



УТВЕРЖДЕНО

Решением Совета директоров
НАО «Северо-Казакстанский
университет им. М. Козыбаева»
(Протокол № 13 от 15 декабря
2021 года)

(с изменениями от 27 июня 2023 г.
(протокол № 4))

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях оплаты труда и премирования
Председателя Правления - Ректора, членов Правления и директора
Департамента экономического планирования и финансов – главного
бухгалтера некоммерческого акционерного общества
«Северо-Казакстанский университет имени М. Козыбаева»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об условиях оплаты труда и премирования Председателя Правления - Ректора, членов Правления и директора Департамента экономического планирования и финансов – главного бухгалтера НАО «Северо-Казакстанский университет им. М. Козыбаева» (далее - Положение) разработано на основании Закона Республики Казахстан от 13 мая 2003 года № 415-ІІ «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) Общество – некоммерческое акционерное общество «Северо-Казакстанский университет им. М. Козыбаева»;
 - 2) руководящие работники - Председатель Правления-Ректор, члены Правления Общества;
 - 3) 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 Типовым положением;
- 4) 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;
 - 5) премирование – вознаграждение, предназначенное для стимулирования эффективности труда членов Правления и директора Департамента экономического планирования и финансов – главного бухгалтера Общества;
 - 6) годовая премия – вознаграждение по итогам работы за год, выплачиваемое руководящим работникам 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;
 - 7) КРІ – ключевые показатели эффективности, включенные в систему руководящих работников Общества для фокусирования их усилий на достижение приоритетных целей;
 - 8) 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;
 - 9) цель – значение КРІ, характеризующее ожидаемый уровень высоких результатов деятельности;
 - 10) удельный вес – коэффициент, определяющий значимость, приоритетность данного показателя по отношению к другим показателям;
 - 11) факт – значение КРІ, характеризующее фактические результаты деятельности;
 - 12) результативность по КРІ – величина, определяющая степень достижения целевых значений КРІ;
 - 13) корпоративные КРІ – вид КРІ, которые определяют размер премирования за результаты работы Общества и являются едиными для всех членов Правления (с изменениями от 27.06.2023, протокол № 4);
 - 14) функциональные КРІ – вид КРІ, которые устанавливаются дифференцированно для каждого руководящего работника и определяют размер премирования за результат его работы (с изменениями от 27.06.2023, протокол № 4).
3. К руководящим работникам Общества относятся:
 - 1) Председатель Правления – Ректор;
 - 2) лица, избранные Советом директоров/назначенные Единственным акционером Общества в состав Правления.
 4. Положение устанавливает условия и порядок выплаты премий членам



Правления Общества, основываясь на следующих принципах:


- взаимосвязь премии с выполнением задач, отвечающих интересам Общества и его Единственного акционера;
 - простота и прозрачность принципов определения размера премии.
5. Оплата труда и премирование руководящих работников и директора ДЭПФ – главного бухгалтера Общества производятся за счет средств, предусмотренных на оплату труда в Плане развития Общества на текущий финансовый год.
 6. Размер месячного должностного оклада, право на получение годовой премии руководящих работников, условия премирования директора ДЭПФ – главного бухгалтера Общества определяются в трудовом договоре, заключаемом в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

2. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ

7. Размеры месячного должностного оклада членов Правления Общества определяются дифференцированно в зависимости от сложности выполняемой работы Советом директоров.
8. Заработная плата членам Правления начисляется в соответствии с установленным должностным окладом согласно трудовому договору за фактически отработанное время.
9. Исчисление средней заработной платы членов Правления производится в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, без учета годовой премии.

3. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ ГОДОВОЙ ПРЕМИИ ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ

10. Для усиления заинтересованности членов Правления в Общества в повышении эффективности производства и качества работы производится выплата годовой премии
11. Право на получение годовой премии имеют избранные/назначенные члены Правления Общества, для которых утверждены КРІ за отчетный год.
12. Годовые премии по результатам оценки деятельности выплачиваются членам Правления при положительном финансовом результате по итогам финансового года и выполнении пороговых значений отдельных КРІ по итогам года.
13. Размер годовой премии членов Правления Общества определяется Советом директоров на основе индивидуального подхода к оценке их деятельности и зависит от качественных и количественных показателей выполнения Плана развития Общества (КРІ).
14. Годовые премии членам Правления Общества выплачиваются по

	«М.Қозыбаев атындағы СҚУ» КеАҚ НАО «СҚУ им. М. Қозыбаева»	СҚУ ДК 08 СД СҚУ 08	Басылым: екінші Издание: второе	11 беттің 4 беті Стр. 4 из 11
---	--	------------------------	------------------------------------	----------------------------------

результатам финансового года после утверждения в установленном порядке результатов финансово-хозяйственной деятельности Общества на основе аудированной финансовой отчетности.

Годовая премия члену Правления, избранному в период отчетного календарного года, выплачивается по решению Совета директоров согласно утвержденной в установленном порядке карты КРІ, пропорционально фактически отработанному времени. Карта КРІ в этом случае разрабатывается с учетом ранее утвержденных показателей карты КРІ члена Правления по соответствующему направлению. Годовая премия члену Правления, избранному за месяц до окончания отчетного календарного года, не выплачивается.

(с изменениями от 27.06.2023, протокол № 4)

15. Предельный размер годового премирования членов Правления по результатам оценки деятельности за отчетный год не может превышать 6 (шести) должностных окладов.

16. Выплата годовой премии членам Правления Общества осуществляется на основании решения Совета директоров.

По решению Совета директоров в случае прекращения (расторжения) трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 50, 51, подпунктами 2), 6), 19) (в случае отсутствия вины руководящего работника), 20) пункта 1 статьи 52, 56, подпунктами 1), 3), 5) и 6) пункта 1 статьи 57, 59 Трудового кодекса Республики Казахстан, премирование по результатам деятельности за отчетный период производится в соответствии с настоящим Положением при наличии утвержденной в установленном порядке Карты КРІ пропорционально фактически отработанному времени.

(с изменениями от 27.06.2023, протокол № 4)

4. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ

17. Процедура оценки эффективности деятельности 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.

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

19. Предложения в части КРІ членов Правления на рассмотрение Совету директоров вносит Правление.

20. КРІ членов Правления в установленном порядке выносятся





Корпоративным секретарем на утверждение Советом директоров Общества.

21. По итогам завершения отчетного периода члены Правления заполняют карты КРІ с фактическими значениями (*Приложение 2*) и передают их Корпоративному секретарю.
22. Корпоративный секретарь организует проверку достоверности фактических показателей и совместно с Главным комплаенс академиком переводит фактическое значение КРІ в проценты результативности. Директор ДЭПФ – главный бухгалтер Общества производит расчет размеров премирования (*Приложение 3*).
23. Карты КРІ с фактическими значениями и расчеты размеров годовой премии Корпоративный секретарь выносит в установленном порядке на рассмотрение Совета директоров Общества.
24. Корректировка КРІ 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.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИЯ ДИРЕКТОРА ДЭПФ – ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

25. Размер месячного должностного оклада директора ДЭПФ – главного бухгалтера Общества определяется Советом директоров.
26. Для усиления заинтересованности директора ДЭПФ – 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 директора ДЭПФ – главного бухгалтера. Соответствующее премирование осуществляется на основании приказа Председателя Правления – Ректора, либо лица, исполняющего его обязанности.
27. Исчисление средней заработной платы директора ДЭПФ – главного бухгалтера производится в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, без учета годовой премии.

	«М.Қозыбаев атындағы СҚУ» КеАҚ НАО «СҚУ им. М. Қозыбаева»	СҚУ ДК 08 СД СҚУ 08	Басылым: екінші Издание: второе	11 беттің 6 беті Стр. 6 из 11
---	--	------------------------	------------------------------------	----------------------------------

6. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

28. Оказание материальной помощи производится за счет средств, предусмотренных Планом развития Общества.
29. При предоставлении ежегодного оплачиваемого трудового отпуска членам Правления и директора ДЭПФ – главному бухгалтеру выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере 1 (одного) месячного должностного оклада.
30. В период испытательного срока, установленного в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, членам Правления и директору ДЭПФ – главному бухгалтеру, при предоставлении ежегодного оплачиваемого трудового отпуска материальная помощь на оздоровление не выплачивается.
31. Материальная помощь выплачивается членам Правления и директору ДЭПФ – главному бухгалтеру 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 (далее 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 400 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 300 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, в соответствии со списком тяжелых форм некоторых хронических заболеваний, утвержденным постановлением Правительства Республики Казахстан от 8 ноября 2011 года № 1309 и перечнем заболеваний, для которых установлен более длительный срок нетрудоспособности, утверждаемым уполномоченным государственным органом в области здравоохранения, в случае если затраты на лечение/операцию превышают лимит, установленный программой медицинского страхования компании (основание: выписка из истории болезни, заключение лечащего врача, документы, подтверждающие расходы), - в размере не более 100 МРП.
32. Оказание материальной помощи членам Правления производится на основании заявления с приложением подтверждающих документов.



	«М.Қозыбаев атындағы СҚУ» КеАҚ НАО «СҚУ им. М. Қозыбаева»	СҚУ ДК 08 СД СҚУ 08	Басылым: екінші Издание: второе	11 беттің 7 беті Стр. 7 из 11
---	--	------------------------	------------------------------------	----------------------------------

7. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ

33. 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.
34. Утверждение Положения, а также внесение изменений и дополнений в него относится к компетенции Совета директоров Общества.
35. В части не урегулированной настоящим Положением, необходимо руководствоваться законодательством Республики Казахстан.

РАЗРАБОТАНО:

Член Правления по АВ



Р. Апергенова

Член Правления по ВИИиТ



Д. Мектепбаева

Член Правления по ВРиСВ



А. Тургалеева





Приложение 1

УТВЕРЖДЕНО

Решением Совета директоров
НАО «Северо-Казахстанский
университет им. М. Козыбаева»
(Протокол № _____
от «___» _____ 20__ года)

Карта КРІ с целевыми значениями

(должность, ФИО)

№	Наименование КРІ	Ед. изм.	Удельный вес	Период	
				порог	цель
1					
2					
3					
4					
5					
...					

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Комитета

по кадрам и вознаграждениям _____ ФИО

Приложение 2

УТВЕРЖДЕНО

Решением Совета директоров
НАО «Северо-Казахстанский
университет им. М. Козыбаева»
(Протокол № _____
от «__» _____ 20__ года)

Карта КРІ с фактическими значениями

(должность, ФИО)

№	Наименование КРІ	Ед. изм.	Удельный вес	Период	
				факт	результатив- ность, %
1					
2					
3					
4					
5					
...					

ЗАПОЛНЕНО:

«__» _____ 20__ г.

Член Правления _____ **ФИО**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Комитета
по кадрам и вознаграждениям _____ **ФИО**



Приложение 3

Методика расчета размера премирования по результатам оценки деятельности членов Правления

Размер премии по результатам оценки деятельности членов Правления рассчитывается в следующем порядке.

№	Обозначение	Определение	Формула
1.	P_{max}	максимальный размер премирования	Определяется согласно п. 15 данных Правил
2.	S_{fact}	годовая сумма должностного оклада члена Правления за фактически отработанное время в отчетном периоде	Определяется согласно бухгалтерской отчетности
3.	S_{year}	годовая сумма должностного оклада члена Правления	Определяется согласно бухгалтерской отчетности и установленного размера оклада
4.	P_{bas}	базовый размер премирования по результатам оценки деятельности	$P_{bas} = S_{fact} \times \frac{P_{max}}{S_{year}}$
5.	KPI_i	ключевой показатель эффективности члена Правления	утверждается Советом директоров (приложение 1)
6.	k_i	вес KPI_i	утверждается Советом директоров при утверждении KPI (приложение 1)
7.	n	количество KPI	утверждается Советом директоров при утверждении KPI (приложение 1)



8.	r_i	результативность выполнения КРІ _i	Рассчитывается на основе данных <i>приложения 2</i> и следующей таблицы	
			Фактическое выполнение КРІ _i	$r_i, \%$
			менее ПОРОГА	0
			равно ПОРОГУ	85
			между ПОРОГОМ и ЦЕЛЮ	$\left(\frac{\text{ФАКТ} - \text{ПОРОГ}}{\text{ЦЕЛЬ} - \text{ПОРОГ}}\right) \times 15 + 85$
равно ЦЕЛИ и выше	100			
9.	R	результативность выполнения КРІ	$R = \sum_{i=1}^n r_i \times k_i$	
10.	P	размер премирования КРІ	$P = P_{bas} \times R$	