

“Ўзсаноатқурилишбанк” АТБ

Бошқарувининг

2021 йил “12” ноябр даги

87/1 - сонли қарорига

_____ - ИЛОВА

“Ўзсаноатқурилишбанк” АТБ

Кузатув Кенгаши қошидаги

“Тайинлаш ва рағбатлантириш”

қўмитасининг

2021 йил “12” ноябр даги

_____ - сонли баённомаси билан

“ТАСДИҚЛАНГАН”



Юридик департамент

Методология бошқармасида

2021 йил “12” ноябр

470 -сон билан

“РЎЙХАТГА ОЛИНГАН”

“Ўзсаноатқурилишбанк” АТБ ходимлари меҳнатига

KPI асосида ҳақ тўлаш ва мукофотлаш Тартиби

I. Умумий қоидалар

1. Мазкур Тартиб “Ўзсаноатқурилишбанк” АТБ тизими ходимлари (кейинги ўринларда - ходимлар) меҳнатига ҳақ тўлашга нисбатан илғор халқаро тажрибага асосланган ёндашувни ўрнатиш, ходимларга уларнинг меҳнат самарадорлиги кўрсаткичлари (кейинги ўринларда - KPI)га асосан муносиб ҳақ тўлаш ва мотивация бериш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, амалдаги қонунчилик ҳужжатлари ҳамда Банкнинг ички меъёрий ҳужжатларига мувофиқ ишлаб чиқилган.

Мазкур Тартиб KPI кўрсаткичлари жорий қилинган таркибий бўлинма, йўналиш ёки айрим ходимларга нисбатан қўлланилади ва қуйидагиларни белгилайди:

меҳнат бозоридан келиб чиқиб, базавий иш ҳақини шакллантириш тамойиллари;

меҳнат самарадорлиги кўрсаткичлари (KPI)га асосан қўшимча рағбатлантириш (кейинги ўринларда - бонус)ни белгилаш ва қайта кўриб чиқиш тартиби.

Ушбу Тартиб:

ходимларга моддий ёрдам кўрсатиш;

байрам мукофотлари;

компенсация ва бошқа тўловлар учун татбиқ этилмайди.

2. Ушбу Тартибда белгиланмаган тўловлар “Ўзсаноатқурилишбанк” АТБ

Кенгашининг 2017 йил 31 июлдаги 42/2017-сонли Қарори билан тасдиқланган “Ўзсаноатқурилишбанк” АТБ ходимларига иш ҳақи тўлаш, уларнинг меҳнатини рағбатлантириш ва бошқа тўловларни тўлаш тўғрисида”ги Низомга мувофиқ тўланади.

II. Атамалар ва қисқартмалар

3. Мазкур Тартибда қуйидаги атамалар ва қисқартмалар қўлланилади:

махсус комиссия - Банк бошқаруви Раисининг буйруғи билан Бош банк ходимларидан иборат “Ўзсаноатқурилишбанк” АТБ ходимларининг меҳнатига ҳақ тўлаш ва рағбатлантириш бўйича Махсус комиссия” (кейинги ўринларда - Махсус комиссия);

ходим - белгиланган ёшга етган ҳамда иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган жисмоний шахс;

лавозим коэффиценти — ходимнинг базавий иш ҳақини ҳисоблашда қўлланиладиган коэффицент;

базавий лавозим иш ҳақи — ходимнинг эгаллаб турган лавозими, Банкнинг бизнес жараёнига қўшаётган ҳиссаси, лавозимга қўйилган малака талабларига кўра календарь ой учун ҳисобланадиган кафолатланган меҳнат ҳақи. Базавий лавозим иш ҳақи ходимга ўтган 12 ой давомида тўланган кафолатланган меҳнат ҳақининг ўртача миқдори ёки Банк буюртмасига асосан тегишли ташкилот томонидан маҳаллий меҳнат бозорида иш ҳақлари бўйича ўтказилган маркетинг тадқиқотлари натижасидан келиб чиқиб белгиланади.

Ходимнинг амалий малакаси, Банк фаолияти учун муҳимлиги, хорижий тажрибага эгаллиги ва бошқа муҳим жиҳатларини инобатга олиб, Махсус комиссия томонидан Банк бошқарувига Банкда муайян бир лавозим учун белгиланган базавий лавозим иш ҳақидан оширилган базавий лавозим иш ҳақи тайинланиш бўйича таклиф киритилиши мумкин;

Бонус (мукофот) – KPI кўрсаткичларини белгиланган минимал меъёрдан ортиқ бажарганлиги эвазига ходимнинг базавий лавозим маошига қўшиб тўланадиган рағбатлантириш тусидаги тўлов;

KPI кўрсаткичи – ходим ва/ёки бўлинма фаолияти натижасининг самарадорлигини кўрсатувчи, таркибий бўлинма, пировардида эса, Банкнинг стратегик мақсадларига эришишига қўмақловчи кўрсаткичлар тўплами.

KPI кўрсаткичлари (SMART - Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time bound) аниқ, ўлчанадиган, эришиб бўладиган, иш функциясига мувофиқ ҳамда муайян вақтга боғланган бўлиши лозим.

КРІ кўрсаткичлари бажарилишига қараб қуйидаги мезонларга бўлинади:

Мезонлар	Умумий натижа
Аъло	121 - 150%
Жуда яхши	111 - 120%
Яхшироқ	91 - 110%
Яхши	71 - 90%
Ёмон	70 % дан паст

КРІ кўрсаткичларини ҳисоблаш ахборот манбаи – бухгалтерия ҳисоби маълумотлари, бизнес-режа кўрсаткичлари, Банкнинг дастурий таъминотидаги маълумотлар ва ушбу кўрсаткичларни баҳолаш мумкин бўлган бошқа қўшимча маълумотлар;

КРІ кўрсаткичининг бажарилиши – ходимнинг иш натижалари самарадорлигини баҳолашнинг асосий мезони саналиб, бонус ҳисоблаш учун ишлатиладиган тизим сифатида фойдаланилади;

базавий лавозим иш ҳақини ошириш - ходим томонидан ҳисобот йили якуни бўйича КРІ кўрсаткичлари бажарилишига қараб янги молиявий йил учун базавий лавозим иш ҳақи миқдорини ходимлар кесимида индивидуал қайта кўриб чиқиш;

кафолатланган мукофот пули – ходимнинг календарь йил давомида КРІ кўрсаткичларини “аъло” мезонда бажарганлиги, амалий малакаси, Банк фаолияти учун муҳимлиги, хорижий тажрибага эгалиги ва бошқа муҳим жиҳатларини инобатга олиб, ходимни Банкда ушлаб қолиш мақсадида муайян муддат ва миқдорни белгиланган ҳолда, келажакда тўланадиган мукофот пули;

КРІ кўрсаткичи салмоғи (оғирлиги) – муайян КРІ кўрсаткичининг бошқа кўрсаткичга нисбатан муҳимлигини акс этувчи фоизли ўлчови. Бунда КРІ кўрсаткичи салмоғи банк стратегияси, бизнес-режа кўрсаткичлари, ўрнатиш даврида ўлчаш ва ҳисоблаш имкони мавжудлиги ёки мавжуд эмаслигига қараб ўзгариши мумкин.

III. Банк ходимларининг КРІга асосланган иш ҳақи тузилмаси

4. КРІга асосланган иш ҳақи тузилмаси базавий лавозим иш ҳақи, КРІ кўрсаткичи бажарилиши асосида ҳисобланадиган бонус ҳамда кафолатланган мукофот пулидан иборат бўлади.

Бир ойлик иш ҳақи таркибининг неча фоизини базавий лавозим иш ҳақи ҳамда КРІ кўрсаткичи асосида ҳисобланадиган бонус ташкил этишини Банк бошқаруви Раиси, ўринбосарлари ҳамда Бош директорлар учун Кузатув кенгаши қошидаги “Тайинлаш ва рағбатлантириш” қўмитаси, қолган ходимлари учун Махсус комиссия таклифига кўра Банк Бошқаруви томонидан белгиланади.

IV. Базавий лавозим иш ҳақини белгилаш тартиби

5. Базавий лавозим иш ҳақи ходимнинг эгаллаб турган лавозими, Банкнинг бизнес жараёнига қўшаётган ҳиссаси, лавозимга қўйилган малака талабларига кўра календарь ой учун ҳисобланадиган кафолатланган меҳнат ҳақи ҳисобланади. Базавий лавозим иш ҳақи ходимга ўтган 12 ой давомида тўланган кафолатланган меҳнат ҳақининг ўртача миқдори ёки Банк буюртмасига асосан тегишли ташкилот томонидан маҳаллий меҳнат бозорида иш ҳақлари бўйича ўтказилган маркетинг тадқиқотлари натижасидан келиб чиқиб белгиланади. Базавий лавозим иш ҳақи Махсус комиссия томонидан маъқулланиб, Бошқарув қарори билан тасдиқланади.

Банкда ишлаётган ходимнинг Базавий лавозим иш ҳақи аниқлаш учун қуйидаги усуллардан фойдаланиш мумкин:

ўтган 12 ой давомида ойлик, чораклик, йиллик, байрам мукофот пуллари, моддий ёрдамлар, нафақалар, таътиллار учун ҳисобланган ҳақдан ташқари тизимда Банк Бошқаруви томонидан ҳар бир лавозимга белгиланган ҳамда тўланган барча иш ҳақи ва унга тенглаштирилган тўловлар;

Банк буюртмасига асосан тегишли ташкилот томонидан маҳаллий меҳнат бозорида лавозим иш ҳақлари бўйича ўтказилган маркетинг тадқиқотлари натижаси;

ходимнинг амалий малакаси, Банк фаолияти учун муҳимлиги, хорижий тажрибага эгаллиги ва бошқа муҳим жиҳатларини инобатга олиб, Махсус комиссия томонидан тегишли таркибий бўлинманинг билдиришномасига асосан Банк Бошқарувида муайян бир лавозим учун белгиланган базавий лавозим иш ҳақидан оширилган базавий лавозим иш ҳақи тайинлаш бўйича таклиф киритилиши мумкин.

6. Базавий лавозим иш ҳақи Банкнинг ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш бўлинмаси томонидан иш вақти ҳисоби, штат жадвали ва шахсий таркиб бўйича буйруқлар асосида амалда ишлаган вақтга пропорционал тарзда ҳисобланади.

7. Базавий лавозим иш ҳақи ойнинг биринчи ярми учун аванс тўлови жорий ойнинг 15 санасида ходимнинг ҳақиқатда ишлаган иш кунларидан келиб чиқиб, 50 фоизи миқдорида тўланади. Ойнинг 15 санаси дам олиш ёки байрам кунларига тўғри келганда аванс тўлови олдинги иш куни тўланиши мумкин.

8. Базавий лавозим иш ҳақини белгилашда Банкда иерархик лавозимлар тизими қўлланилиши мумкин, унинг миқдори ва шакллантириш тартиби Махсус комиссия томонидан белгиланади ва Банк Бошқаруви қарори билан тасдиқланади.

Базавий лавозим иш ҳақининг миқдори иерархик лавозимлар тизимидан келиб чиқиб, Меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича тариф сеткасида белгиланган Лавозим маошининг 20 бараваригача (коэффициентигача) белгиланиши мумкин.

V. KPI кўрсаткичлари асосида бонус миқдорини белгилаш ва тўлаш тартиби

9. KPI кўрсаткичининг режа (прогноз) кўрсаткичлари ҳар бир давр учун бизнес-режада, унинг ажралмас қисми balanced scorecard ҳисобланадиган алоҳида

илова сифатида акс эттирилади.

10. KPI кўрсаткичининг режа (прогноз) кўрсаткичлари ҳамда салмоғи Банк бошқаруви учун Банк Кузатув кенгаши (Тайинлаш ва рағбатлантириш қўмитаси маъқуллангандан сўнг) томонидан, филиаллар учун Банк бошқаруви томонидан қонунчиликда белгиланган меъёрий миқдоридан (агар кўрсаткичлар учун қонунчиликда меъёрий миқдор белгиланган бўлса) паст бўлмаган даражада белгиланади.

11. Банкнинг ваколатли Бошқарув органи навбатдаги чорак тугагандан сўнг KPI кўрсаткичининг режа (прогноз) кўрсаткичлари ҳамда унинг салмоғига ўзгартириш ёки қўшимча киритиши мумкин.

12. Бош банк ҳамда ҳудудлардаги таркибий бўлинмалар ходимлари учун KPI кўрсаткичи бажарилишининг минимал ва максимал миқдори Махсус комиссия томонидан белгиланади ва Банк Бошқаруви қарори билан тасдиқланади.

Банк Бошқаруви Раиси, ўринбосарлари ҳамда Бош директорлар учун KPI кўрсаткичи бажарилишининг минимал ва максимал миқдори Кузатув кенгаши қошидаги “Тайинлаш ва рағбатлантириш” қўмитаси томонидан маъқулланади ва Кузатув кенгаши томонидан тасдиқланади.

13. Ҳар бир KPI кўрсаткичи самарадорлиги натижаси Банкнинг ваколатли Бошқарув органи томонидан белгиланган минимал ва максимал миқдорнинг бажарилишидан келиб чиқиб, бажарилган ёки бажарилмаган деб баҳоланади.

Жорий даврда ходимга ҳисобланадиган бонус миқдори базавий иш ҳақи миқдорига KPI кўрсаткичининг умумий бажарилиш фоизига кўпайтириш йўли билан аниқланади.

14. Бонус KPI кўрсаткичлари бажарилиши натижасига асосланган бўлиб, ойлик, чораклик ҳамда йиллик тартибда ҳисобланиши мумкин.

15. Бонус KPI кўрсаткичларининг умумий бажарилиши миқдорига мутаносиб равишда ҳисобланади.

VI. Кафолатланган мукофот пули ҳисобини юритиш ва тўлаш тартиби

16. Ходимнинг календарь йил давомида KPI кўрсаткичларини “аъло” мезонда бажарганлиги ва/ёки амалий малакаси, Банк фаолияти учун муҳимлиги, хорижий тажрибага эгаллиги ва бошқа муҳим жиҳатларини инобатга олиб, ходимни Банкда ушлаб қолиш мақсадида муайян муддат ва миқдорни белгилаган ҳолда, келажакда тўланадиган кафолатланган мукофот пули шаклида қўшимча рағбатлантириш йўлга қўйилиши мумкин. Кафолатланган мукофот пулини тўлаш муддати ва миқдори Банк Бошқаруви таклифига асосан, Кузатув кенгаши қошидаги “Тайинлаш ва рағбатлантириш” қўмитаси томонидан белгиланади.

Кафолатланган мукофот пулининг миқдори ходимнинг эгаллаб турган лавозимига қараб ҳисобланган умумий йиллик иш ҳақининг 40 фоизигача ташкил этади.

Кафолатланган мукофот пули Кузатув кенгаши қошидаги “Тайинлаш ва рағбатлантириш” кўмитаси қарорида белгиланган муддатда, Бошқарув Раиси (ёки ўринбосари) фармойишига асосан тўланади.

17. Ходимларни бошқариш департаменти Меҳнат унумдорлигини баҳолаш ва компенсация бошқармаси ҳар ойда, ҳисобот ойининг 5-кунидан кечикмаган ҳолда КРІ кўрсаткичлари ўрнатилган ҳар бир ходим бўйича ўтган ой натижаларидан келиб чиқиб махсус ҳисобот шакллантиради. Сўнг ҳар ойнинг 10 санасидан кечикмаган ҳолда бонусни ҳисоблаш бўйича Махсус комиссияга ҳисоботни тақдим этади.

VII. Яқуний қоидалар

18. Ушбу тартибда белгиланган базавий лавозим иш ҳақи, бонус, кафолатланган мукофот пули ва бошқа барча тўловларни ҳисоблаш мезонларига риоя этилиши устидан назорат КРІ кўрсаткичларини баҳолаш бўйича автоматлаштирилган тизим ва/ёки Банкнинг бошқа дастурий таъминотларидан олинган маълумотлар, ҳисоб-китоблар асосида Ходимларни бошқариш департаменти Меҳнат унумдорлигини баҳолаш ва компенсация бошқармаси томонидан амалга оширилади.

19. Мазкур Тартиб Банк бошқаруви қарори билан маъқулланиб, Кузатув кенгаши қошидаги “Тайинлаш ва рағбатлантириш” кўмитаси қарори билан тасдиқланган кундан бошлаб кучга киради.

20. Мазкур Тартиб талабларининг бузилишида айбдор бўлган шахслар қонун ҳужжатларига мувофиқ жавобгарликка тортилади.

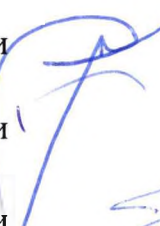
Киритилди:

Ходимларни бошқариш
департаменти директори

 А.Нодиров

Келишилди:

Бухгалтерия ҳисоби ва
молиявий менежмент
департаменти директори

 О.Вохидов

Риск менежмент
департаменти директори

 З.Усманов

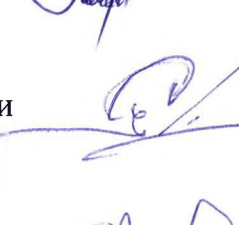
Комплаенс-назорат
департаменти директори

 Ж.Юсупов

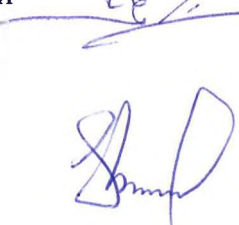
Бирлашган Касаба
уюшмаси кўмитаси Раиси

 М.Гафурова

Юридик департамент
Халқаро ҳуқуқий муносабатлар
ва ҳуқуқий таъминлаш бошқармаси
бошлиғи

 О.Сулаймонов

Комплаенс-назорат
департаменти Методология
бошқармаси бошлиғи

 Ш.Низаметдинов