

«УТВЕРЖДЕНО»

**Решением Совета директоров
НАО «Западно-Казахстанский
медицинский университет
имени Марата Оспанова»
от «10» декабря 2021 года
протокол № 10.**

ПОЛОЖЕНИЕ

**об условиях оплаты труда и премировании
Председателя и членов Правления
некоммерческого акционерного общества
«Западно-Казахстанский медицинский университет
имени Марата Оспанова**

г. Актобе, 2021 год

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда, премирования и социального обеспечения Председателя и членов Правления некоммерческого акционерного общества «Западно-Казахстанский медицинский университет имени Марата Оспанова» (далее - Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан, Уставом некоммерческого акционерного общества «Западно-Казахстанский медицинский университет имени Марата Оспанова», является внутренним нормативным документом и определяет порядок и условия мотивации труда, гарантий и компенсаций руководящих работников некоммерческого акционерного общества «Западно-Казахстанский медицинский университет имени Марата Оспанова».

2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

Общество – некоммерческое акционерное общество «Западно-Казахстанский медицинский университет имени Марата Оспанова»;

Единственный акционер — Министерство здравоохранения Республики Казахстан;

Орган управления — Совет директоров;

Руководящие работники – Председатель Правления — Ректор Общества, члены Правления Общества;

Должностной оклад — фиксированный размер оплаты труда работника в месяц за выполнение трудовых обязанностей с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

Премирование - вознаграждение, предназначенное для стимулирования эффективности труда членов Правления Общества, выплачиваемое на праздники (день Медицинского работника и день Независимости), а также по итогам работы за год в зависимости от результатов работы по решению Совета директоров;

КПД — ключевые показатели деятельности, характеризующие эффективность финансово производственной деятельности Общества и степень достижения руководящими работниками стратегических целей;

Мотивационные КПД - показатели, включенные в систему премирования руководящих работников для фокусирования их усилия на достижение приоритетных в отчетном периоде целей;

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

Функциональные КПД — вид мотивационных КПД, которые устанавливаются дифференцированно для каждого работника и определяют размер премирования за результативность руководящего работника;

Вес КПД — коэффициент, определяющий значимость, приоритетность данного показателя по отношению к другим показателям;

Порог — значение КПД, 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;

Цель — значение КПД, характеризующее ожидаемый уровень высоких результатов деятельности;

Вызов — значение КПД, характеризующее выдающиеся результаты деятельности, способствующее реализации амбициозных целей Общества;

Результативность по КПД — величина, определяющая степень достижения целевых планов по КПД;

Итоговая результативность — средневзвешенная результативность по всем мотивационным КПД с учетом их веса;

Пособие на оздоровление - выплаты, производимые руководящим работникам к ежегодному трудовому отпуску.

3. Положение устанавливает условия и порядок выплаты премий руководящим работникам Общества, и основывается на следующих принципах:

1) взаимосвязь премии с выполнением задач, отвечающих интересам Общества и его Единственного акционера;

2) простота и прозрачность принципов определения размера премии.

4. Нормы глав 3,4 и 5 настоящего Положения не распространяются на иностранных членов Правления, привлекаемых в установленном порядке на условиях трудового договора в Общество.

2. Порядок и условия оплаты труда

5. Размер месячного должностного оклада, право на получение годовой премии Председателя и членов Правления определяются в трудовом договоре, заключаемом в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

6. Размер месячного должностного оклада Председателя и членов Правления Общества определяется в зависимости от сложности выполняемой работы, занимаемой должности, особенностей и масштабов производства и связанных с ним рисков, оценки профессионального и квалифицированного уровня, особенностей и отраслевой специфики труда и устанавливается решением Совета директоров Общества.

7. Заработная плата Председателя и членов Правления Общества выплачивается в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц, согласно Трудовому Кодексу не позднее 10 числа, следующего месяца, с учетом налогов и других обязательных

отчислений в соответствии с законодательством Республики Казахстан и выплачивается после удержания налогов и других обязательных отчислений.

8. Система оплаты труда и премирование по итогам года Председателя и членов Правления Общества устанавливается Советом директоров.

9. Оплата заработной платы производится за счет средств, предусмотренных на оплату труда.

3. Оценка эффективности деятельности руководящих работников

10. Процедура оценки эффективности деятельности Председателя и членов Правления включает в себя следующие этапы:

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

11. Мотивационные КПД разрабатываются в виде карты КПД с целевыми значениями (Приложение 1 к настоящему Положению) путем каскадирования стратегическим целям Общества к конкретным показателям.

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

13. В случае замены члена Правления, ответственного за определенный/ое бизнес — процесс/направление деятельности, корпоративный секретарь незамедлительно информирует члена Правления, назначенного ответственным за бизнес-процесс/направление деятельности, утвержденную карту КПД для согласования/корректировки и последующего утверждения в установленном порядке.

14. Карты КПД Председателя и членов Правления выносятся корпоративным секретарем на утверждение Советом директоров Общества в установленном порядке после назначения руководящих работников.

15. По итогам завершения отчетного периода ответственное структурное подразделение Общества производит проверку достоверности фактических показателей и переводит фактическое значение КПД в проценты результативности, производит расчет размеров премирования и готовит рекомендации для последующего принятия Советом директоров решения о выплате/невыплате премирования.

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

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

- 1) появление новых/отказ от существующих бизнес - процессов/направлений деятельности;
- 2) корректировки долгосрочной стратегии развития Общества;
- 3) изменения организационной структуры Общества.

При этом, карты КПД не корректируются после 25 сентября отчетного года.

4. Порядок премирования

18. Для Председателя и членов Правления Общества устанавливаются следующие виды премирования единовременное премирование и премирование по итогам работы за год.

19. Премиирование по итогам года за счет средств, предусмотренных на эти цели в Плане развития Общества в соответствующем периоде.

20. Премиирование к государственным и профессиональным праздникам для Председателя и членов Правления осуществляется по решению Председателя Правления-Ректора, при этом общий годовой размер данной премии составляет на 1 (один) работника не более 10 (десять) минимальных размеров заработной платы, установленных законодательством Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год:

- 1) ко дню Медицинского работника;
- 2) ко дню Независимости Республики Казахстан.

21. В случае прекращения (расторжения) трудового договора по основаниям, предусмотренным статьей 50, пунктом 1 статьи 51, подпунктами 2), 6), (в случае отсутствия вины работника), 23) пункта 1 статьи 52, статьи 56, подпунктами 1), 3), 5) и 6) пункта 1 статьи 57, статьями 58, 59 Трудового кодекса Республики Казахстан, вознаграждения по результатам деятельности за отчетный период могут выплачиваться в соответствии с настоящим Положением пропорционально фактически отработанному времени по решению Совета директоров Общества.

22. Премиирование по итогам работы за год определяется на основании общей оценки Правления Общества, от индивидуальной оценки степени достижения Председателя и членами Правления заранее установленных КПД в порядке, определяемых настоящим положением.

23. Премиирование по результатам деятельности начисляются 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.

24. Размер премии зависит от качественных и количественных показателей выполнения плана развития и КПД Общества.

25. Премия по итогам работы за год Председателю и членам Правления выплачивается по результатам финансового года и после утверждения в установленном порядке результатов финансово — хозяйственной деятельности Общества на основе аудированной финансовой отчетности и отчета по исполнению плана развития, при этом общий годовой объем данного премирования не должен превышать 6 (шесть) должностных окладов.

26. Председателю и Членам Правления не выплачивается премирование по результатам деятельности при:

1) отсутствии положительного финансового результата по итогам финансового года;

2) не выполнения пороговых значений отдельных корпоративных КПД по итогам года;

3) наличии не снятого дисциплинарного взыскания;

4) стаже работы в Обществе менее шести месяцев.

27. Решения о выплате годовой премии и премии членам Правления принимаются Советом директоров Общества.

28. Выплата премии Председателю и членам Правления осуществляется согласно приказу Председателя Правления — Ректора или лица, исполняющего его обязанности, подготовленного на основании соответствующего решения Совета директоров Общества.

29. Размер премии по результатам деятельности рассчитывается в соответствии с методикой, приведенной в приложении 3 к настоящему Положению.

5. Оказание материальной помощи

30. Оказание материальной помощи производится за счет средств фонда оплаты труда Общества.

31. Оказание материальной помощи Председателю и членам Правления Общества осуществляется в случаях:

1) для оздоровления при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска - в размере 1 (один) должностной оклад;

2) рождения ребенка/усыновления или удочерения детей - в размере не более 100 месячных 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;

3) смерти работника - в размере не более 400 МРП с единовременной выплатой одному из членов семьи или, при отсутствии таковых, лицу, взявшему на себя организацию похорон;

4) смерти супруга/детей, родителей работника – в размере не более 300 МРП;

5) в связи с лечением/операцией работника или лиц, 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 Общества (основание: выписка из истории болезни, заключение лечащего врача, документы, подтверждающие расходы), - в размере не более 100 МРП;

б) в связи с вступлением в брак - в размере не более 50 МРП.

32. Оказание материальной помощи Председателю и членам Правления производится на основании заявления с приложением подтверждающих документов.

6. Заключительные положения

33. Общество имеет право дополнять и изменять отдельные пункты данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда в Республике Казахстан.

34. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются решением Совета директоров.

Приложение 1
к Положению об условиях
оплаты труда и премировании
Председателя и членов Правления
НАО «Западно-Казахстанский
медицинский университет имени
Марата Оспанова»

Карта КПД с целевыми значениями

Наименование КПД	Единица измерения	Порог	Цель	Вызов	Вес %
Корпоративные КПД – 80%					
Функциональные КПД – 20%					

Наименование должности, Ф.И.О. _____



Приложение 2
к Положению об условиях
оплаты труда и премировании
Председателя и членов Правления
НАО «Западно-Казахстанский
медицинский университет имени
Марата Оспанова»

Карта КПД с фактическими значениями

Наименование должности, Ф.И.О. _____

	Индикатор	Источник	Пороговое значение, год

Согласовано:

№ п/п	должность	Фамилия, инициалы	Подпись, дата

Дата заполнения « _____ » _____ 20 _____ год

Приложение 3
к Положению об условиях
оплаты труда и премировании
Председателя и членов Правления
НАО «Западно-Казахстанский
медицинский университет имени
Марата Оспанова»

Методика по расчету размера премирования по результатам деятельности

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

$$B = O_{\text{год}} * Pr / 2 \quad (1)$$

где

О год — годовая сумма должностного оклада руководящего работника за фактически отработанное время в отчетном периоде; пр — коэффициент предельного размера премирования, кратное к годовому должностному окладу.

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

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

где

В — базовый размер премирования;

Дк — доля премирования за выполнение корпоративных КПД; 1 — коэффициент, зависящий от достигнутой руководящим работником результативности по корпоративным КПД.

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

$$B_p = B * D_f * K_2 \quad (3) \text{ где}$$

В — базовый размер премирования;

Дф — доля премирования за выполнение функциональных КПД; ю коэффициент, зависящий от достигнутой руководящим работником результативности по функциональным КПД.

4. Доля премирования за выполнения корпоративных и функциональных КПД зависит от уровней должностей в соответствии со степенью влияния должности на выполнение стратегических целей Общества и рекомендуется рассчитывать в соответствии с таблицей 1.

Наименование должности	Корпоративные КПД	Функциональные КПД
Председатель Правления- Ректор	80%	20%
Члены Правления Проректоры	70%	30%



5. Итоговый размер премирования (Вгод) рассчитывается как сумма премирования за результативность работы Общества (вк) и премирования за результативность руководящего работника (ВР):

$$\text{вгод} = \text{вк} + \text{Вр}$$

6. Оценка результативности руководящего работника рассчитывается по схеме, приведенной в таблице 2.

Таблица 2


Фактическое значение по КПД	Результативность по КПД, %
Менее ПОРОГА	0
Равно ПОРОГУ	75
между ПОРОГОМ и ЦЕЛЬЮ	Факт-Порог/Цель-Порог * 25 + 75
РАВНО ЦЕЛИ	100
между ЦЕЛЬЮ и ПОРОГОМ	Факт-Цель/Вызов-Цель * 25 + 100
Больше или равно ВЫЗОВУ	125

7. Итоговая результативность по всем КПД определяется по формуле:



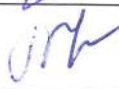
$$\sum_{i=1}^n \text{Результативность по КПД}_i * \text{Вес КПД}_i$$

где n-количество КПД Р порядковый номер КПД

Разработала:

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Подпись	Дата
1.	Рамазанова А.А.	Секретарь Правления		15.11.2022.

Согласовано:

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Подпись	Дата
1.	Валияхметова Р.Б.	Руководитель отдела стратегического развития		15.11.2022
2.	Беке Е.М.	Руководитель Департамента экономики и планирования		15.11.2022
3.	Төлеуова Г.А.	Руководитель юридического отдела		15.11.2022