

УТВЕРЖДЕНО
Решением Совета директоров
НАО «Университет имени
Шакарима города Семей»
(Протокол №4 от 29.03.2024 г.)

Положение
об условиях оплаты труда и премирования Председателя Правления –
Ректора и членов Правления
некоммерческого акционерного общества
«Университет имени Шакарима города Семей»

1. Общие положения

1. Настоящее положение об условиях оплаты труда и премирования Председателя Правления – Ректора, членов Правления НАО «Университет имени Шакарима города Семей» (далее – Положение) разработано на основании Трудового кодекса Республики Казахстан, Закона Республики Казахстан «Об акционерных обществах», и в соответствии с Типовым положением об условиях оплаты труда и премирования руководящих работников национальных компаний, акционерных обществ, контрольные пакеты акций которых принадлежат государству, утвержденным Постановлением Правительства Республики Казахстан.

2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

1) **Общество** - некоммерческое акционерное общество «Университет имени Шакарима города Семей»;

2) **оплата труда** – система отношений, связанных с обеспечением работодателем обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя и настоящим Положением;

3) **должностной оклад** – фиксированный размер оплаты труда работника в месяц за выполнение норм труда (трудовых обязанностей) с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

4) **премирование** - вознаграждение, предназначенное для стимулирования эффективности труда Председателя Правления - Ректора, членов Правления Общества;

5) **годовая премия** – вознаграждение по итогам работы за год, выплачиваемое Председателю Правления – Ректору, членам Правления Общества один раз в год в зависимости от результатов работы с целью материального поощрения достигнутых успехов и повышения эффективности работы. Годовая премия не носит постоянный характер.

6) «ключевые показатели (индикаторы) деятельности (далее - **KPI**) - показатели характеризующие уровень эффективности деятельности

Общества, должностных лиц и работников Общества, которые позволяют оценить эффективность их деятельности. КРІ имеют количественное значение, утверждаемое для Общества в составе Плана развития Общества, либо утверждаемое дифференцированно для каждого работника Общества и соответствующее результатам их деятельности за планируемые и отчетные периоды»;

7) **корпоративные КРІ** - устанавливаются с учетом показателей, определенных в Плате развития Общества на соответствующий период, и являются едиными для всех членов Правления Общества;

8) **функциональные КРІ** - устанавливаются в зависимости от распределения функциональных обязанностей каждого члена Правления Общества, т.е. отражают достижение операционных целей и задач определенного функционального направления;

9) **порог** - значение КРІ, характеризующее минимальные ожидания от результата деятельности, которое с высокой вероятностью достижимо при условии добросовестного выполнения должностных обязанностей, соответствующее, как правило, значению КРІ за год, предшествующий планируемому;

10) **цель** - значение КРІ, характеризующее ожидаемый уровень высоких результатов деятельности;

11) **удельный вес** - коэффициент, определяющий значимость, приоритетность данного показателя по отношению к другим показателям;

12) **факт** - значение КРІ, характеризующее фактические результаты деятельности;

13) **результативность по КРІ** - величина, определяющая степень достижения целевых значений.

3. К Правлению Общества относятся:

1) Председатель Правления – Ректор;

2) Члены Правления, избранные Советом директоров/ назначенные Единственным акционером Общества;

4. Оплата труда и премирование Председателя Правления - Ректора, членов Правления Общества производится за счет средств, предусмотренных на оплату труда в Плате развития Общества.

2. Условия оплаты труда Председателя Правления – Ректора, членов Правления Общества

5. Размеры месячного должностного оклада, право на получение годовой премии Председателя Правления - Ректора, членов Правления Общества определяются Советом директоров.

6. Заработная плата начисляется в соответствии с установленным должностным окладом согласно штатному расписанию и трудовому договору за фактически отработанное время.

7. Исчисление средней заработной платы Председателя Правления - Ректора, членов Правления Общества производится в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, без учета годовой премии.

3. Порядок премирования и условия выплаты годовой премии Председателя Правления – Ректора, членов Правления Общества

8. Для Председателя Правления - Ректора, членов Правления Общества устанавливается премирование по итогам работы за год (годовая премия).

9. Выплата годовой премии Председателю Правления – Ректору, членам Правления Общества осуществляется на основании решения Совета директоров.

10. Размер годовой премии Председателя Правления – Ректора, членов Правления Общества определяется Советом директоров на основе индивидуального подхода к оценке их деятельности, и зависит от качественных и количественных показателей выполнения Программы развития (KPI).

11. Годовая премия по итогам работы за отчетный год Председателю Правления – Ректору, членам Правления Общества осуществляется в зависимости от достижения KPI, результатов оценки их деятельности, а также наличия чистой консолидированной прибыли после утверждения годовой финансовой отчетности, при этом годовая премия не должна превышать 6 (шесть) должностных окладов.

12. Годовые премии по результатам оценки деятельности не выплачиваются Председателю Правления – Ректору, членам Правления Общества при:

- 1) отсутствию положительного результата по итогам годовой финансовой отчетности;
- 2) не выполнении пороговых значений отдельных KPI по итогам года;
- 3) итоговой результативности Общества выполнения KPI Общества - менее 75% (включительно);
- 4) наличии неснятого дисциплинарного взыскания в отчетном году.
- 5) фактическом периоде работы менее 6 (шести) месяцев в отчетном календарном году.

13. Годовая премия Председателю Правления – Ректору, членам Правления Общества, избранному/назначенному за месяц до окончания отчетного календарного года, не выплачивается.

14. По решению Совета директоров при отсутствии утвержденных KPI годовая премия может быть выплачена Председателю Правления – Ректору, членам Правления Общества, избранными в 3 или 4 квартале отчетного календарного года. Размер годовой премии в данном случае определяется исходя из количественных и качественных показателей деятельности Общества пропорционально отработанному избранному члену Правления Общества периоду времени.

15. Для усиления заинтересованности Председателя Правления – Ректора, членов Правления Общества в повышении эффективности производства и качества работы производятся премирование в честь празднования национального праздника Республики Казахстан за счет экономии средств фонда оплаты труда (далее – ФОТ), в размере, не более

10 (десять) минимальных размеров заработной платы на одного работника на основании решения Совета директоров.

4. Оценка эффективности деятельности Председателя Правления - Ректора, членов Правления Общества

16. Процедура оценки эффективности деятельности Председателя Правления – Ректора, членов Правления Общества включает в себя следующие этапы:

- 1) определение КРІ;
- 2) утверждение карты КРІ;
- 3) корректировка, при необходимости, целевых значений;
- 4) расчет и утверждение фактической результативности.

17. КРІ Председателя Правления – Ректора, членов Правления Общества разрабатываются в виде карты КРІ с целевыми значениями (Приложение 1) путем каскадирования ключевых показателей деятельности Общества к конкретным показателям.

18. Карты КРІ для Председателя Правления – Ректора, членов Правления Общества разрабатываются ответственным структурным подразделением Общества и согласовывается с членами Правления на предмет оптимальности количества КРІ, расстановка весов и адекватности целевых значений.

19. Предложения в части КРІ Председателя Правления – Ректора, членов Правления Общества на утверждение Совету директоров выносит Председатель Правления – Ректор не позднее 31 марта отчетного года.

20. По итогам завершения отчетного периода Председатель Правления – Ректор, члены Правления Общества заполняют карты КРІ с фактическими значениями (Приложение 2) и передают их в Отдел экономического планирования и анализа Общества.

21. Руководитель Отдела экономического планирования и анализа Общества организует проверку достоверности фактических показателей, переводит фактическое значение КРІ в проценты результативности на рассмотрение Совета директоров. Руководитель Отдела экономического планирования и анализа Общества производит расчет размеров премирования (Приложение 3) и готовит рекомендации для последующего принятия Советом директоров решения о выплате/невыплате годового премирования.

22. Карты КРІ с фактическими значениями и расчеты размеров годовой премии Председатель Правления – Ректор выносит в установленном порядке на рассмотрение Совета директоров Общества.

23. Корректировка КРІ осуществляется не чаще чем один раз в отчетный период при следующих условиях:

- 1) появление новых/отказ от существующих процессов/направлений деятельности;
- 2) существенной корректировки Программы развития Общества;
- 3) кадровые изменения влекущие перераспределения обязательств.

5. Социальная поддержка, гарантии и компенсационные выплаты

24. Оказание материальной помощи производится за счет средств, предусмотренных Планом развития Общества.

25. При предоставлении ежегодного оплачиваемого трудового отпуска Председателю Правления – Ректору, членам Правления Общества выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере 1 (одного) месячного должностного оклада один раз в течении календарного года.

26. Материальная помощь выплачивается Председателю Правления – Ректору, членам Правления Общества за счет средств Общества в установленном порядке в следующих случаях:

1) в связи с рождением ребенка/усыновлением или удочерением детей - в размере не более 100 минимальных расчетных показателей. В случае если оба родителя являются работниками Общества, единовременная материальная помощь выплачивается одному из родителей по их выбору;

2) связи со смертью работника - в размере не более 400 минимальных расчетных показателей с единовременной выплатой одному из членов семьи или, при отсутствии таковых, лицу, взявшему на себя организацию похорон;

3) в связи с вступлением в брак - в размере не более 50 минимальных расчетных показателей;

27. Оказание материальной помощи Председателю Правления – Ректору, членам Правления Общества производится на основании заявления с приложением подтверждающих документов.

6. Прочие условия

28. Утверждение Положения, а также внесение изменений и дополнений в него относится к компетенции Совета директоров Общества.

29. В части, не урегулированной настоящим Положением, необходимо руководствоваться законодательством Республики Казахстан.

Приложение 1

к Положению об условиях
оплаты труда и
премирования Председателя
Правления – Ректора, членов
Правления
НАО «Университет имени
Шакарима города Семей»

Карта КРІ с целевыми значениями на 20__ год

Должность _____

№	Наименование КРІ деятельности работника Общества	Ед. изм.	Удел. вес (%)	порог	Цель
Корпоративные КРІ (30%)					
Функциональные КРІ (70%)					

Согласовано
Председатель Правления - Ректор

«___» _____ 20__

Приложение 2
к Положению об условиях
оплаты труда и
премирования Председателя
Правления – Ректора, членов
Правления
НАО «Университет имени
Шакарима города Семей»

Карта КРІ с фактическими значениями на 20__г.

Должность _____

№	Наименование КРД	Ед. изм.	Вес (%)	Порог	Цель	Факт	Значение	Итого
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Корпоративные КРІ (30%)								
Функциональные КРІ (70%)								
							Итого	

Согласовано
Председатель Правления - Ректор

«___» _____ 20__

Методика по расчету размера премирования по результатам деятельности

1. Итоговый размер премирования определяется по формуле:

$$\text{Пр} = \frac{(\text{Бпр} * \text{К1} * \text{Р1}) + (\text{Бпр} * \text{К2} * \text{Р2})}{12} * \text{М}$$

где,

Пр - Итоговый размер премирования

Бпр - Базовый размер премирования

К1 - доля премирования за выполнение корпоративных КРІ

Р1 - коэффициент, зависящий от достигнутой сотрудником результативности по корпоративному КРІ

К2 - доля премирования за выполнение функциональных КРІ

Р2 - коэффициент, зависящий от достигнутой сотрудником результативности по функциональному КРІ

М – количество фактически отработанных месяцев

2. Доля премирования за выполнение корпоративных и функциональных КРІ зависит от уровня должностей в соответствии со степенью влияния должности на выполнения стратегических целей Общества и рассчитывается в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1.

Наименование должности	Корпоративные КРІ	Функциональные КРІ
Председатель Правления -Ректор	70 %	30%
Члены Правления	30%	70 %

3. Оценка результативности руководящего работника рассчитывается по схеме, приведенной в Таблице 2

Таблица 2

Фактическое значение по КРІ	Результативность по КРІ, %
Менее ПОРОГА	0
Равно ПОРОГУ	75
Между ПОРОГОМ и ЦЕЛЬЮ	(Факт-Порог/Цель-Порог)*25+75
РАВНО ЦЕЛИ	100

4. Итоговая результативность по всем КРІ определяется по формуле:

$$\sum_{ni=1}^n \text{результативность по } KPI_i * \text{вес } KPI_i$$

где n-количество КРІ

i-порядковый номер КРІ