

НАО «Южно-Казахстанский университет им. М.Ауэзова»	ПОЛОЖЕНИЕ об условиях оплаты труда и премирования Председателя Правления-Ректора, членов Правления и главного бухгалтера	Стр. 1 из 10 Версия 2
---	---	--------------------------

Утверждено
 решением Совета директоров
 НАО «Южно-Казахстанский
 университет имени М.Ауэзова»
 (Протокол №4 от 31 октября 2022г.)



ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда и премирования
Председателя Правления-Ректора,
членов Правления и главного бухгалтера
некоммерческого акционерного общества
«Южно-Казахстанский университет имени М.Ауэзова»

Шымкент 2022

Подпись корпоративного секретаря

НАО «Южно-Казахстанский университет им. М.Ауэзова»	ПОЛОЖЕНИЕ об условиях оплаты труда и премирования Председателя Правления-Ректора, членов Правления и главного бухгалтера	Стр. 2 из 10 Версия 2
---	---	--------------------------

1. Общие положения

1. Настоящее положение об условиях оплаты труда и премирования Председателя Правления – Ректора, членов Правления и главного бухгалтера НАО «Южно-Казахстанский университет имени М.Ауэзова» (далее - Положение) разработано на основании 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 от 31 декабря 2015 года № 1183 в целях обеспечения единых подходов в вопросах оплаты и мотивации труда руководящих работников и главного бухгалтера акционерного общества.

2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

1) оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением работодателем обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя и настоящим Типовым положением;

2) 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;

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

4) годовая премия - вознаграждение по итогам работы за год, выплачиваемое руководящим работникам и главному бухгалтеру Общества один раз в год в зависимости от результатов работы с целью материального поощрения достигнутых успехов и повышения эффективности работы и не носит постоянный характер;

5) ключевые показатели (индикаторы) деятельности (далее - КРІ) – показатели, характеризующие уровень эффективности деятельности руководящих работников Общества, которые позволяют оценить эффективность их деятельности. КРІ имеют количественное и качественное значение, утверждаемое в рамках Стратегического плана развития и/или Плана развития Общества и соответствующее результатам их деятельности за планируемые и отчетные периоды;

НАО «Южно-Казахстанский университет им. М.Ауэзова»	ПОЛОЖЕНИЕ об условиях оплаты труда и премирования Председателя Правления-Ректора, членов Правления и главного бухгалтера	Стр. 3 из 10 Версия 2
---	---	--------------------------

6) 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;

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

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

9) факт-значение КРІ, характеризующее фактические результаты деятельности;

10) результативность по КРІ - величина, определяющая степень достижения целевых значений КРІ;

3. К руководящим работникам Общества относятся:

1) Председатель Правления - Ректор;

2) Члены Правления.

4. Оплата труда и премирование руководящих работников и главного бухгалтера Общества производятся за счет средств, предусмотренных на оплату труда в Плане развития Общества на текущий финансовый год.

5. Размер месячного должностного оклада, право на получение годовой премии руководящих работников и главного бухгалтера Общества определяются в трудовом договоре, заключаемом в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

2. Условия оплаты труда и порядок премирования руководящих работников

6. Размеры месячного должностного оклада руководящих работников Общества определяются Советом директоров.

7. Исчисление средней заработной платы руководящих работников производится в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, без учета годовой премии.

8. Для усиления заинтересованности руководящих работников Общества в повышении эффективности деятельности и качества работы производится выплата годовой премии.

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

10. Годовые премии руководящих работников Общества выплачиваются по результатам финансового года после утверждения в установленном порядке результатов финансово-хозяйственной деятельности Общества на ос-

НАО «Южно-Казахстанский университет им. М.Ауэзова»	ПОЛОЖЕНИЕ об условиях оплаты труда и премирования Председателя Правления-Ректора, членов Правления и главного бухгалтера	Стр. 4 из 10 Версия 2
---	---	--------------------------

нове аудированной финансовой отчетности пропорционально отработанному периоду.

11. Право на получение годовой премии имеют Председатель Правления-Ректор, избранные/назначенные члены Правления Общества, для которых утверждены КРІ за отчетный год.

12. Размер годовой премии руководящих работников Общества определяется Советом директоров на основе индивидуального подхода к оценке их деятельности, и зависит от качественных и количественных показателей выполнения Стратегического плана и Плана развития (КРІ).

13. Годовые премии по результатам оценки деятельности не выплачиваются руководящим работникам Общества при:

- 1) отсутствии положительного финансового результата по итогам финансового года;
- 2) невыполнения пороговых значений отдельных КРІ по итогам года;
- 3) итоговой результативности выполнения КРІ Общества - менее 50% (включительно);
- 4) при прекращении трудовых отношений с Обществом на дату принятия решения о премировании.
- 5) при фактически отработанном времени менее 6 (шести) месяцев в отчетном году.

10. Премированию, не подлежат следующие руководящие работники Общества:

- 1) работники, имеющие неснятое дисциплинарное взыскание на дату премирования, за исключением неснятого замечания;
- 2) работники, находящиеся на испытательном сроке.

14. Предельный размер годового премирования Председателя Правления-Ректора, членов Правления Общества по результатам оценки деятельности за отчетный год не может превышать 6 должностных окладов.

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

3. Оценка эффективности деятельности руководящих работников

16. Основным элементом оценки эффективности деятельности Общества и его руководящих работников является система КРІ утверждаемая исходя из Стратегического плана развития и/или Плана развития Общества. Единственный акционер путем письменного уведомления выражает стратегические ориентиры и свои ожидания по КРІ в соответствии со стратегией развития и/или плана развития Общества.

НАО «Южно-Казахстанский университет им. М.Ауэзова»	ПОЛОЖЕНИЕ об условиях оплаты труда и премирования Председателя Правления-Ректора, членов Правления и главного бухгалтера	Стр. 5 из 10 Версия 2
---	---	--------------------------

17. В целях достижения КРІ, Общество разрабатывает Стратегический план развития и/или План развития в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

18. На ежегодной основе осуществляется оценка достижения КРІ Общества. Данная оценка влияет на вознаграждение Председателя Правления-Ректора, членов Правления принимается во внимание при их переизбрании, а также является одним из оснований для их отстранения от занимаемой должности досрочно.

19. Председатель Правления – Ректор и члены Правления ежегодно оцениваются Советом директоров. Основным критерием оценки является достижение поставленных КРІ.

20. КРІ Председателя Правления - Ректора и членов Правления утверждаются Советом директоров Общества, исходя из Стратегического плана развития и/или Плана развития Общества. Предложения в части КРІ членов Правления на рассмотрение Совету директоров вносит Правление.

21. Результаты оценки оказывают влияние на размер вознаграждения, поощрение, переизбрание (назначение) или досрочное прекращение полномочий.

22. Процедура оценки эффективности деятельности Председателя Правления-Ректора, членов Правления включает в себя следующие этапы:

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

23. КРІ руководящих работников разрабатываются в виде карты КРІ с целевыми значениями путем каскадирования стратегических целей Общества к конкретным показателям (*Приложение 1*).

24. КРІ Председателя Правления-Ректора, членов Правления в установленном порядке выносятся Корпоративным секретарем на утверждение Советом директоров Общества.

25. По итогам завершения отчетного периода Председатель Правления-Ректор, члены Правления заполняют карты КРІ с фактическими значениями (*Приложение 2*) и передают их Корпоративному секретарю.

26. Корпоративный секретарь организует проверку достоверности фактических показателей и совместно с руководителем финансовой службы Общества переводит фактическое значение КРІ в проценты результативности. Начальник отдела экономики и планирования (в случае отсутствия начальника отдела главный бухгалтер) Общества производит расчет размеров премирования методике (раздел 4 Положения) и готовит рекомендации для последующего принятия Советом директоров решения о выплате/невыплате премирования.

НАО «Южно-Казахстанский университет им. М.Ауэзова»	ПОЛОЖЕНИЕ об условиях оплаты труда и премирования Председателя Правления-Ректора, членов Правления и главного бухгалтера	Стр. 6 из 10 Версия 2
---	---	--------------------------

27. Карты KPI с фактическими значениями и расчеты размеров годовой премии Корпоративный секретарь выносит в установленном порядке на рассмотрение Совета директоров Общества.

28. Корректировка KPI осуществляется в случае возникновения непредвиденных обстоятельств, значительно влияющих на результативность по показателям, а также по причине:

1) появление новых/отказ от существующих процессов/направлений деятельности;

2) существенной корректировки Стратегического плана развития Общества;

3) изменения организационной структуры Общества.

29. KPI Председателя Правления-ректора, членов Правления корректируется не более 1 раза и не корректируются после 1 сентября отчетного года.

4. Методика расчета размера премирования по результатам оценки деятельности руководящих работников

30. Размер премии по результатам оценки деятельности рассчитывается в следующем порядке:

Базовый размер премирования по результатам оценки деятельности (В) рассчитывается по формуле:

$$B = O_{\text{год}} * P_p$$

где:

$O_{\text{год}}$ - годовая сумма должностного оклада члена Правления за фактически отработанное время в отчетном периоде;

P_p - коэффициент предельного размера премирования, рассчитываемая как отношение максимального размера премирования к сумме годового должностного оклада.

Размер премирования за результативность работы Общества (B_k) рассчитывается по формуле:

$$B_k = B * D_k * K_1$$

где:

B - базовый размер премирования;

D_k - доля премирования за выполнение KPI;

K_1 - коэффициент, зависящий от достигнутой членом Правления итоговой результативности по корпоративным KPI.

НАО «Южно-Казахстанский университет им. М.Ауэзова»	ПОЛОЖЕНИЕ об условиях оплаты труда и премирования Председателя Правления-Ректора, членов Правления и главного бухгалтера	Стр. 7 из 10 Версия 2
---	---	--------------------------

Минимальный порог оценки результативности члена Правления является результативность по KPI 75 %, менее 75 % премия не выплачивается.

Итоговая результативность по KPI определяется по формуле:

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

где:

n - количество KPI;

i - порядковый номер KPI.

5. Социальная поддержка, гарантии и компенсационные выплаты руководящих работников

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

32. При предоставлении ежегодного оплачиваемого трудового отпуска членам Правления выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере 1 (одного) месячного должностного оклада.

33. В период испытательного срока, установленного в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, членам Правления, при предоставлении ежегодного оплачиваемого трудового отпуска материальная помощь на оздоровление не выплачивается.

34. Материальная помощь выплачивается членам Правления за счет средств Общества в установленном порядке в следующих случаях:

1) в связи с рождением ребенка/усыновлением или удочерением детей - в размере не более 50 МРП, установленных законодательством Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год, с единовременной выплатой работнику. В случае если оба родителя являются работниками Общества, единовременная материальная помощь выплачивается одному из родителей по их выбору;

2) в связи со смертью: работника - в размере не более 100 МРП с единовременной выплатой одному из членов семьи или, при отсутствии таковых, лицу, взявшему на себя организацию похорон; супруга/детей, родителей работника - в размере не более 50 МРП;

3) в связи с вступлением в брак - в размере не более 50 МРП;

4) в связи с лечением/операцией работника или лиц, являющихся членами его семьи (основание: выписка из истории болезни, заключение лечащего врача, документы, подтверждающие расходы), - в размере не более 50 МРП.

НАО «Южно-Казахстанский университет им. М.Ауэзова»	ПОЛОЖЕНИЕ об условиях оплаты труда и премирования Председателя Правления-Ректора, членов Правления и главного бухгалтера	Стр. 8 из 10 Версия 2
---	---	--------------------------

35. Оказание материальной помощи членам Правления производится на основании заявления с приложением подтверждающих документов.

6. Условия оплаты труда и премирования главного бухгалтера

36. Размер месячного должностного оклада главного бухгалтера Общества определяется Советом директоров.

37. Для усиления заинтересованности главного бухгалтера Общества в повышении эффективности производства и качества работы производится выплата премии в честь празднования национальных, государственных и профессиональных праздников в Республике Казахстан за счет экономии средств фонда оплаты труда (далее - ФОТ), в размере, соответствующем размеру премиальной выплаты по таким случаям работнику Общества с должностным окладом, эквивалентным должностному окладу главного бухгалтера. Соответствующее премирование осуществляется на основании приказа Председателя Правления - Ректора, либо лица, исполняющего его обязанности.

38. Исчисление средней заработной платы главного бухгалтера производится в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, без учета годовой премии.

7. Социальная поддержка, гарантии и компенсационные выплаты главного бухгалтера

39. При предоставлении ежегодного оплачиваемого трудового отпуска главному бухгалтеру выплачивается пособие на оздоровление в размере 1 (одного) месячного должностного оклада.

40. В период испытательного срока, установленного в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, главному бухгалтеру при предоставлении ежегодного оплачиваемого трудового отпуска пособие на оздоровление не выплачивается.

41. Материальная помощь выплачивается главному бухгалтеру за счет средств Общества в порядке и размерах, предусмотренных внутренними документами Общества.

НАО «Южно-Казахстанский университет им. М.Ауэзова»	ПОЛОЖЕНИЕ об условиях оплаты труда и премирования Председателя Правления-Ректора, членов Правления и главного бухгалтера	Стр. 9 из 10 Версия 2
---	---	--------------------------

8. Прочие условия

42. При участии руководящего работника в реализации научно-исследовательских работ в рамках грантового и/или программно-целевого финансирования, оплата труда по данным проектам осуществляется отдельно в соответствии с действующими нормативными актами.

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

44. В части неурегулированной настоящим Положением, необходимо руководствоваться законодательством Республики Казахстан.

НАО «Южно-Казахстанский университет им. М.Ауэзова»	ПОЛОЖЕНИЕ об условиях оплаты труда и премирования Председателя Правления-Ректора, членов Правления и главного бухгалтера	Стр. 10 из 10 Версия 2
---	---	---------------------------

Приложение 1

Карта КРІ с целевыми значениями на 202_г

Наименование должности

	Индикаторы К Р І	Удель ный вес, %	Ед. изм	Min порог (min – 75% max- 100%)	Целевые показа- тели КРІ
		100%			
1					
2					
3					
...					

Приложение 2

Карта КРІ с фактическими значениями на 202_г

Наименование должности

	Индикаторы К Р І	Уд. вес, 100%	Ед. изм	Min порог (min – 75% max- 100%)	Целев пок КРІ	Факт показ КРІ	% выпол 8=(7/6)* 100 %	Уд.вес факт КРІ 9=(8*3)/ 100 %
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1								
2								
3								
...								