Затверджено

рішенням загальних зборів

КС "Самопоміч"

протокол № 26 від 04 жовтня 2022 р.

ПОЛІТИКА ВИНАГОРОДИ

КРЕДИТНОЇ СПІЛКИ "САМОПОМІЧ"

**1. Загальні положення**

1.1. Політика винагороди КРЕДИТНОЇ СПІЛКИ “САМОПОМІЧ” (далі – Політика) є внутрішнім документом КРЕДИТНОЇ СПІЛКИ “САМОПОМІЧ” (далі – КС), який визначає ключові принципи і основні засади запровадження системи винагороди Голови та членів Спостережної ради, Голови та членів Правління, Головного бухгалтера, внутрішнього аудитора, КС.

1.2. Політика розроблена відповідно до вимог чинного законодавства на підставі:

Кодексу законів про працю України;

Закону України “Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг”;

Закону України “Про кредитні спілки”;

Закону України “Про оплату праці”;

Закону України “Про колективні договори і угоди”

Положення про ліцензування та реєстрацію надавачів фінансових послуг та умови провадження ними діяльності з надання фінансових послуг, затверджене постановою Правління Національного банку України від 24.12.2021 р. № 153.

Статуту КРЕДИТНОЇ СПІЛКИ “Самопоміч”.

1.3. Форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат для всіх працівників КС незалежно від посади, які перебувають з КС у трудових відносинах, встановлюються у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами (за наявності таких угод).

Колективний договір укладається відповідно до норм Кодексу законів про працю України, Закону України “Про колективні договори і угоди”.

У разі, коли колективний договір у КС не укладено зазначені питання регулюються Положенням про умови та систему оплати праці, Положенням про преміювання.

1.4. Проєкт Політики розробляється Спостережною радою КС та подається на затвердження Загальним зборам членів КС.

1.5. Під час розробки проєкту Політики Спостережна рада КС повинна враховувати положення Колективного договору або Положення про умови та систему оплати праці, Положення про преміювання.

У разі якщо Спостережна рада КС під час розробки проєкту Політики вважає за необхідне по іншому врегулювати політику винагород у Політиці ніж це передбачено Колективним договором або Положенням про умови та систему оплати праці, Положенням про преміювання Спостережна рада КС зобов'язана ініціювати процедуру внесення до них змін відповідно до строків та порядку, які передбачені Законом України “Про колективні договори і угоди” (для колективного договору) або внутрішніми документами КС (для зазначених Положень).

У разі недосягнення згоди з трудовим колективом щодо внесення змін до Колективного договору або Положення про умови та систему оплати праці, Положення про преміювання проєкт Політики розробляється з врахуванням чинних редакцій зазначених документів.

1.6. Політика затверджується Загальними зборами членів КС.

1.7. Загальні збори членів КС можуть прийняти рішення про делегування своїх повноважень щодо затвердження Політики, внесення до неї змін та доповнень Спостережній раді КС.

1.8. У разі укладення трудового контракту з Головою правління КС умови такого контракту щодо політики винагород повинні відповідати цій Політиці.

**2. Основні засади запровадженої в КС системи винагороди**

2.1. Основною метою політики винагороди КС є залучення, утримання, мотивація, сприяння професійному розвитку керівників, головн бухгалтера, внутрішнього аудитора, КС.

2.2. Система винагород, яка запроваджується в КС, повинна бути направлена на:

- стимулювання та заохочення керівників, головного бухгалтера, внутрішнього аудитора, КС за їх працю відповідно до їх кваліфікації та навичок, підвищення результативності їх трудової діяльності;

- пропонування конкурентоспроможної винагороди, яка відповідає ринковим умовам та інтенсивності праці;

- мотивування на досягнення високих результатів діяльності і збільшення продуктивності праці.

2.3. З врахуванням означених основних засад запровадження в КС системи винагород політика винагород повинна забезпечувати:

- відповідність розміру винагороди рівню посади керівника, головного бухгалтера, внутрішнього аудитора, складності виконуваних робіт, кваліфікації керівника, головного бухгалтера , внутрішнього аудитора, результатам його діяльності, ступеню його відповідальності за прийняті ним рішення;

- відповідність винагороди керівників, головного бухгалтера, внутрішнього аудитора, КС ринковим умовам оплати праці на аналогічних посадах на ринку небанківських фінансових послуг у регіоні, в якому провадить діяльність КС;

- можливість залучення та утримання керівників, головного бухгалтера, внутрішнього аудитора, які мають необхідні професійні навички для виконання своїх посадових обов’язків;

- можливість встановлення різного розміру та видів винагород за виконання однакової роботи з метою заохочення більш кваліфікованих та досвідчених керівників, головного бухгалтера, внутрішнього аудитора;

- взаємозв’язок винагороди з індивідуальними результатами діяльності керівників, головного бухгалтера, внутрішнього аудитора, на посаді, а також залежність розміру змінної частини винагороди керівників, головного бухгалтера, внутрішнього аудитора, від результатів діяльності КС в цілому;

- стимулювання керівників, головного бухгалтера, внутрішнього аудитора, КС діяти в інтересах КС та не приймати надмірних ризиків;

- конфіденційність індивідуальних розмірів винагороди керівників, головного бухгалтера, внутрішнього аудитора.

**3. Система винагороди Голови та членів Спостережної ради КС**

3.1. Відповідно до ч. 3 ст. 15 Закону України “Про кредитні спілки” Голова та члени Спостережної ради КС працюють на громадських засадах та ними не можуть бути особи, які перебувають у трудових відносинах з КС.

3.2. Голова та члени Спостережної ради КС мають право надавати професійні (***прим****. Слово “професійні” є в примірному статуті, в ліц. умовах є посилання на “послуги”*) послуги (роботи) (***прим****. п. 186 Ліц умов не містить обмежень щодо робот. Це також зазначається тільки в примірному статуті*) КС відповідно до цивільно-правового договору за умови надання попередньої згоди на укладення та визначення істотних умов таких договорів Загальними зборами членів КС.

Розмір винагороди за договорами про надання професійних послуг (робіт) КС Головою та членами Спостережної ради КС визначається умовами таких договорів та повинен відповідати умовам, на які була надана попередня згода Загальними зборами членів КС.

**4. Система винагороди** **Голови та членів Правління, Головного бухгалтера, внутрішнього аудитора КС**

**А. Структура винагороди**

4.1. Винагорода Голови та членів Правління, Головного бухгалтера, внутрішнього аудитора, КС включає такі складові.

- фіксована винагорода;

4.2. До фіксованої винагороди відноситься винагорода, яка згідно з Інструкції зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Держкомстату України від 13.01.2004 р. № 5, зареєстрована в Міністерстві юстиції України 27 січня 2004 р. за № 114/8713, (надалі - Інструкція зі статистики заробітної плати) віднесена до:

- фонду основної заробітної плати (надалі - основна заробітна плата);

- фонду додаткової заробітної плати, крім премій та відсоткових або комісійні винагород, виплачених додатково до посадового окладу (надалі - додаткова заробітна плата).

4.3. До змінної винагороди відносяться винагорода, яка згідно з Інструкції зі статистики заробітної плати віднесена до інші заохочувальних та компенсаційних виплат, а також премії та відсоткові або комісійні винагороди, виплачені додатково до посадового окладу, з фонду додаткової заробітної плати (надалі - інші заохочувальні та компенсаційні виплаті).

4.4. Розмір основної заробітної плати не може бути меншим за мінімальний розмір заробітної плати, встановлений законодавством.

4.5. Гарантована винагорода Голови та членів Правління, Головного бухгалтера, внутрішнього аудитора КС складається з основної заробітної плати та додаткової заробітної плати.

4.6. Співвідношення фіксованої і змінної винагороди у структурі винагороди Голови та членів Правління, Головного бухгалтера, внутрішнього аудитора КС залежить від наступних факторів:

- рівня посади (питома вага змінної частини винагороди, як правило, є вищою для керівних посад);

- специфіки функціональних обов’язків Голови та членів Правління, Головного бухгалтера, внутрішнього аудитора КС або завдань його підрозділу, що впливає на загальну ефективність діяльності КС.

4.7. Система негрошового стимулювання у КС не застосовується.

Не вважається негрошовим стимулюванням витрати, які пов’язані з забезпеченням безпечних умов праці, охороною праці та пожежної безпеки, цивільної оборони, забезпечення інформаційними ресурсами для виконання посадових обов’язків, а також створення комфортних умов праці та відпочинку в службових приміщеннях КС.

**Б. Критерії визначення розміру та порядок розрахунку розміру *(прим.*** *В ліц. умовах (п. 174) зазначено та/або тому порядок розрахунку можна не затверджувати)* **винагороди**

4.8. Основна заробітна плата Голови та членів Правління, Головного бухгалтера, внутрішнього аудитора КС повинна відповідати наступним критеріям:

- має наперед визначений розмір відповідно до умов трудового договору (контракту) та/або вимог законодавства;

- відповідає ринковим умовам оплати праці, рівню посади, складності виконуваних робіт, кваліфікації Голови та членів Правління, Головного бухгалтера, внутрішнього аудитора, ступеню його відповідальності за прийняті ним рішення;

- не залежить від результатів діяльності КС;

- є гарантованою та не може бути змінена, скасована, затримана, крім випадків та у порядку, передбаченому чинним законодавством;

- має постійний характер виплати протягом усього періоду виконання особою своїх посадових обов’язків.

4.9. Основна заробітна плата встановлюється відповідно до затвердженого штатного розкладу, що діє у період нарахування винагороди.

4.10. Додаткова заробітна плата Голови та членів Правління, Головного бухгалтера, внутрішнього аудитора КС повинна відповідати наступним критеріям:

- має наперед визначений розмір відповідно до вимог законодавства та/або колективного договору чи Положення про умови та систему оплати праці;

- не залежить від результатів діяльності КС;

- є гарантованою та не може бути змінена, скасована, затримана, крім випадків та у порядку, передбаченому чинним законодавством;

- виплачується за обставин, визначених законодавством та/або колективним договором чи Положенням про умови та систему оплати праці.

4.11. Додаткова заробітна плата встановлюється чинним законодавством або колективним договором або Положенням про умови та систему оплати праці.

4.12. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати Голови та членів Правління, Головного бухгалтера, внутрішнього аудитора, КС повинна відповідати критеріям оцінки ефективності роботи Голови та членів Правління, Головного бухгалтера, внутрішнього аудитора, КС відповідно до п. 4.16., 4.17. цієї Політики.

4.13. Критерії оцінки ефективності роботи Голови та членів Правління, Головного бухгалтера, внутрішнього аудитора, КС повинні бути заздалегідь визначеними та вимі-рюваними, що виключає виплату інших заохочувальних та компенсаційних виплат у разі:

- наявності потенційних доходів (прибутків), строки та ймовірність отримання яких не визначено;

- звільнення Голови та членів Правління, Головного бухгалтера, внутрішнього аудитора, С без проведення оцінки його діяльності при виконанні ним своїх повноважень.

4.14. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати не мають стимулювати керівників та Головного бухгалтера, внутрішнього аудитора, приймати рішення, що призведуть до прийняття КС надмірних ризиків.

4.15. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати встановлюється відповідно до умов колективного договору або Положення про умови та систему оплати праці, Положення про преміювання та/або трудового договору.

**В. Критерії оцінювання ефективності роботи керівників та, Головного бухгалтера, внутрішнього аудитора, КС**

4.16. Основними критеріями ефективності роботи Голови та членів Правління, Головного бухгалтера, внутрішнього аудитора, що є достатньою умовою для прийняття рішення про виплату інших заохочувальних та компенсаційних виплат є:

відсутність поточного збитку

та наявність джерел фінансування відповідних статей бюджету КС.

4.17. Додаткові критерії, що є умовою для прийняття рішення про виплату інших заохочувальних та компенсаційних виплат, можуть бути встановлені в колективному договору або Положенні про оплату праці, Положенні про преміювання.

**Г. Порядок оцінювання дотримання критеріїв, передбачених цією Політикою**

4.18. Для оцінки дотримання критеріїв, передбачених цією Політикою, КС керується об’єктивною, неупередженою та обґрунтованою оцінкою обставин та/або осіб, що ґрун-тується на знаннях і досвіді відповідального за прийняття відповідного рішення органу КС.

4.19. Для оцінки дотримання критеріїв визначення розміру основної заробітної плати орган КС, відповідальний за прийняття відповідного рішення, з застосуванням порівняльного методу, перевіряє відповідність розміру основної заробітної плати професійному досвіду, визначеним функціональним обов'язкам Голови та членів Правління, Головного бухгалтера, внутрішнього аудитора, та рівню його відповідальності, поточним ринковим умовам, а також відповідність розміру основної заробітної плати вимогам законодавства та умовам колективного договору або Положенню про оплату праці.

4.20. Для оцінки дотримання критеріїв визначення розміру додаткової заробітної плати орган КС, відповідальний за прийняття відповідного рішення, з застосуванням порівняльного методу, перевіряє відповідність розміру та умов виплати додаткової заробітної плати вимогам законодавства та умовам колективного договору або Положенню про оплату праці.

4.21. Для оцінки дотримання критеріїв визначення розміру інших заохочувальних та компенсаційних виплат і ефективності роботи Голови та членів Правління, Головного бухгалтера, внутрішнього аудитора, КС орган, відповідальний за прийняття відповідного рішення, провадить оцінювання як персональної роботи Голови та членів Правління, Головного бухгалтера, внутрішнього аудитора, так й результатів роботи структурних підрозділів, в яких працює зазначений в цьому пункті працівник, та КС у цілому.

4.22. Для оцінки персональних результатів роботи застосовуються індивідуальні показники ефективності роботи Голови та членів Правління, Головного бухгалтера, внутрішнього аудитора, КС.

4.23. Для оцінки результатів роботи структурних підрозділів у разі їх створення, в яких працює член Правління, Головний бухгалтера, внутрішній аудитор, та КС у цілому, застосовуються колективні показники ефективності.

4.24. При проведенні оцінки результатів роботи Голови та членів Правління, Головного бухгалтера, внутрішнього аудитора, КС орган, відповідальний за прийняття відповідного рішення, провадить аналіз:

- кількісних показників (частота проведення засідань колегіального органу, кількість засідань, на яких був присутній Голова та члени Правління, Головний бухгалтер, внутрішній аудитор, кількість проведених перевірок, аудитів, кількість прийнятих ними рішень, прибуток КС, отриманий за період, за який виплачуються інші заохочувальні та компенсаційні виплати, дотримання фінансових нормативів КС, кількість зауважень до роботи Голови та членів Правління, Головного бухгалтера, внутрішнього аудитора КС, наявність заходів впливу, застосованих до КС;

- якісних показників (результат діяльності на посаді, складність виконуваних завдань, компетентність, активність у обговоренні питань, прийнятті рішень, участь у навчальних процесах).

**Ґ. Розподіл повноважень щодо прийняття рішень про винагороду**

4.25. Спостережна рада КС у складі бюджету (кошторису) КС визначає загальний розмір витрат на виплату всіх винагород Голові та членам Правління, Головному бухгалтеру, внутрішньому аудитору, КС протягом календарного року.

4.26. На підставі визначених Спостережною радою КС кількісних показників винагороди та з урахуванням вимог цієї Політики Спостережна рада КС затверджує розмір посадових окладів Голови та членів Правління, Головного бухгалтера, внутрішнього аудитора, КС шляхом затвердження штатного розкладу.

4.27. Рішення про виплату додаткової заробітної плати й інших заохочувальних та компенсаційних виплат Голові та членам Правління, Головному бухгалтеру, внутрішньому аудитору, КС приймається Головою правління з дотриманням кошторису, затвердженого Спостережною радою КС, колективного договору або Положення про умови та систему оплати праці, Положення про преміювання та/або трудового договору та цієї Політики.

4.28. Спостережна рада КС має право прийняти рішення про:

- скасування або зміну рішення Голови правління про виплату додаткової заробітної плати й інших заохочувальних та компенсаційних виплат *(або* *інших заохочувальних та компенсаційних виплат)* Голові та членам Правління, Головному бухгалтеру, внутрішньому аудитору, у разі не дотримання, при прийняті такого рішення, кошторису, затвердженого Спостережною радою КС, вимог колективного договору або Положення про умови та систему оплати праці, Положення про преміювання та/або трудового договору та цієї Політики, а також у разі виявлення недостовірності інформації, яка була підставою для прийняття рішення про виплату;

- виплату інших заохочувальних та компенсаційних виплат Голові та членам Правління, Головному бухгалтеру, внутрішньому аудитору, частково, відстрочення її виплати, скорочення/скасування її виплати з урахуванням результатів діяльності та фінансового стану КС;

- повернення вже сплаченої додаткової заробітної плати й інших заохочувальних та компенсаційних виплат Головою та членами Правління, Головним бухгалтером, внутрішнім аудитором - зазначаються за наявності цих посад) у разі виявлення не дотримання, при прийняті рішення про виплату, кошторису, затвердженого Спостережною радою КС, вимог колективного договору або Положення про умови та систему оплати праці, Положення про преміювання та/або трудового договору та цієї Політики, а також у разі виявлення недостовірності інформація, яка була підставою для виплати додаткової заробітної плати й інших заохочувальних та компенсаційних виплат, та встановлення строку такого повернення.

**Д. Порядок та умови виплати винагороди, форми виплати винагороди та строки виплати**

4.29. КС зобов’язана виплачувати посадові оклади Голові та членам Правління, Головному бухгалтеру, внутрішньому аудитору, КС у відповідності з штатним розкладом, а також додаткову заробітну плату та й інші заохочувальні та компенсаційні виплати відповідно до вимог законодавства, умов колективного договору або Положення про умови та систему оплати праці, Положення про преміювання, трудового договору, цієї Політики та рішень органу КС, відповідального за прийняття відповідного рішення.

4.30. Порядок та строки виплати винагороди встановлюються чинним законодавством та внутрішніми документами КС.

4.31. Посадовий оклад та додаткова заробітна плата Голові та членам Правління, Головному бухгалтеру, внутрішньому аудитору, КС виплачується регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або Положення про умови та систему оплати праці, Положення про преміювання, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Інші виплати здійснюються на підставі рішень органів КС, відповідальних за прийняття відповідного рішення, в тому місяці, в якому прийняте відповідне рішення, якщо

рішенням не встановлений інший строк. Рішення про виплату винагороди не може містити строк виплати винагороди у наступному бюджетному році.

4.32. Розмір винагороди за першу половину місяця встановлюється не менше оплати за фактично відпрацьований час, відповідно до посадового окладу Голови та членів Правління, Головного бухгалтеру, внутрішнього аудитору КС.

4.33. У разі, коли день виплати винагороди збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, винагорода виплачується напередодні.

4.34. Винагорода виплачується у грошовій формі.

4.35. Виплата винагороди здійснюється за місцем роботи шляхом видачі готівкових коштів. За особистою письмовою згодою Голови та членів Правління, Головного бухгалтеру, внутрішнього аудитору, КС виплата винагороди може здійснюватися через установи банків, поштовими переказами на вказаний ними рахунок (адресу) з обов'язковою оплатою цих послуг за рахунок КС.

**5. Заключні положення**

5.1. Ця Політика набуває чинності з моменту її затвердження Загальними зборами членів КС.

5.2. У випадку невідповідності будь-якої частини цієї Політики законодавству України, в тому числі у зв’язку з прийняттям нових законодавчих актів, або внесенням змін до чинних, ця Політика буде діяти лише в частині, яка не суперечить законодавству України, до внесення відповідних змін до цієї Політики.

5.3. Усі питання, не врегульовані цією Політикою, регулюються чинним законодавством України та іншими внутрішніми документами КС.

5.4. Ця Політика переглядається у міру необхідності. Відповідальність за актуалізацію цієї Політики покладається на Спостережну раду КС.