

Приложение
к Приказу Банка ВТБ (ПАО)
от 12.10.2020 № 1980

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Банка ВТБ (ПАО)

В редакции приказа Банка ВТБ (ПАО) от 20.04.2022 № 743

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников Банка ВТБ (ПАО) (далее – Положение) регламентирует систему оплаты труда работников, состоящих в трудовых отношениях с Банком ВТБ (ПАО) (далее – Банк).

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Банка. Для работников Банка, являющихся единоличным исполнительным органом и членами коллегиального исполнительного органа Банка, настоящее Положение применимо с учетом особенностей, установленных законодательством Российской Федерации и Уставом Банка.

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

1.4. Оплата труда работников Банка, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае если органами государственной власти субъектов Российской Федерации или органами местного самоуправления субъектов Российской Федерации установлены повышенные размеры районных коэффициентов, оплата труда работников Банка на территории данных субъектов Российской Федерации осуществляется с применением повышенных районных коэффициентов.¹

К заработной плате работников Банка, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях, Банк применяет максимальный размер процентной надбавки, установленный законодательством Российской Федерации для соответствующего региона, независимо от стажа работы работника на указанных территориях.

1.5. Банк гарантирует обеспечение оплаты труда для всех своих работников не ниже минимального уровня, установленного законодательством Российской Федерации.

1.6. Банк обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы работников, чей совокупный месячный доход менее величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации (при отработанной месячной норме рабочего времени) по индексу роста потребительских цен, рассчитанному Федеральной службой государственной статистики.

1.7. Удержания из заработной платы производятся в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Грейд – уровень (разряд), присвоенный одной или несколькими должностям по результатам оценки с использованием выбранной методологии.

¹ При выплате пособий за счет средств Фонда социального страхования для работников Банка во всех субъектах Российской Федерации применяются районные коэффициенты, установленные Правительством Российской Федерации

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оценка должности – процесс анализа и сравнения отдельной должности относительно других должностей Банка с использованием выбранной методологии на основании единых принципов и факторов.

Работодатель – Банк ВТБ (публичное акционерное общество).

Работник – физическое лицо, осуществляющее свою деятельность на основании заключенного с Банком Трудового договора

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Самостоятельное структурное подразделение - структурная единица, предусмотренная действующей организационной структурой Банка, не входящая в состав других структурных подразделений, выполняющая установленный круг обязанностей и отвечающая за выполнение возложенных на нее задач.

Структурное подразделение - структурная единица, предусмотренная действующей организационной структурой Банка, входящая в состав других структурных подразделений, выполняющая установленный круг обязанностей и отвечающая за выполнение возложенных на нее задач.

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Учетный период – период времени, используемый для целей оплаты труда, составляющий месяц, квартал, полугодие, год.

3. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА В БАНКЕ

3.1. Банк осуществляет выплаты работникам за их труд в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, иными нормативными актами Банка, трудовыми договорами.

3.2. В Банке установлена простая повременная система оплаты труда. Заработная плата зависит от фактически отработанного времени, учет которого осуществляется с использованием утвержденной в установленном в Банке порядке формы «Табель учета рабочего времени».

3.3. В состав заработной платы включаются:

3.3.1. Должностной оклад

Должностной оклад работнику устанавливается в соответствии со штатным расписанием на основании действующей в Банке структуры грейдов и закрепляется в трудовом договоре работника.

Размер должностного оклада работника может быть пересмотрен. Периодичность, порядок, правила и условия пересмотра должностного оклада определяются решениями руководства Банка, локальными нормативными актами Работодателя, а также организационно-распорядительными документами, издаваемыми в рамках предусмотренных полномочий. Изменение должностного оклада подлежит оформлению в установленном законом порядке и должно быть закреплено в дополнительном соглашении (изменении) к трудовому договору.

3.3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся следующие выплаты:

Виды работ	Определение размера и порядок установления выплат
1. Работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра)	– Повышенная оплата устанавливается в размере 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время; – перечень работников, привлекаемых к работе в ночное время, определяется приказом Банка/Филиала/Представительства; – повышенная оплата производится также и работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени (при неполном рабочем дне или неполной рабочей неделе) пропорционально отработанному времени в ночное время; – работа в ночное время подтверждается Табелем учета рабочего времени.
2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни	– Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работников; – привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни оформляется приказом Банка/Филиала/Представительства; – работа в выходные и нерабочие праздничные дни подтверждается Табелем учета рабочего времени. Работникам, которым установлен должностной оклад и пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье): – оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день производится в размере двойной часовой (дневной) тарифной ставки сверх должностного оклада (с учетом надбавок и доплат) пропорционально отработанному времени; – 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

Виды работ	Определение размера и порядок установления выплат
2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни (продолжение)	пропорционально отработанному времени, оплата труда в месяце предоставления другого дня отдыха не уменьшается. Работникам, которым установлен должностной оклад и суммированный учет рабочего времени: – если по графику работы нерабочий праздничный день (согласно статье 112 ТК РФ) является для работника рабочим днем, то работа в этот день оплачивается в размере двойной часовой тарифной ставки (с учетом надбавок и доплат). Если на нерабочий праздничный день приходится часть рабочего времени, то в размере двойной часовой тарифной ставки (с учетом надбавок и доплат) оплачиваются часы, фактически отработанные в этот день (от 00:00 до 24:00 час). Приказ о привлечении работника к работе в нерабочий праздничный день в этом случае не издается. Оплата производится, исходя из стоимости часа, определенной на заданную дату и вычисляется как должностной оклад (с учетом надбавок и доплат) на данную дату, деленный на среднемесячное число рабочих часов в учетном периоде, действующем для работника на данную дату. Среднемесячное число рабочих часов определяется делением нормального количества рабочих часов в учетном периоде на количество месяцев в учетном периоде. – если работник привлекается к работе в свой выходной день по утвержденному графику работы или в нерабочий праздничный день, который по графику работника не является для него рабочим, то издается приказ (распоряжение) о привлечении к работе в выходной (нерабочий праздничный) день. Работа в этот день по желанию работника оплачивается в размере двойной часовой ставки (с учетом надбавок и доплат), либо в одинарном размере с предоставлением другого времени отдыха (оплачиваемого). Время отдыха предоставляется в соответствии со статьей 153 ТК РФ. Фактическое время работы в выходной или нерабочий праздничный день не учитывается при вычислении часов, отработанных сверх нормы времени за учетный период, т.к. это время уже компенсируется в повышенном размере. Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день на основании приказа (в одинарном или двойном размере) производится, исходя из стоимости одного часа. При суммированном учете рабочего времени соблюдаются следующие условия: – учетный период при суммированном учете рабочего времени (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается Трудовым договором работника; – работники привлекаются к работе на основании утвержденного графика на учетный период; – график работы утверждается руководителем самостоятельного структурного подразделения/ структурного подразделения или иным уполномоченным лицом;

Виды работ	Определение размера и порядок установления выплат
	– график работы доводится до работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие. – форма графика работы приведена в Приложении 1 к настоящему Положению.
3. Сверхурочная работа	– Привлечение работников к сверхурочной работе производится с письменного согласия работников и оформляется приказом по Банку/Филиалу/Представительству; – сверхурочная работа подтверждается Табелем учета рабочего времени; – оплата за первые два часа работы производится в размере полуторной часовой тарифной ставки; – за последующие часы оплата производится в размере двойной часовой тарифной ставки за каждый час работы; – сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, длительность которого определяется пропорционально времени, отработанному сверхурочно; – работникам, которым установлен суммированный учет рабочего времени, сверхурочной считается работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.
4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в размере 4 % тарифной ставки (должностного оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.
5. Совмещение профессии (должности) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	– Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности), а также исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата; – доплата устанавливается фиксированной суммой или в процентах к должностному окладу работника сверх должностного оклада по основной должности и выплачивается пропорционально отработанному времени; – размер доплаты устанавливается работнику дифференцированно, учитывая сложность, характер и объем выполняемых работ, по соглашению сторон в размере не более 30 % должностного оклада работника; – доплата устанавливается приказом по Банку/Филиалу/Представительству.
6. Увеличение объема работ	– Доплата производится работнику за увеличение объема работ, выполнение им дополнительных работ (постоянно или временно) и выплачивается пропорционально отработанному времени; – доплата устанавливается по соглашению сторон:

Виды работ	Определение размера и порядок установления выплат
	а. фиксированной суммой (в рублях) сверх должностного оклада по основной должности, б. в процентах к должностному окладу работника сверх должностного оклада по основной должности; – размер доплаты устанавливается работнику дифференцированно, учитывая сложность, характер, объем и срок выполнения дополнительных работ; – доплата устанавливается приказом Банка/Филиала/Представительства.

3.3.3. Выплаты, предусмотренные работникам за работу со сведениями, составляющими государственную тайну

3.3.3.1. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе.

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу устанавливается в зависимости от степени секретности сведений, к которым работники имеют доступ:

- «особой важности» 50-75 %
- «совершенно секретно» 30-50 %
- «секретно» (при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий) 10 -15%
- «секретно» (без проведения проверочных мероприятий) 5-10%

Указанная надбавка выплачивается работникам, имеющим оформленный в установленном законом порядке допуск к сведениям соответствующей степени секретности, постоянно работающим с указанными сведениями в силу должностных (функциональных) обязанностей.

3.3.3.2. Дополнительно устанавливаются следующие ежемесячные процентные надбавки к должностному окладу:

а) за стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет 10 %
- от 5 до 10 лет 15 %
- от 10 лет и выше 20 %

б) за шифрование в размере до 30%.

3.3.3.3. Установленные в п. 3.3.3.1 и 3.3.3.2. надбавки к должностному окладу выплачиваются пропорционально отработанному времени.

3.3.3.4. Размеры надбавок регламентируются соответствующим Постановлением Правительства Российской Федерации и устанавливаются приказом по Банку/Филиалу/Представительству.

3.3.4. Надбавки стимулирующего характера

Виды выплат	Определение размера и порядок установления выплат
1. Персональные надбавки	– С целью повышения мотивации ключевых работников на достижение высоких показателей деятельности, удержания и привлечения высококвалифицированных специалистов, а также поддержания конкурентной заработной платы наиболее ценным работникам, чьи опыт и компетенции определяют конкурентные преимущества Банка, может быть установлена персональная надбавка к должностному окладу; – персональные надбавки к должностному окладу устанавливаются в фиксированной сумме (в рублях) или в процентах, постоянно или временно, и выплачиваются пропорционально отработанному времени; – размер и срок действия персональной надбавки устанавливаются приказом по Банку/Филиалу/Представительству.
2. Надбавка за разъездной характер работы	– Устанавливается водителям легковых автомобилей в зависимости от категории обслуживаемого автомобиля в размере от 10 % до 75 % должностного оклада сверх должностного оклада; – порядок введения и конкретные размеры надбавок регламентируются отдельным локальным нормативным актом или приказом по Банку/ Филиалу/Представительству; – надбавка устанавливается в процентах и выплачивается пропорционально отработанному времени; – надбавка устанавливается по ходатайству непосредственного руководителя при наличии согласования со стороны руководителя Департамента/Самостоятельного структурного подразделения/ Филиала/Представительства с обоснованием причин необходимости повышенной оплаты труда.

Порядок установления, расчета и выплаты надбавок стимулирующего характера может устанавливаться прочими локальными нормативными актами Банка.

3.3.5. Выплаты поощрительного характера

3.3.5.1. В соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации в Банке могут приниматься решения о премировании работников по результатам работы за учетный период (месяц, квартал, год), а также о единовременном премировании (поощрении) за выполнение отдельных задач, способствующих повышению общих результатов деятельности Банка.

3.3.5.2. Работнику, в зависимости от его личных достижений в работе, конкретного вклада в деятельность подразделения, а также эффективности работы подразделения и Банка в целом в учетном периоде по представлению руководителя структурного подразделения Банка дополнительно к должностному окладу может выплачиваться премиальное вознаграждение.

3.3.5.3. Премиальное вознаграждение не является гарантированной выплатой. Основанием для премирования является соответствующее решение руководства Банка.

3.3.5.4. Целевые показатели (качественные или количественные) и/или задачи/поручения, выполнение которых служит основанием для решения о премировании, сроки и прочие условия определяются в соответствии с установленным в Банке порядком.

3.3.5.5. Определение размера премии работнику, представленному к премированию, производится с учетом его личной эффективности, достижения высоких показателей в работе, конкретного вклада в деятельность подразделения и Банка в целом в учетном периоде.

3.3.5.6. Премияльное вознаграждение по итогам работы за учетный период, как правило, может выплачиваться работникам списочного состава по состоянию на последний рабочий день соответствующего учетного периода, если иное не установлено трудовым договором/договором работника.

3.3.5.7. Периодичность и условия выплаты премий, размеры премии работников, порядок премирования определяются решениями руководства Банка, локальными нормативными актами Работодателя, а также распорядительными документами должностных лиц Банка, издаваемыми в рамках предусмотренных полномочий.

Для отдельных категорий Работников условия выплаты премий, размер премии определяются соответствующими условиями трудовых договоров.

Конкретная дата выплаты премии работникам Банка устанавливается не позднее 15 календарных дней с даты принятия решения о премировании руководством Банка.

3.3.5.8. Источником выплаты премий являются средства, предусмотренные Бюджетом Банка, по статье «Расходы по оплате труда».

3.3.5.9. Премии, начисленные в соответствии с настоящим Положением, учитываются при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Если в расчетном периоде начислено премий и вознаграждений за одни и те же показатели больше, чем учитывается при определении среднего заработка, следует учитывать большие из начисленных сумм. Премии учитываются при определении среднего заработка пропорционально времени, отработанному в расчетном периоде.

3.4. Банк может дополнительно премировать работников к юбилейным и праздничным датам, оказывать материальную помощь работникам по различным основаниям. Порядок и условия осуществления данных видов выплат регламентируются иными локальными нормативными актами/распорядительными документами, решениями руководства Банка и условиями трудовых договоров с работниками.

3.5. Банк дополнительно поощряет работников за добросовестное, высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, победу в профессиональных конкурсах (акциях, проектах), иницилируемых Банком, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде (объявляет благодарность, награждает ценным подарком, почетной грамотой, применяет иные виды поощрений). Поощрительные выплаты за выполнение трудовых обязанностей, осуществляемые в неденежной (натуральной) форме, Банк производит на основании отдельных локальных нормативных актов и решений руководства Банка. Перечень и виды наград, перечень участников, критерии оценки трудовых успехов, порядок подведения итогов, порядок и сроки поощрения определяются соответствующими распорядительными документами Банка.

3.6. Работнику могут дополнительно производиться другие выплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. ПОРЯДОК РАСЧЕТА И ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

4.1. Расчет, начисление и выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца на основе данных табельного учета и иных первичных документов, определяющих размер выплачиваемой заработной платы конкретному работнику (приказы по личному составу, листки временной нетрудоспособности, исполнительные документы и проч.). Выплата заработной платы работникам Банка производится:

- 16-го числа месяца – за фактически отработанное время в первой половине расчетного месяца;

- 1-го числа месяца, следующего за расчетным, – за фактически отработанное время во второй половине расчетного месяца и окончательный расчет за месяц;
- перерасчет фактической занятости за прошлый период оформляется корректирующим табелем учета рабочего времени. Пересчет заработной платы за прошлый период на основании корректирующего табеля за прошлый период осуществляется в текущем периоде при осуществлении очередной выплаты и/или в установленные в Банке даты выплаты заработной платы за первую и вторую половину месяца.

4.2. В случае если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне этого дня.

4.3. Оплата предъявленных листков временной нетрудоспособности производится в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

4.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы производится выплата процентов (денежной компенсации) в размере одной ста пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.6. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на его банковский счет в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

4.7. Заработная плата выплачивается в денежной форме в валюте Российской Федерации – в рублях. В зарубежных обособленных подразделениях заработная плата выплачивается в валюте страны, на территории которой находится соответствующее обособленное подразделение, если иное не закреплено в трудовом договоре с Работником.

4.8. При выплате заработной платы Банк извещает работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, посредством размещения соответствующей информации на Личной странице работника Корпоративного портала Банка.

По желанию работника информация о начисленной заработной плате и произведенных удержаниях может быть получена на бумажном носителе при личном обращении в структурное подразделение Банка, осуществляющее расчет и выплату заработной платы. Форма расчетного листка приведена в Приложении 2 к настоящему Положению.

4.9. Ограничение удержаний из заработной платы определяется законодательством Российской Федерации. 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.

Удержания в иных размерах определяются согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (статья 138).

4.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Банк выплачивает в указанный выше срок не оспариваемую работником сумму.

4.11. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача

заработной платы производится не позднее недельного срока со дня получения Банком соответствующих документов.

5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Гарантии при направлении работников в служебные командировки.

За работниками, направляемыми в служебные командировки, сохраняется в течение всего времени командировки место работы (должность) и средний заработок, а также гарантируется возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в служебную командировку возмещаются:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома непосредственного руководителя.

Расходы возмещаются только в том случае, если они документально подтверждены.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются в соответствии с нормативными актами Банка.

5.2. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании.

При причинении вреда здоровью или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещается его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются законодательством Российской Федерации.

5.3. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации.

При направлении Банком работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.4. Работнику предоставляются иные гарантии и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также в соответствии с нормативными актами и распорядительными документами Банка.

6. СООТВЕТСТВИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ХАРАКТЕРУ И МАСШТАБУ СОВЕРШАЕМЫХ РАБОТНИКАМИ БАНКА ОПЕРАЦИЙ, РЕЗУЛЬТАТАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, УРОВНЮ И СОЧЕТАНИЮ ПРИНИМАЕМЫХ РИСКОВ

6.1. Определение общих по Банку размеров нефиксированной части оплаты труда производится с учетом количественных и качественных показателей, позволяющих учитывать все значимые риски, а также доходность деятельности.

6.2. Для работников, определенных статьей 60 Федерального закона от 10.07.2002 № 86-ФЗ «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)», принимающих решения об осуществлении Банком операций и иных сделок, результаты которых могут повлиять на соблюдение обязательных нормативов или иных ситуаций, угрожающих интересам вкладчиков и кредиторов, Банк устанавливает оплату труда, учитывающую уровни рисков, которым подвергается (подвергался) Банк.

6.3. Банк обеспечивает независимость размера фонда оплаты труда подразделений, осуществляющих внутренний контроль и управление рисками, от финансового результата структурных подразделений (органов), принимающих решения о совершении банковских операций и иных сделок; учет в системе оплаты труда соответствующих подразделений качества выполнения работниками задач, возложенных на них положениями о подразделениях, осуществляющих внутренний контроль и управление рисками.

6.4. В соответствии с требованиями Инструкции Центрального банка Российской Федерации от 17 июня 2014 года № 154-И «О порядке оценки системы оплаты труда в кредитной организации и порядке направления в кредитную организацию предписания об устранении нарушения в ее системе оплаты труда»:

- для 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;
- в общем объеме вознаграждений, выплачиваемых работникам подразделений, осуществляющих внутренний контроль, и подразделений, осуществляющих управление рисками, фиксированная часть оплаты труда составляет не менее 50 процентов.

6.5. В соответствии с требованиями Положения Центрального банка Российской Федерации от 06 августа 2015 года № 483-П «О порядке расчета величины кредитного риска на основе внутренних рейтингов» при определении размеров выплат поощрительного характера для руководителей и отдельных категорий работников, принимающих кредитные риски, учитываются результаты принятия кредитных рисков, в том числе с возникшими финансовыми потерями, через применение показателей, базирующихся на значениях внутренних рейтингов и компонентов кредитного риска («Стоимость риска (Cost of risk, CoR)», расчет которого осуществляется в соответствии с Положением о порядке мониторинга риск-аппетита Банка ВТБ (ПАО)²).

6.6. Для отдельных категорий работников по решению уполномоченных органов Банка выплата годовой премии может быть отсрочена на период, исходя из сроков получения финансовых результатов деятельности работника, но не менее 3 лет, за исключением операций (видов деятельности), окончательные финансовые результаты которых определяются ранее указанного срока.

Президент-Председатель
Правления Банка ВТБ (ПАО)

А.Л. Костин

² [Положение введено в действие приказом Банка от 05.03.2021 № 401.](#)

Приложение 1 к Положению об оплате труда
Работников Банка ВТБ (ПАО)
Форма графика работы

УТВЕРЖДАЮ

руководитель подразделения

подпись

Ф И О

" " 20__ г.

График работы на месяц 20__ год

полное наименование структурного подразделения

Учетный период

месяц, квартал, полугодие, год

Учетный период

с

по

Номер документа

Дата составления

Часов по производственному календарю (Плановое количество часов по производственному календарю ____)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
I															
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
II															

1

Таб. №

Ф И О

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
перерыв															
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
перерыв															

Итого дней:

часов:

норма:

откл:

Ознакомлен и согласен:

(Ф И О)

должность составителя

подпись

расшифровка подписи

**Приложение 2 к Положению об оплате труда
Работников Банка ВТБ (ПАО)
Форма расчетного листка**

Месяц-год _____ Банк ВТБ (ПАО)
 Структурное подразделение _____
 Должность _____ Грейд _____
 ФИО _____ ИНН _____ СНИЛС _____ Таб.№ _____
 Кол-во раб. дней/часов по производственному календарю _____ по ИГРВ в часах _____ Группа инвалидности _____
 Оклад _____ период действия оклада в расчетном месяце с _____ по _____

Ведомость				За период						Начислено, руб.				Доп. дох од для налогооб. бл.	Вычет	Удержано, зачтено, перечислено, руб.		
Дата	№	С	По	Код	Став ка	Наименование	М-ц	Дни/час ы	Сумма							Код	Наименование	Сумма
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15				
						ИТОГО по ведомости							ИТОГО по ведомости					
						ИТОГО												

Доходы с начала года

Налоговые вычеты с
начала года

Расчет налога с начала года

%нал.	Код	Сумма	Вычет	Сумма	Код	Сумма	%нал.	Доход всего	Вычеты	Обл. доход	Налог исч.	Налог удерж.
-------	-----	-------	-------	-------	-----	-------	-------	-------------	--------	------------	------------	--------------

Базы, взносы	ПФ	ОМС	ФСС	ФСС, несч. сл.