



**«УТВЕРЖДЕНО»**

**ОБЩИМ ВНЕОЧЕРЕДНЫМ  
СОБРАНИЕМ АКЦИОНЕРОВ**

**АО «NAVOIYAZOT»**

**« 15 » декабря 2016 года**

**ПРОТОКОЛ № 28**

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ВОЗНАГРАЖДЕНИЯХ  
ЧЛЕНАМ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА (ПРАВЛЕНИЕ)  
АО «NAVOIYAZOT»  
(новая редакция)**

**2016 год**



## Оглавление

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ (ДОПОЛНЕНИЙ)	3
1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ	4
2. ССЫЛОЧНЫЕ ДОКУМЕНТЫ	4
3. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
4. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ	4
5. СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ	5
6. КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	6
7. РАЗМЕР И ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОМУ ОРГАНУ	7
8. ПОРЯДОК УТВЕРЖДЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЯ И ВНЕСЕНИЯ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ	9



## ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ (ДОПОЛНЕНИЙ)

№№ редакции, изменения	Краткое содержание изменения (дополнения)	Утверждено (дата)	Введено в действие (дата)	подпись



## 1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

Настоящее Положение о вознаграждении исполнительного органа распространяется на членов Правления АО «Navoiyazot».

## 2. ССЫЛОЧНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

- 2.1. Трудовой Кодекс Республики Узбекистан
- 2.2. Налоговый кодекс
- 2.3. Нормативные акты, регулирующие трудовые отношения.
- 2.4. Типовое Положение о вознаграждении исполнительного органа предприятий АО «УЗКИМЕСАНОАТ»
- 2.5. Протокол общего внеочередного собрания акционеров от 15 декабря 2016 года №28

## 3. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом, Налоговым Кодексом Республики Узбекистан, Законом Республики Узбекистан «Об акционерных обществах и защите прав акционеров», постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 28.07.2015 г. №207 «О внедрении критериев оценки эффективности деятельности акционерных обществ и других хозяйствующих субъектов с долей государства», Уставом и Положением об Исполнительном органе предприятия.

3.2. Настоящее Положение определяет структуру и систему показателей эффективности деятельности предприятия, а также систему вознаграждения исполнительного органа предприятия.

3.3. Система ключевых показателей эффективности основывается на среднесрочных количественных показателях, характеризующих результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

3.4. Система ключевых показателей эффективности утверждается, изменяется и дополняется (по мере необходимости) Уполномоченным органом предприятия.

3.5. Настоящее Положение о вознаграждении исполнительного органа является внутренним документом предприятия, регламентирующим порядок и систему оценки экономической эффективности деятельности предприятия, а также порядок и условия системы выплаты вознаграждения исполнительному органу.

3.6. Критериями оценки результатов деятельности предприятия и эффективности деятельности исполнительного органа (далее «оценка эффективности») являются достигнутые значения показателей (далее «показатели эффективности»), состав и порядок расчета которых определены настоящим Положением.

## 4. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

- 4.1. Настоящее Положение разработано в целях:
- совершенствования системы корпоративного управления;



- совершенствования системы оценки экономической эффективности деятельности предприятия;
- совершенствования системы и порядка определения вознаграждения исполнительному органу предприятия.

4.2. Достижение целей призвано обеспечить решение основных задач:

- улучшение финансово-экономических показателей, повышение эффективности деятельности предприятия;
- осуществление расчета показателей эффективности на основании данных установленной статистической и финансовой отчетности, за достоверность которой руководитель исполнительного органа несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Республики Узбекистан;
- создание прозрачного и доступного для акционеров (учредителей) механизма контроля за деятельностью исполнительного органа и назначения им вознаграждения.

## 5. СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

5.1. Для оценки эффективности деятельности исполнительного органа предприятия применяются КПЭ, указанные в разделе 6 настоящего Положения.

5.2. Периодичность расчёта КПЭ – ежеквартально, после завершения отчетного периода (года).

5.3. Расчет показателей осуществляется на основании:

а) бизнес-плана предприятия и отчета исполнительного органа о выполнении его параметров за отчетный период (квартал, год), подтверждаемые статистической отчетностью:

- о деятельности предприятия (форма К-1);
- об инвестиционной деятельности (форма 2-инвест);
- о ходе реализации программы локализации производства готовой продукции, комплектующих изделий и материалов (форма 1-MDS);

б) бухгалтерской отчетности (бухгалтерского баланса (форма 1), отчета о прибылях и убытках (форма 2), приложений к бухгалтерскому балансу (форма 3 и 5)), а также аналитических данных бухгалтерского учета (в необходимых случаях);

в) соответствующих отчетов и заключений службы внутреннего аудита по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия за отчетный период;

г) отчетов ревизионной комиссии и внешнего аудитора по результатам финансово-хозяйственной деятельности предприятия за отчетный год;

д) других материалах, полученных или разработанных в установленном порядке.

5.4. Предприятие вправе привлечь для осуществления расчета КПЭ соответствующую организацию (консультанта).

5.5. Правильность и достоверность расчета КПЭ подтверждаются службой внутреннего аудита предприятия.



5.6. Полученные путем расчета значения КПЭ соотносятся с их прогнозными (целевыми) значениями, установленными бизнес-планом, в виде процентного соотношения расчетного и целевого значения.

5.7. Средневзвешенное значение по всем КПЭ обозначается как интегральный коэффициент эффективности деятельности исполнительного органа предприятия.

## 6. КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ


6.1. Ключевые показатели эффективности деятельности предприятия включают два раздела:

1) обязательные ключевые показатели, включающие финансово-экономические показатели предприятия;

2) отраслевые показатели, включающие основные целевые параметры, определенные бизнес-планом предприятия с учётом принятых правительственных решений.

6.2. Для повышения эффективности управления предприятием по первому разделу (обязательные ключевые показатели) и второму разделу (отраслевые показатели) суммарный удельный вес показателей определен в размере по 100% от общей суммы показателей предприятия.

№ п/п	Показатель	удельный вес (%)	кол-во баллов
<b>I. Обязательные ключевые показатели</b>			
1	Рентабельность активов	20	20
2	Коэффициент абсолютной ликвидности	20	20
3	Коэффициент финансовой независимости	20	20
4	Оборачиваемость кредиторской задолженности в днях	10	10
5	Оборачиваемость дебиторской задолженности в днях	10	10
6	Коэффициент покрытия (платежеспособности)	10	10
7	Дивидендный выход	5	5
8	Показатель снижения дебиторской задолженности (в % к установленному заданию)	5	5
	<b>Итого:</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>II. Отраслевые показатели</b>			
1	Целевой параметр производства товарной продукции	20	20
2	Целевой параметр освоения инвестиций в рамках Инвестиционной программы	20	20
3	Целевой параметр экспорта продукции	20	20
4	Целевой параметр Программы локализации	20	20
5	Целевой параметр снижения энергоёмкости производства	12	12
6	Целевой параметр снижения себестоимости продукции	8	8
	<b>Итого:</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
	<b>Всего:</b>	<b>200</b>	<b>200</b>



6.3. Прогнозные (целевые) значения КПЭ для каждого периода отражаются в бизнес-плане в качестве отдельного приложения, которое является его неотъемлемой частью.

6.4. Перечень и количество КПЭ на каждый финансовый год может меняться. При этом, соотношение удельного веса суммы показателей первого и второго разделов, указанных в пункте 6.2. должно сохраняться с пропорциональным перераспределением удельного веса каждого показателя внутри соответствующего раздела.

6.5. Прогнозные (целевые) значения КПЭ устанавливаются уполномоченным органом управления предприятия на уровне не ниже нормативного значения, установленного законодательством (если для показателя законодательством установлено нормативное значение).

6.6. В случае, если для показателя законодательством не предусмотрено нормативное значение, то для определения прогнозного (целевого) значения может привлекаться организация(консультант).

6.7. Уполномоченный орган управления предприятия может по истечении отчетного периода (года) производить корректировку прогнозных (целевых) значений КПЭ.

## 7. РАЗМЕР И ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОМУ ОРГАНУ

7.1. Порядок и условия выплаты вознаграждения исполнительному органу предприятия определяются настоящим Положением.

7.2. Выплаты, осуществляемые членам исполнительного органа на ежемесячной основе, независимо от результатов текущей деятельности предприятия включают:

- должностной оклад согласно штатному расписанию;
- выплаты в соответствии с законодательством (выплаты за почётные звания, за выслугу лет (надбавка за стаж), выплаты по установленным коэффициентам за работы в высокогорных, пустынных и безводных районах и др.)

7.3. Вознаграждение членов исполнительного органа осуществляется в виде премии по итогам года, рассчитываемой с учётом достигнутых значений КПЭ.

7.4. При разработке бизнес-плана предприятия на прогнозируемый год в обязательном порядке предусматривается формирование базовой части суммы премирования исполнительного органа, которая принимается в размере 0,5% от суммы фактической валовой прибыли (стр. 030 формы №2 бухгалтерского баланса «Отчёт о финансовых результатах предприятия») за предыдущий год.

7.5. Размер годовой премии руководителя и членов исполнительного органа в текущем периоде определяется путем умножения предусмотренной бизнес-планом суммы премирования исполнительного органа на ИКЭ за предыдущий период.

По решению уполномоченного органа управления предприятия может применяться поправочный коэффициент, устанавливаемый исходя из фактического



участия руководителя и членов исполнительного органа в формировании результатов деятельности предприятия.

7.6. Размер годовой премии рассчитывается по формуле:

$$\text{П факт} = \text{П баз} \times \text{ИКЭ}, \text{ где}$$

**П факт** – размер годовой премии, подлежащей выплате;

**П баз** – сумма базисной годовой премии, определенной бизнес-планом;

**ИКЭ** – интегральный коэффициент эффективности деятельности исполнительного органа. При этом ИКЭ является средневзвешенным значением по всем КПЭ согласно следующей формуле:

$$\text{ИКЭ} = \frac{(\text{K}_1 + \text{K}_2 + \dots + \text{K}_N)}{N}, \text{ где}$$

**N** – число показателей,

**K<sub>1-N</sub>** – коэффициент показателя эффективности, рассчитываемый по формуле:

$$\text{K} = \text{Уд.вес} \times \frac{\text{Факт зн.}}{\text{Прогноз зн.}}, \text{ где}$$

**Уд.вес** – удельный вес ключевого показателя;

**Прогноз зн.** – прогнозное значение показателя, предусмотренное бизнес-планом на отчетный период;

**Факт зн.** – фактическое значение показателя, достигнутое за отчетный период.

7.7. Расчет суммы вознаграждений руководителя и членов исполнительного органа осуществляется экономической службой совместно со службой организации заработной платы и мотивации труда на основании сведений, представленных соответствующими подразделениями предприятия о фактически достигнутых показателях с учетом участия членов исполнительного органа в формировании результатов деятельности предприятия (исходя из курируемых направлений деятельности).

7.8. Служба корпоративного управления по итогам года в установленном порядке вносит уполномоченному органу предприятия:

а) отчет о выполнении ключевых показателей эффективности деятельности предприятия за подписью руководителя предприятия;

б) проект решения уполномоченного органа об уровне эффективности деятельности руководителя и членов исполнительного органа с предложениями об установлении поправочных коэффициентов для каждого члена исполнительного органа с учетом их участия в формировании результатов деятельности предприятия (исходя из курируемых направлений деятельности).

7.9. По решению уполномоченного органа управления предприятия размер вознаграждения руководителя и членов исполнительного органа может быть увеличен вдвое по сравнению с размером вознаграждения, предусмотренного бизнес-планом,





если ИКЭ и процент выполнения не менее чем половины всех КПЭ превышает прогнозное (целевое значение).

7.10. Премирование производится по решению уполномоченного органа предприятия по итогам рассмотрения эффективности деятельности исполнительного органа. При этом, премирование не допускается, если эффективность деятельности исполнительного органа признана неудовлетворительной или низкой (ИКЭ составляет менее 60 процентов).

7.11. В случае изменения состава (изменений в составе) исполнительного органа предприятия в отчетном периоде (год) премия выплачивается пропорционально времени, отработанному в отчетном периоде каждым членом (руководителем) исполнительного органа (в календарных днях).

## 8. ПОРЯДОК УТВЕРЖДЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЯ И ВНЕСЕНИЯ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ

8.1. Настоящее Положение утверждается общим собранием акционеров АО «Navoiyazot».

8.2. Настоящее Положение может быть дополнено и изменено по решению общего собрания акционеров АО «Navoiyazot».

8.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения общим собранием акционеров АО «Navoiyazot», а вносимые в него изменения и дополнения - с момента принятия общим собранием акционеров АО «Navoiyazot» решения об их внесении в Положение, если иное не указано в решении общим собранием акционеров АО «Navoiyazot».

8.4. Если в результате изменений законодательства Республики Узбекистан или Устава предприятия отдельные статьи настоящего Положения вступают с ним в противоречие, Положение применяется в части, не противоречащей действующему законодательству и Уставу предприятия.

Вр.и.о. Председателя правления  
Жураев Н.Ё.