

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішення Наглядової ради АТ «НСТУ»
від 20 травня 2025 року № 100

*(зі змінами, внесеними згідно з
рішенням Наглядової ради АТ «НСТУ»
від 18.12.2025 № 106)*

кодифікована редакція

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

I. Загальні положення

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

1.2. В АТ «НСТУ» впроваджена грейдингова система оплати праці.

II. Поняття грейдингової системи

2.1. Грейдингова система оплати праці – це система оплати праці, що базується на розподілі посад компанії 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 АТ «НСТУ».

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 компанії.

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 та максимальна або верхня межа вилки грейду), встановлені для кожного грейду в гривнях до оподаткування.

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

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

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

3.7. Посадовий оклад працівника – рівень щомісячної базової гарантованої грошової винагороди, що встановлено для конкретного працівника. Визначається в межах грейду, до якого належить посада такого працівника. Посадовий оклад працівника не може бути вищим за верхню межу та нижчим за

нижню межу вилки грейду, крім часу перехідного періоду, визначеного в Умовах і розмірах оплати праці працівників АТ «НСТУ» (далі – Умови і розміри оплати праці), за винятком посадових окладів працівників департаменту з комерційної діяльності, що встановлюються правлінням АТ «НСТУ».

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: $PIR = (\text{Посадовий оклад працівника} - \text{Нижня межа вилки грейду}) / (\text{Верхня межа вилки грейду} - \text{Нижня межа вилки грейду})$.

3.9. Керівний склад АТ «НСТУ» – перелік посад компанії, що мають керівні й управлінські функції та виокремлені з метою організації роботи в компанії та адміністрування грейдингової системи. До керівного складу належать такі посади: головний продюсер*, директор з управління персоналом, директор технічний, директор фінансовий, шеф-редактор зі стандартів мовлення, директор департаменту – головний бухгалтер, директор юридичного департаменту, директор дирекції*, 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 оркестру симфонічного, шеф-редактор*, заступник шеф-редактора*; для філій АТ «НСТУ» – шеф-редактор філії, менеджер філії (*розширення за напрямом роботи).

IV. Етапи формування та складники грейдингової системи оплати праці

4.1. Аналіз та оцінка посад

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

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

4.1.3. Переоцінка посад може відбуватись у разі виникнення такої потреби у зв'язку зі зміною змісту робіт і функціонального наповнення посади, зміною організаційної структури АТ «НСТУ», встановленням нових стратегічних завдань та пріоритетних напрямів роботи.

4.1.4. Для здійснення аналізу та оцінки посад, що не були проаналізовані під час створення грейдингової системи оплати праці компанії, 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, відповідального за адміністрування грейдингової системи оплати праці, керівник самостійного структурного підрозділу, у складі якого є чи до складу якого вводиться така нова посада; для посад філій АТ «НСТУ» – директор з управління персоналом (голова комітету), начальник управління, відповідального за адміністрування грейдингової системи оплати праці, керівник самостійного структурного підрозділу центральної дирекції АТ «НСТУ» відповідного для оцінюваної посади напряму роботи; для посад керівників самостійних структурних підрозділів, філій АТ «НСТУ», директора з управління персоналом, директора фінансового до складу оціночного комітету входить член правління (згідно з розподілом обов'язків) або голова правління АТ «НСТУ».

{Підпункт 4.1.5 пункту 4.1 розділу IV «Етапи формування та складники грейдингової системи оплати праці» викладений в редакції рішення Наглядової ради АТ «НСТУ» від 18.12.2025 № 106}

4.1.6. Для посад корпоративного секретаря та начальника служби внутрішнього аудиту АТ «НСТУ», а також посад голови та членів правління АТ «НСТУ» 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 проводиться за допомогою пункт-факторного методу (оцінка складників 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 обіймає. Рівень притаманності кожного з факторів визначається необхідністю того чи іншого фактора на посаді.

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

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

Назва фактора	Вага	Шкала оцінки
Складність роботи	15%	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	15%	1. Індивідуальна робота, іноді передбачає спільну роботу з іншими працівниками
		2. Спілкування та/або вирішення завдань у команді
		3. Координація завдань у команді (підрозділі)
		4. Відповідальність за створення команди та її розвиток
Вплив рішень	13%	1. Вплив рішень на компанію мінімальний або відсутній
		2. Незначний вплив рішень на компанію (рішення можуть призвести до відносно невеликих поліпшень або тимчасових незручностей)
		3. Помірний вплив рішень на компанію (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 компанію (рішення можуть спричинити істотне збільшення продуктивності або великі

		втрати робочого часу, істотні фінансові витрати або доходи)
		5. Значний вплив рішень на компанію (рішення можуть спричинити критичні втрати й затримки в часі, серйозні фінансові витрати або значні доходи та поліпшення роботи з довгостроковим ефектом)
Прийняття рішень	12%	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 та аспектів діяльності, а також погодження й затвердження рішень, прийнятих іншими
Лідерство	12%	1. Відсутність прямої відповідальності за керівництво організаційними витратами, політиками або персоналом
		2. Безпосереднє керівництво підлеглими, у тому числі групою, дільницею або цехом, з використанням стандартних методик, встановлених для структурного підрозділу
		3. Керівництво та координація роботи одного або кількох структурних підрозділів
		4. Керівництво великим структурним підрозділом у складі дирекції або філією АТ «НСТУ»
		5. Керівництво самостійним структурним підрозділом АТ «НСТУ»

		6. Керівництво та координація діяльності дирекції або декількох самостійних структурних підрозділів АТ «НСТУ»
		7. Керівництво топменеджментом, який координує роботу основних бізнес-функцій компанії. Повна відповідальність за результати діяльності компанії
Вид планування	11%	1. Дотримання графіка або схеми, що були підготовлені керівником
		2. Планування та пріоритизація власної роботи
		3. Планування власної роботи та координація своїх дій з іншими структурними підрозділами
		4. Планування та координація роботи працівників структурного підрозділу
		5. Планування та координація роботи працівників декількох структурних підрозділів, що має значний вплив на всю компанію
Взаємодія	11%	1. Переважно внутрішні контакти в межах одного підрозділу
		2. Регулярні контакти із зовнішніми та/або внутрішніми клієнтами того самого організаційного рівня щодо повсякденних завдань і запитів
		3. Взаємодія з керівництвом та/або представниками зовнішніх організацій вищого організаційного рівня та/або з аудиторією на базовому рівні
		4. Постійна й широка взаємодія з вищим керівництвом та/або представниками зовнішніх організацій вищого організаційного рівня та/або з аудиторією на вищому рівні
Розвиток людського капіталу	11%	1. Виконавець (працює під чітким керівництвом)

		2. Інструктор (дає вказівки щодо виконання оперативних завдань)
		3. Наставник (визначає цілі та пріоритети діяльності за своїм спрямуванням)
		4. Ментор (визначає стратегічні цілі)
Кросплатформність	12%	1. Передбачає виконання обов'язків виключно на одній платформі, як-от радіо або диджитал
		2. Передбачає роботу виключно на телебаченні
		3. Передбачає активне ведення програм на двох і більше платформах
Цифрова обізнаність	12%	1. Мінімальний рівень цифрової обізнаності
		2. Базова цифрова обізнаність – визначення достовірності та надійності даних, вибір способів роботи з інформацією
		3. Середня цифрова обізнаність – аналіз, інтерпретація та оцінка даних. Вибір способів цифрової взаємодії, обговорення способів роботи з інформацією. Підтримка колег у розвитку їхніх цифрових компетентностей
		4. Поглиблена цифрова обізнаність – критична оцінка достовірності й надійності даних, адаптація технологій цифрової взаємодії, оцінка способів роботи з інформацією та потреб розвитку цифрових компетентностей інших
		5. Лідерство в цифровій обізнаності – вирішення складних проблем із достовірністю та надійністю даних, створення процесів цифрової взаємодії, впровадження нових підходів до роботи з інформацією

4.1.12. Для оцінки посад «ведучий програми» та «провідний ведучий програми» використовується набір таких оціночних компенсаційних факторів:

складність роботи, вміння працювати в команді, вплив рішень, прийняття рішень, кросплатформність, вид планування, взаємодія, розвиток людського капіталу.

4.1.13. Для оцінки посад «інженер-програміст», «інженер-тестувальник», «інженер з програмного забезпечення», «інженер з комп'ютерних систем», «головний програміст», «програміст», «розробник архітектури програмного забезпечення», «розробник архітектури технічних рішень», «фахівець з розроблення комп'ютерних програм та програмного забезпечення», «провідний фахівець з розроблення комп'ютерних програм та програмного забезпечення», «фахівець з розробки та тестування програмного забезпечення», «провідний фахівець з розробки та тестування програмного забезпечення» та «адміністратор вебсайту» використовується набір таких оціночних компенсаційних факторів: складність роботи, вміння працювати в команді, вплив рішень, прийняття рішень, цифрова обізнаність, вид планування, взаємодія, розвиток людського капіталу.

4.1.14. Для оцінки всіх посад, крім зазначених у підпунктах 4.1.12 та 4.1.13 пункту 4.1 Положення, використовується набір таких оціночних компенсаційних факторів: складність роботи, вміння працювати в команді, вплив рішень, прийняття рішень, лідерство, вид планування, взаємодія, розвиток людського капіталу.

4.2. Формування ієрархії посад

4.2.1. Відповідно до ієрархічного списку за сумою балів посади компанії поділяються 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 у певному грейді). Ширина грейдів встановлюється Положенням.

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

4.2.4. Зміна кількості грейдів чи їхньої ширини в межах чинної грейдингової системи неможлива. При зміні організаційної структури компанії, 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 АТ «НСТУ» подає Наглядовій раді АТ «НСТУ» відповідні зміни до Умов і розмірів оплати праці.

4.2.6. В АТ «НСТУ» 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 218 до 268 балів.

4.3. Визначення розрахункових рівнів фіксованої винагороди

4.3.1. Розрахункові рівні фіксованої винагороди посад компанії 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 й оцінками типових посад АТ «НСТУ» в балах та 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 компанії, 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 узгодження рівнів оплати праці в АТ «НСТУ» з референтними ринковими рівнями виводиться рівняння, яке характеризує загальну функціональну залежність між розрахованими рівнями оплати праці й обраними ринковими орієнтирами оплати праці посад та оцінками відповідних посад у 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 у балах описується таким рівнянням:

$$y = 2E - 08x^5 - 4E - 05x^4 + 0.0446x^3 - 22.62x^2 + 5452.4x - 475873$$

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

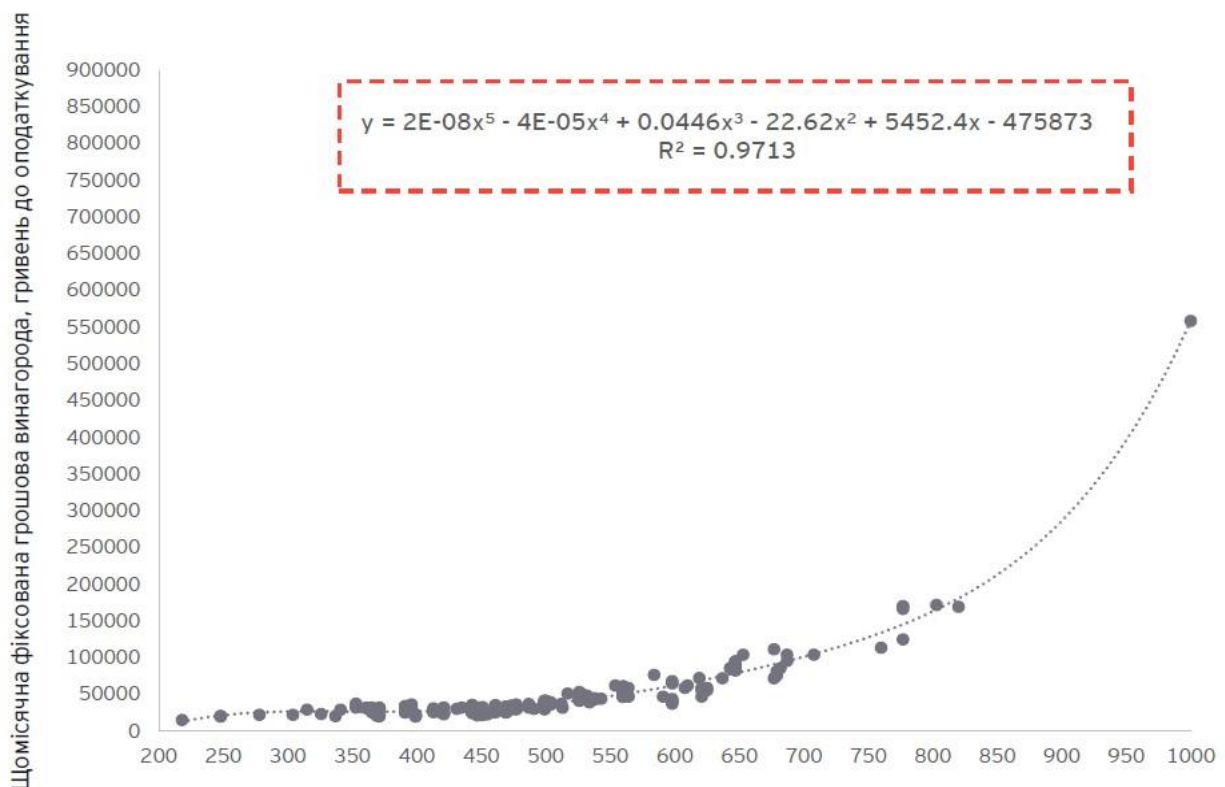


Рисунок 1. Графічне зображення залежності рівнів оплати праці посад компанії від оцінки посад у балах та ринкових рівнів оплати праці відповідних посад

4.3.8. Поточний показник коефіцієнта детермінації становить $R^2=0.9713$.

4.3.9. Рівняння грейдингової системи оплати праці АТ «НСТУ», наведене в Положенні, є скороченим викладом формули (із заокругленням), що застосовується у відповідних електронних програмах у повному викладі.

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 у 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 визначення розрахункових значень посадових окладів для посад 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», де x – цінність посади в балах, а y – розрахунковий рівень винагороди посади (див. Рисунок 2).

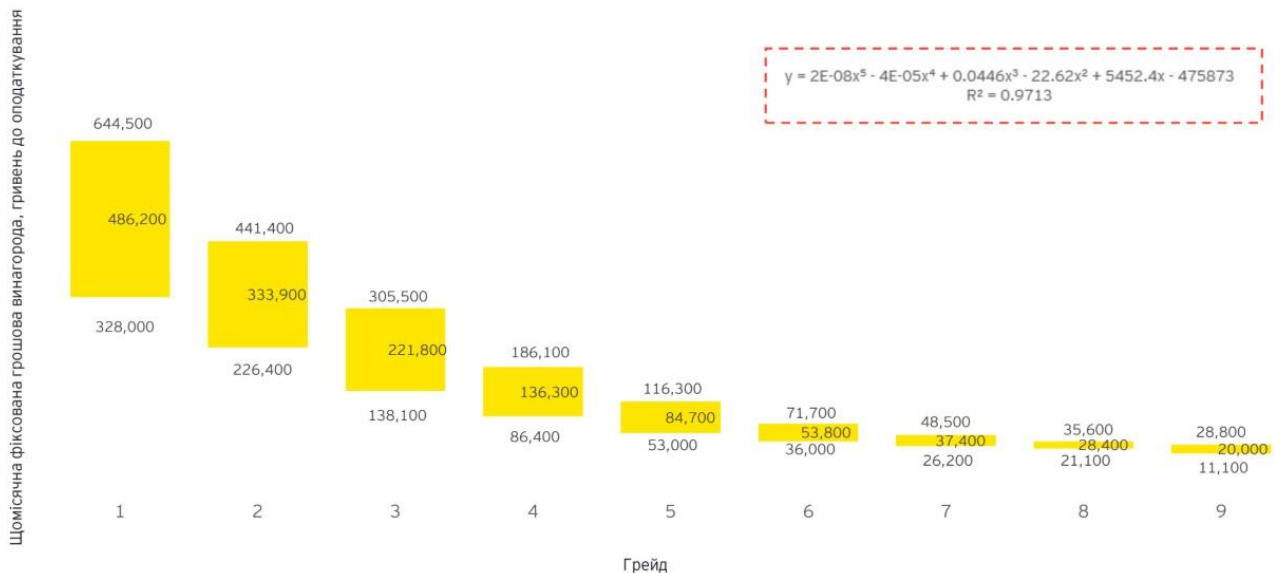


Рисунок 2. Розрахункова щомісячна фіксована винагорода за грейдами

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 АТ «НСТУ» пропозиції щодо встановлення, зміни посадових окладів посад компанії та посадових окладів працівників;
- коригування висоти грейдів шляхом розроблення пропозицій для Наглядової ради АТ «НСТУ» щодо встановлення нових нижніх і верхніх меж грейдів, доцільності застосування регіональних коефіцієнтів, перегляду та зміни системи тощо;
- 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 в разі виявлення необхідності зміни в організаційній структурі АТ «НСТУ», у разі зміни стратегічних цілей, завдань та пріоритетів роботи компанії, у разі виробничої необхідності 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 Положенням.

5.2.3. Новою посадою не вважається введення до штатного розпису АТ «НСТУ» нових штатних одиниць, що є додатковими й мають функціональне наповнення, аналогічне тому, що вже було проаналізоване під час створення грейдингової системи оплати праці. До таких посад застосовується оцінка, відповідна тій, що застосовується до проаналізованих раніше 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 відбуватись у зв'язку зі зміною змісту робіт та функціонального наповнення посади, зміною організаційної структури АТ «НСТУ», встановленням нових стратегічних завдань і пріоритетних напрямів роботи компанії, зміни бізнес-процесів, що відбуваються за участю посади, яка підлягає переоцінці, тощо.

5.3.2. Переоцінка посади здійснюється в порядку оцінки, визначеному 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 і посадових окладів посад

5.4.1. Рівні грошової винагороди в АТ «НСТУ» мають відповідати ринковим практикам та враховувати фінансування компанії.

5.4.2. З метою підтримки конкурентоспроможності на ринку праці рівнів посадових окладів посад у компанії здійснюється порівняння поточних вилок грейдів АТ «НСТУ» з ринковими орієнтирами щодо оплати праці відповідних посад не рідше ніж один раз на два роки.

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. З урахуванням рівня фінансування компанії та ринкових орієнтирів щодо оплати праці пропонуються зміни до Умов і розмірів оплати праці, зокрема зміни нижньої та верхньої меж грейдів.

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 і доплат, які є обов'язковими, здійснюється відповідно до законодавства. Види та конкретний розмір надбавок і доплат встановлюються в 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 АТ «НСТУ» може змінювати посадові оклади працівників за результатами:

- зміни вилок грейдів (прийняття нових чи зміни в Умови і розміри оплати праці);
- індивідуальної оцінки ефективності роботи працівника;
- перегляду позиції працівника у вилах відповідного грейді;
- подання Комітету з питань призначень та винагород посадових осіб Наглядової ради АТ «НСТУ» (для корпоративного секретаря та начальника служби внутрішнього аудиту АТ «НСТУ»);
- рішення Наглядової ради АТ «НСТУ» (для голови та членів правління АТ «НСТУ»).

5.5.2. Змінений посадовий оклад працівника не може бути вищим за верхню межу вилки грейду.

5.5.3. Якщо поточний посадовий оклад працівника нижчий за нижню межу вилки грейду (крім посадових окладів працівників департаменту з комерційної діяльності, розмір яких визначається правлінням АТ «НСТУ»), 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.

Директор з управління персоналом

Вікторія СИДОРЕНКО