

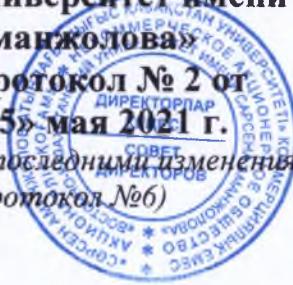
**НАО «ВОСТОЧНО-КАЗАХСАНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ САРСЕНА АМАНЖОЛОВА»**

УТВЕРЖДЕНО

**Решением Совета директоров
НАО «Восточно-Казахстанский
университет имени Сарсена
Аманжолова»**

**Протокол № 2 от
«05» мая 2021 г.**

*С последними изменениями от 17.10.2025 г
(протокол №6)*



ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИИ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ И
ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ**

П ВКУ 004-21

Издание третье

№ копии _____

**г. Усть-Каменогорск
2025 г.**

	НАО «Восточно-Казахстанский университет имени Сарсена Аманжолова»	Дата следующей проверки 2028 г.
Положение об оплате труда и премировании Председателя и членов правления	П ВКУ 004-21	стр. 2 из 15

Содержание

1	Область применения	3
2	Нормативные ссылки	3
3	Определения	3
4	Обозначения и сокращения.....	5
5	Условия оплаты труда и премирования руководящих работников.....	5
6	Выплаты компенсационного и социального характера.....	6
7	Оценка эффективности деятельности руководящих работников.....	7
8	Прочие условия.....	9
9	Согласование, хранение и рассылка.....	9
	Приложение 1 – Карта КРІ с целевыми значениями.....	10
	Приложение 2 – Методика расчета размера премирования по результатам деятельности.....	11



	НАО «Восточно-Казахстанский университет имени Сарсена Аманжолова» Положение об оплате труда и премировании Председателя и членов правления	П ВКУ 004-21 Дата следующей проверки 2028 г. стр. 3 из 15
---	---	--

1 Область применения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и премировании председателя и членов правления НАО «Восточно-Казахстанский университет имени Сарсена Аманжолова» (далее – Общество) разработано на основе действующего законодательства в целях обеспечения единых подходов в вопросах оплаты и мотивации труда руководящих работников и является локальным внутренним актом, обязательным для исполнения.

1.2. Положение устанавливает условия и порядок выплаты премий руководящим работникам и основывается на следующих принципах:

- взаимосвязь премии с выполнением задач, отвечающих интересам Общества и его единственного акционера;
- простота и прозрачность принципов определения размера премии.

2 Нормативные ссылки

В настоящем Положении использованы ссылки на следующие нормативные документы:

Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года;

Закон РК от 27.07.2007 г № 319- III «Об образовании»;

Закон РК от 13 мая 2003 года № 415 «Об акционерных обществах»;

Типовое положение об условиях оплаты труда и премирования руководящих работников национальных компаний, акционерных обществ, контрольные пакеты акций которых принадлежат государству, утвержденное приказом Заместителя Премьер-Министра - Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 29 июля 2023 года № 326;

Коллективный договор Некоммерческого акционерного общества «Восточно-Казахстанский университет имени Сарсена Аманжолова»;

Устав Некоммерческого акционерного общества «Восточно-Казахстанский университет имени Сарсена Аманжолова».

3 Определения

В настоящем Положении применяются термины и определения в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.

- 1) Общество – некоммерческое акционерное общество «Восточно – Казахстанский университет имени Сарсена Аманжолова»;
- 2) Орган управления – Совет директоров;
- 3) Единственный акционер – Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан;
- 4) Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением работодателем обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд



	НАО «Восточно-Казахстанский университет имени Сарсена Аманжолова» Положение об оплате труда и премировании Председателя и членов правления	П ВКУ 004-21 стр. 4 из 15	Дата следующей проверки 2028 г.
---	---	--	--

в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя;

5) 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;

6) Премия - переменная выплата, размер которой может быть, как одинаковым для руководящих работников Общества, а также разным в зависимости от оценки индивидуального результата (KPI);

7) Компенсационные выплаты – денежные выплаты, связанные с особым режимом работы и условиями труда, потерей работы, возмещением работникам Общества затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных, предусмотренных законами Республики Казахстан обязанностей;

8) Мотивационные KPI – показатели, включенные в систему премирования руководящих работников Общества для фокусирования их усилий на достижение приоритетных в отчетном периоде целей;

9) Корпоративные KPI – вид мотивационных KPI, которые определяют размер премирования за результаты работы Общества (достижение показателей Плана развития) и являются едиными для всех руководящих работников Общества;

10) Функциональные KPI – вид мотивационных KPI, которые устанавливаются дифференцированно для каждого работника и определяют размер премирования за результативность работы;

11) Вес KPI – коэффициент, определяющий значимость, приоритетность данного показателя по отношению к другим показателям;

12) Порог – значение KPI, характеризующее минимальные ожидания от результата деятельности, которое с высокой вероятностью достижимо при условии добросовестного выполнения должностных обязанностей, как правило, соответствующее лучшему из следующих значений: плановое значение на планируемый год (из Плана развития) и фактическое значение за год, предшествующий планируемому;

13) Цель – значение KPI, характеризующее ожидаемый уровень высоких результатов деятельности;

14) Вызов – значение KPI, характеризующее выдающиеся результаты деятельности, способствующее реализации целей Общества;

15) Результативность по KPI – величина, определяющая степень достижения целевых планок по KPI;

16) Итоговая результативность – средневзвешенная результативность по всем мотивационным KPI с учетом их веса;

17) Пособие на оздоровление – выплаты, производимые руководящим работникам Общества к ежегодному трудовому отпуску.



	НАО «Восточно-Казахстанский университет имени Сарсена Аманжолова» Положение об оплате труда и премировании Председателя и членов правления	Дата следующей проверки 2028 г. П ВКУ 004-21 стр. 5 из 15
---	---	--

К руководящим работникам Общества относятся:

- 1) Председатель правления - ректор;
- 2) Члены правления.

4 Обозначения и сокращения

В настоящем Положении применяются следующие сокращения:

СВОК - Система внутреннего обеспечения качества;

ПРСВОК – Представитель руководства по системе внутреннего обеспечения качества;

ОСМСиА – Отдел стратегии, международного сотрудничества и аккредитации;

ОДОиК – Отдел документационного обеспечения и контроля;

УПиПП – Управление персонала и правовой поддержки;

РСП – Руководитель структурного подразделения;

ДП ВКУ – Документированная процедура Общества;

5 Условия оплаты труда и премирования руководящих работников

5.1 Размер месячного должностного оклада руководящих работников Общества устанавливается решением Совета директоров.

5.2 Оплата труда и премирование Председателя правления-ректора и членов правления производятся за счет средств, предусмотренных на оплату труда в Плане развития Общества на текущий финансовый год.

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

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

5.5 Годовые премии руководящим работникам выплачиваются по результатам финансового года после утверждения в установленном порядке результатов финансово-хозяйственной деятельности Общества на основе аудированной финансовой отчетности при наличии положительного финансового результата или чистой прибыли, при этом общий годовой объем данного премирования не должен превышать 6 (шесть) должностных окладов.

5.6 Премии руководящим работникам Общества не выплачиваются:

- при наличии не снятого дисциплинарного взыскания;
- в случае нахождения в отпуске без сохранения заработной платы более



	НАО «Восточно-Казахстанский университет имени Сарсена Аманжолова» Положение об оплате труда и премировании Председателя и членов правления	Дата следующей проверки 2028 г. стр. 6 из 15

1 месяца;

- в случае нахождения в отпуске по беременности и родам, кроме премии по итогам работы за отчетный период, пропорционально отработанному времени;
- в случае работы в Обществе менее 6 месяцев (*изменен решением Совета директоров от 15.08.2024 года Протокол №6*).

5.7 *Исключен решением Совета директоров от 17.10.2025 года (Протокол №6)*

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

6 Выплаты компенсационного и социального характера

6.1 Выплаты компенсационного характера руководящим работникам, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

6.2 Председателю правления – ректору и членам правления Общества при предоставлении ежегодного оплачиваемого трудового отпуска выплачивается пособие на оздоровление в размере одного должностного оклада один раз в течение календарного года.

6.3 При прекращении трудовых отношений с членами правления Общества, материальная помощь на оздоровление не выплачивается.

6.4 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 100 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 300 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 200 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,



	НАО «Восточно-Казахстанский университет имени Сарсена Аманжолова» Положение об оплате труда и премировании Председателя и членов правления	Дата следующей проверки 2028 г. П ВКУ 004-21 стр. 7 из 15
---	---	--

утверждаемым уполномоченным государственным органом в области здравоохранения (основание: выписка из истории болезни, заключение лечащего врача, документы, подтверждающие расходы), - в размере не более 100 МРП.

6.5 Материальная помощь предоставляется на основании заявления или служебной записки с приложением подтверждающих документов.

7 Оценка эффективности деятельности руководящих работников

7.1 Процедура оценки эффективности деятельности Председателя, членов правления Общества включает в себя следующие этапы:

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

7.2 Мотивационные KPI разрабатываются в виде карты KPI с целевыми значениями (Приложение 1 к настоящему Положению) путем каскадирования стратегических целей Общества к конкретным показателям.

7.3 Карты KPI для Председателя, членов правления на соответствующий год, разрабатываются ответственным структурным подразделением Общества и согласовываются с членами правления на предмет оптимальности количества KPI, расстановки весов и адекватности целевых значений. В дальнейшем карты KPI выносятся корпоративным секретарем на утверждение в установленном порядке Советом директоров Общества не позднее 31 марта отчетного года.

7.4 Корректировка карты KPI осуществляется ОСМСиА в случае возникновения непредвиденных обстоятельств, значительно влияющих на результативность по показателям, а также по причине:

- 1) появления новых/отказ от существующих бизнес-процессов/направлений деятельности;
- 2) корректировки стратегических направлений деятельности Общества, т.к. разработка стратегии не предусмотрена законодательством;
- 3) изменений организационной структуры Общества.

7.5 В случае замены члена правления Общества, ответственного за определенное направление деятельности, корпоративный секретарь Общества незамедлительно информирует члена правления, назначенного ответственным за направление деятельности, о необходимости согласования/корректировки карты KPI, для последующего утверждения в установленном порядке.

7.6 Карты KPI Председателя, членов правления выносятся



	НАО «Восточно-Казахстанский университет имени Сарсена Аманжолова» Положение об оплате труда и премировании Председателя и членов правления	П ВКУ 004-21 Дата следующей проверки 2028 г. стр. 8 из 15
---	---	--

корпоративным секретарем на утверждение Советом директоров Общества в установленном порядке после назначения руководящих работников.

7.7 По итогам завершения отчетного периода ответственное структурное подразделение Общества производит проверку достоверности фактических показателей, производит расчет размеров премирования и готовит рекомендации для последующего принятия Советом директоров решения о выплате/невыплате премии.

7.8 Карты KPI с фактическими значениями и расчеты размеров вознаграждения корпоративный секретарь выносит в установленном порядке на рассмотрение Совета директоров Общества.

7.9 Премирование по результатам оценки деятельности осуществляется пропорционально фактически отработанному времени по соответствующей должности за исключением периода действия дисциплинарного взыскания. Для исчисления премирования, время нахождения в очередном трудовом отпуске (рабочие дни), период нахождения в служебной командировке (в том числе на курсах повышения квалификации) включаются в фактически отработанное время.

Членам правления Общества не выплачивается премия по результатам оценки их деятельности при:

а) отсутствии положительного финансового результата по итогам финансового года;

б) не выполнении пороговых значений отдельных корпоративных KPI по итогам года;

в) итоговой результативности выполнения функциональных KPI за отчетный год, которые составили - менее 50% (включительно).

7.10 По решению Совета директоров Общества 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.

7.11 Размер премии по результатам оценки деятельности осуществляется в соответствии с методикой, приведенной в приложении 2 к настоящему Положению.

7.12 Право на получение премии по итогам работы за год имеют члены правления Общества, фактически отработавшие в отчетном периоде не менее 6 (шести) месяцев, по итогам выполнения утвержденных KPI за отчетный год. (изменен решением Совета директоров от 15.08.2024 года Протокол №6)

7.13 По вопросам начисления и выплаты премии, не



	НАО «Восточно-Казахстанский университет имени Сарсена Аманжолова» Положение об оплате труда и премировании Председателя и членов правления	Дата следующей проверки 2028 г. П ВКУ 004-21 стр. 9 из 15
---	---	--

урегулированным настоящим Положением, решения принимаются Советом директоров Общества.

7.14 Руководящим работникам разрешается заниматься научно – педагогической деятельностью.

8 Прочие условия

8.1. При участии руководящего работника Общества 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.

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

9 Согласование, хранение и рассылка

9.1 Положение утверждается решением Совета директоров Общества и действует до его отмены.

9.2 Подлинник Положения хранится у корпоративного секретаря Общества.

9.3 За индивидуальное ознакомление с содержанием Положения руководящих работников Общества под роспись в листе ознакомления подлинника Положения несет ответственность РСП и начальник УПиПП при приеме на работу в Общество нового сотрудника путем информирования об обязательном ознакомлении с содержанием данного Положения.

9.4 Рассылку учтённых рабочих экземпляров Положения осуществляет ОДОиК.

9.5 Ответственность за хранение учтённого рабочего экземпляра Положения в подразделении несёт РСП.





Приложение 1

Карта КРІ с целевыми значениями

№ п/п	Наименование мотивационного КРІ	Ед. измерения	Вес показателя	Порог	Цель	Вызов	Факт
КОМПЕТЕНТНЫЕ КРІ							
1			%				
2			%				
3			%				
4			%				
ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ КРІ							
Председатель правления							
1			%				
2			%				
3			%				
4			%				
Заместитель Председателя правления							
1			%				
2			%				
3			%				
4			%				
Члены правления - проректоры (на каждого отдельно)							
1			%				
2			%				
3			%				
4			%				

Согласовано:

№ п/п	Должность	Фамилия, инициалы	Подпись, дата

Дата заполнения « ____ » 20 ____ год



Приложение 2

Методика расчета размера премирования по результатам деятельности

1. Базовый размер премирования по результатам деятельности рассчитываются по (В) формуле:

$$B = O_{\text{год}} * \text{Пр}; \quad (1)$$

где:

$O_{\text{год}}$ – годовая сумма должностного оклада руководящего работника Общества за фактически отработанное время в отчетном периоде;

Пр – коэффициент предельного размера премирования, кратный годовому должностному окладу.

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

$$B_k = B * D_k * K_1; \quad (2)$$

где:

B – базовый размер премирования;

D_k – доля премирования за выполнение корпоративных KPI;

K_1 – коэффициент, зависящий от достигнутой работником Общества результативности по корпоративным KPI ($K_1 = \text{взвешенная результативность по индивидуальным KPI} / 100$).

3. Размер премирования за результативность руководящего работника Общества (B_ϕ) рассчитываются по формуле:

$$B_\phi = B * D_\phi * K_2; \quad (3)$$

где:

B – базовый размер премирования;

D_ϕ – доля премирования за выполнение функциональных KPI;

K_2 – коэффициент, зависящий от достигнутой работником Общества результативности по функциональным KPI ($K_2 = \text{взвешенная результативность по функциональным KPI} / 100$).

4. Доля премирования за выполнение корпоративных и функциональных KPI (D_k, D_ϕ) в соответствии со степенью влияния должности на выполнение стратегических целей Общества, зависит от уровня должностей, которую рекомендуется рассчитывать в соответствии со следующей таблицей.

Доли премирования за выполнения корпоративных и функциональных KPI

Наименование должности	Корпоративные KPI	Функциональные KPI
Председатель правления - ректор	80%	20%
Заместитель Председателя	70%	30%

	НАО «Восточно-Казахстанский университет имени Сарсена Аманжолова» Положение об оплате труда и премировании Председателя и членов правления	Дата следующей проверки 2028 г. стр. 12 из 15
правления – проректор по стратегическому развитию и научной работе		
Члены правления-проректоры	60%	40%

5. Итоговый размер премирования ($B_{год}$) рассчитывается как сумма премирования за результативность работы Общества (B_k) и премирования за результативность работника (B_Φ):

$$B_{год} = B_k + B_\Phi; \quad (4)$$

6. Оценка результативности работника по отдельным KPI рассчитывается по схеме, приведенной в следующей таблице.

Расчет результативности по KPI

Фактическое значение KPI	Результативность по KPI, %
Менее ПОРОГА	0
Равно ПОРОГУ	75
Между ПОРОГОМ и ЦЕЛЬЮ	Расчет:(((Факт–Порог)/(Цель–Порог))*25)+75
РАВНО ЦЕЛИ	100
Между ЦЕЛЬЮ и ВЫЗОВОМ	Расчет:(((Факт–Цель)/(Вызов–Цель))*25)+100
Больше или равно ВЫЗОВУ	125

7. Итоговая результативность по всем KPI определяется по формуле:

$$\sum_{n_i}^n \text{Результативность по KPI}_i * \text{Вес KPI}_i$$

где:

n – количество KPI

i – порядковый номер KPI

Наличие дисциплинарного взыскания (ДВ в %) у руководящего работника Общества в отчетном периоде предполагает снижение выплаты его премирования. В этой связи, расчет снижения проводится следующим образом:

Процент снижения размера премирования =количество рабочих дней, в течение которого действовало дисциплинарное взыскание в отчетном периоде/количество фактически отработанных дней в отчетном периоде. Отсутствие взыскания определяется, как 0%.

