

	«М.Қозыбаев атындағы СҚУ» КеАҚ НАО «СҚУ им. М. Козыбаева»	СҚУ ДК 08 СД СҚУ 08	Басылым: екінші Издание: второе	11 беттің 1 беті Стр. 1 из 11
---	--	------------------------	------------------------------------	----------------------------------

УТВЕРЖДЕНО

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

(с изменениями от 27 июня 2023 г.
(протокол № 4), от 28 января
2025 г. (протокол №1))



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-Казахстанский университет имени М. Козыбаева»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- Настоящее положение об условиях оплаты труда и премирования Председателя Правления - Ректора, членов Правления и директора Департамента экономического планирования и финансов – главного бухгалтера НАО «Северо-Казахстанский 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 заместителем Премьер-Министра - Министром труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 29 июля 2023 года № 326 в целях обеспечения единых подходов в вопросах оплаты и мотивации труда руководящих работников и главного бухгалтера акционерного общества.
- Основные понятия, используемые в настоящем Положении:
 - Общество – некоммерческое акционерное общество «Северо-Казахстанский университет им. М. Козыбаева»;
 - руководящие работники - Председатель Правления-Ректор, члены Правления Общества;
 - оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением работодателем обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан от 23

Корпоративтік хатшының қолы
Подпись корпоративного секретаря:

- 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) KPI – ключевые показатели эффективности, включенные в систему руководящих работников Общества для фокусирования их усилий на достижение приоритетных целей;
 - 8) порог – значение KPI, характеризующее минимальные ожидания от результата деятельности, которое с высокой вероятностью достижимо при условии добросовестного выполнения должностных обязанностей, соответствующее, как правило, значению KPI за год, предшествующий планируемому;
 - 9) цель – значение KPI, характеризующее ожидаемый уровень высоких результатов деятельности;
 - 10) удельный вес – коэффициент, определяющий значимость, приоритетность данного показателя по отношению к другим показателям;
 - 11) факт – значение KPI, характеризующее фактические результаты деятельности;
 - 12) результативность по KPI – величина, определяющая степень достижения целевых значений KPI;
 - 13) корпоративные KPI – вид KPI, 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 KPI – вид KPI, 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 Плате 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 Трудовым кодексом Республики Казахстан.

2. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ

7. Размеры месячного должностного оклада членов Правления Общества определяются дифференцированно Советом директоров в зависимости от сложности выполняемой работы, занимаемой должности, особенностей и масштабов деятельности Общества.
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 соответствии с приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 30 ноября 2015 года № 908 «Об утверждении Единых правил исчисления средней заработной платы».

3. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ ГОДОВОЙ ПРЕМИИ ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ

10. Для усиления заинтересованности членов Правления Общества в повышении эффективности производства и качества работы по итогам работы за год в зависимости от результатов работы, а также достигнутых успехов производится выплата годовой премии. Годовая премия не носит постоянный характер.
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 (KPI).
14. Годовые премии членам Правления Общества выплачиваются по 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 KPI, пропорционально фактически отработанному времени. Карта KPI в этом случае разрабатывается с учетом ранее утвержденных показателей карты KPI 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 KPI 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 KPI;
 - 2) утверждение KPI;
 - 3) корректировка, при необходимости, целевых значений;
 - 4) расчет и утверждение фактической результативности.
18. KPI руководящих работников разрабатываются в виде карты KPI 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 совместно с руководителями Антикоррупционной комплаенс-службы, Службы внутреннего аудита организуют проверку достоверности фактических показателей переводят 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.

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 приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 16 февраля 2022 года № ҚР ДСМ-14 "Об утверждении списка тяжелых форм некоторых хронических заболеваний" (зарегистрирован в реестре государственной регистрации нормативных правовых актов под № 164580), и перечнем заболеваний, для которых установлен срок временной

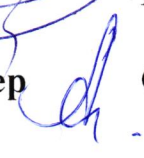
- нетрудоспособности более двух месяцев, утвержденным приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1033 (зарегистрирован в реестре государственной регистрации нормативных правовых актов под № 98371), в случае если затраты на лечение/операцию 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.

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.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Правления - Ректор  **Е. Исакаев**

Директор ДЭПФ - главный бухгалтер  **С. Алиева**

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

Handwritten signature

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 приложения 2 и следующей таблицы										
			<table><tr><td>Фактическое выполнение КРІ_i</td><td>$r_i, \%$</td></tr><tr><td>менее ПОРОГА</td><td>0</td></tr><tr><td>равно ПОРОГУ</td><td>85</td></tr><tr><td>между ПОРОГОМ и ЦЕЛЬЮ</td><td>$\left(\frac{\text{ФАКТ} - \text{ПОРОГ}}{\text{ЦЕЛЬ} - \text{ПОРОГ}}\right) \times 15 + 85$</td></tr><tr><td>равно ЦЕЛИ и выше</td><td>100</td></tr></table>	Фактическое выполнение КРІ _i	$r_i, \%$	менее ПОРОГА	0	равно ПОРОГУ	85	между ПОРОГОМ и ЦЕЛЬЮ	$\left(\frac{\text{ФАКТ} - \text{ПОРОГ}}{\text{ЦЕЛЬ} - \text{ПОРОГ}}\right) \times 15 + 85$	равно ЦЕЛИ и выше	100
Фактическое выполнение КРІ _i	$r_i, \%$												
менее ПОРОГА	0												
равно ПОРОГУ	85												
между ПОРОГОМ и ЦЕЛЬЮ	$\left(\frac{\text{ФАКТ} - \text{ПОРОГ}}{\text{ЦЕЛЬ} - \text{ПОРОГ}}\right) \times 15 + 85$												
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	$P = P_{bas} \times R$										