТУ» мають відповідати ринковим практикам та враховувати фінансування телерадіокомпанії.

5.4.2. З метою підтримки конкурентоспроможності на ринку праці рівнів посадових окладів посад у телерадіокомпанії здійснюється порівняння поточних вилок грейдів АТ «НСТУ» з ринковими орієнтирами щодо оплати праці відповідних посад.

5.4.3. Для визначення ринкових рівнів посадових окладів посад використовується інформація з оглядів заробітних плат, доступних на ринку, або достовірних відкритих джерел.

5.4.4. Зміни до Умов і розмірів оплати праці ухвалюються Наглядовою радою АТ «НСТУ» за пропозицією правління, розробленою з урахуванням рівня фінансування телерадіокомпанії.

5.4.5. У разі зміни нижньої чи верхньої межі грейдів посадові оклади працівників автоматично не переглядаються.

5.4.6. Виплата працівникам АТ «НСТУ» надбавок та доплат, які є обов'язковими, здійснюється відповідно до законодавства. Види та конкретний розмір надбавок та доплат встановлюються у Колективному договорі АТ «НСТУ».

5.5. Зміна посадових окладів працівників

5.5.1. Для надання працівникам можливості отримувати справедливий та конкурентоспроможний рівень заробітної плати правління може змінювати посадові оклади працівників за результатами:

- зміни вилок грейдів (прийняття нових чи зміни в Умови і розміри оплати праці);
- індивідуальної оцінки ефективності роботи кожного працівника;
- перегляду позиції працівників у вилках грейдів;
- подання Комітету з питань призначень та винагород посадових осіб Наглядової ради АТ «НСТУ» (для працівників, функціонально підпорядкованих Наглядовій раді АТ «НСТУ»);
- рішення Наглядової ради АТ «НСТУ» (для голови та членів правління АТ «НСТУ»);

5.5.2. Змінений посадовий оклад працівника не може бути вище верхньої межі вилки грейду.

5.5.3. Застосовується диференційований підхід до зміни посадових окладів працівників залежно від поточної позиції працівника у вилці грейду (PIR) та/або індивідуальної оцінки ефективності роботи працівника.

5.5.4. Оцінка працівників (крім працівників, функціонально підпорядкованих Наглядовій раді) відбувається відповідно до Положення про оцінку ефективності роботи та мотивацію працівників АТ «НСТУ», затвердженого правлінням АТ «НСТУ».

5.5.5. Якщо поточний посадовий оклад працівника нижче нижньої межі вилки грейду, його посадовий оклад має бути поступово (з урахуванням наявного фінансування) скориговано до розміру посадового окладу, що відповідає нижній межі вилки грейду протягом перехідного періоду, визначеного в Умовах і розмірах оплати праці.

5.5.6. Якщо поточний посадовий оклад працівника, що встановлений до 21.12.2020, вище верхньої межі вилки грейду, незалежно від результатів індивідуальної оцінки ефективності роботи такого працівника, його посадовий оклад має бути «заморожений» на поточному рівні до того моменту, поки верхня межа вилки грейду не досягне розміру посадового окладу цього працівника у результаті зміни вилок грейдів.