

(10.11.2021 жс (№8 Хаттама), 28.04.2023жс. (№5 Хаттама) өзгерістер енгізілді



**«Академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды университеті»
коммерциялық емес акционерлік Қоғамның Басқарма Төрағасы – Ректорының және
Басқарма мүшелерінің еңбегіне ақы төлеу және сыйлықақы беру шарттары туралы Ереже**

1. Жалпы ережелер

1. Осы ереже «Академик Е. А. Бөкетов атындағы Қарағанды университеті» КЕАҚ Басқарма Төрағасы – Ректордың және Басқарма мүшелерінің еңбегіне ақы төлеу және сыйлықақы беру шарттары туралы (бұдан әрі-Ереже) – Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің, «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының 2003 жылғы 13 мамырдағы № 415-ІІ Заңының негізінде және Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1183 Қаулысымен бекітілген акцияларының бақылау пакеттері мемлекетке тиесілі ұлттық компаниялардың, акционерлік қоғамдардың басшы қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу мен оларға сыйлықақы беру шарттары туралы Үлгілік ережеге сәйкес әзірленді.

2. Осы Ережеде пайдаланылатын негізгі ұғымдар:

1) **Қоғам** – «Академик Е. А. Бөкетов атындағы Қарағанды университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы;

2) **Басшы қызметкерлер** – Басқарма Төрағасы-Ректор, Қоғам Басқармасының мүшелері;

3) **еңбекке ақы төлеу**-Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы Еңбек кодексіне, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне, сондай-ақ келісімдерге, еңбек, ұжымдық шарттарға, жұмыс берушінің актілеріне және осы Ережеге сәйкес жұмыскерге еңбегі үшін сыйақының міндетті төлемін жұмыс берушінің қамтамасыз етуіне байланысты қатынастар жүйесі;

4) **лауазымдық айлықақы**-жұмыскердің біліктілігі, орындалатын жұмыстың күрделілігі, саны, сапасы мен жағдайлары ескеріле отырып, еңбек нормаларын (Еңбек міндеттерін) орындағаны үшін жұмыскердің айына еңбегіне ақы төлеудің тіркелген мөлшері;

5) **сыйлықақы беру**-Қоғамның Басқарма мүшелерінің еңбегінің тиімділігін ынталандыруға арналған сыйақы;

6) **КРІ**- Қоғамның басшы қызметкерлерінің күш-жігерін басым мақсаттарға қол жеткізуге шоғырландыру үшін олардың жүйесіне енгізілген тиімділіктің түйінді көрсеткіштері;

7) **корпоративтік КРІ**- Қоғам жұмысының нәтижелері үшін сыйлықақы мөлшерін айқындайтын және Басқарманың барлық мүшелері үшін бірыңғай болып табылатын КРІ түрі;

8) **функционалдық КРІ**-әрбір басшы қызметкер үшін сараланған түрде белгіленетін және оның жұмысының нәтижесі үшін сыйлықақы мөлшерін айқындайтын КРІ түрі;

9) **шегі**- лауазымдық міндеттерін адал орындаған жағдайда жоғары ықтималдықпен қол жеткізуге болатын, әдетте жоспарланатын жылдың алдындағы жылдағы КРІ мәніне сәйкес келетін қызмет нәтижесінен ең аз күтулерді сипаттайтын КРІ мәні;

10) **мақсат**-қызметтің жоғары нәтижелерінің күтілетін деңгейін сипаттайтын КРІ мәні;

11) **үлес салмағы** - осы көрсеткіштің басқа көрсеткіштерге қатысты маңыздылығын, басымдылығын айқындайтын коэффициент;

12) **факт**-қызметтің нақты нәтижелерін сипаттайтын КРІ мәні;

13) **КРІ бойынша нәтижелілік** - КРІ нысаналы мәндеріне қол жеткізу дәрежесін айқындайтын шама;

14) **сауықтыруға арналған жәрдемақы** – басшы қызметкерлерге жыл сайынғы еңбек демалысына төленетін төлемдер.

15) **жылдық сыйлықақы** - қол жеткізілген жетістіктерді материалдық көтермелеу және жұмыс тиімділігін арттыру мақсатында Қоғамның басшы қызметкерлеріне жұмыс нәтижелеріне қарай жылына бір рет төленетін, Бір жылғы жұмыс қорытындылары бойынша сыйақы. Жылдық

сыйлықақы тұрақты сипатта болмайды.

3. Ереже мынадай қағидастарды негізге ала отырып, Қоғам Басқармасының мүшелеріне сыйлықақы төлеу шарттары мен тәртібін белгілейді:

1) сыйлықақының Қоғам мен оның Жалғыз акционерінің мүдделеріне сай келетін міндеттерді орындаумен өзара байланысы;

2) сыйлықақы мөлшерін анықтау принциптерінің қарапайымдылығы мен ашықтығы.

4. Қоғамның Басқарма мүшелеріне мыналар жатады:

1) Басқарма Төрағасы-Ректор;

2) Директорлар кеңесі сайлаған/Қоғамның Жалғыз акционері Басқарма құрамына тағайындаған тұлғалар.

5. Қоғамның басшы қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу және сыйлықақы беру Қоғамның ағымдағы қаржы жылына арналған даму жоспарында еңбекке ақы төлеуге көзделген қаражат есебінен жүргізіледі.

6. Қоғамның басшы қызметкерлерінің айлық лауазымдық жалақысының мөлшері, Басқарма мүшелерінің жылдық сыйлықақы алу құқығы Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен жасалатын еңбек шартында көрсетіледі.

2. Басқарма мүшелеріне еңбекақы төлеу шарттары.

7. Қоғамның Басқарма мүшелерінің лауазымдық айлықақысының мөлшерін Директорлар кеңесі айқындайды.

8. Қоғам Басқармасы мүшелерінің лауазымдық айлықақысының мөлшері орындалатын жұмыстың күрделілігіне, атқаратын лауазымына, Қоғам қызметінің ерекшеліктері мен ауқымына қарай айқындалады.

9. Жалақы штаттық кестеге және еңбек шартына сәйкес белгіленген лауазымдық жалақыға сәйкес нақты жұмыс істеген уақыты үшін есептеледі.

10. Қоғам Басқармасының мүшелері Қоғамда қоса атқаратын жұмыс істеуге, сондай-ақ қоса атқаратын лауазымы бойынша жалақы мен басқа да қосымша ақылар мен өтемақы төлемдерін қолданыстағы заңнамаға сәйкес мөлшерде, Директорлар кеңесінің қосымша келісімінсіз алуға құқылы.

11. Басқарма мүшелерінің орташа жалақысын есептеу жылдық сыйлықақыны есепке алмай, Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен жүргізіледі.

3. Сыйлықақы беру тәртібі және жылдық сыйлықақы төлеу шарттары

12. Қоғам Басқармасының мүшелері үшін жыл ішіндегі жұмыс қорытындылары бойынша сыйлықақы (жылдық сыйлықақы) белгіленеді.

13. Қоғам Басқармасы Мүшелерінің өндіріс тиімділігі мен жұмыс сапасын арттыруға мүдделілігін күшейту үшін жылдық сыйлықақы төленеді.

14. Есепті жылы КРІ бекітілген Қоғамның сайланған/тағайындалған Басқарма мүшелері жылдық сыйлықақы алуға құқылы.

Директорлар кеңесінің шешімі бойынша КРІ бекітілмеген жағдайда жылдық сыйлықақы есепті күнтізбелік жылдың 3 немесе 4 тоқсанында сайланған Басқарма мүшесіне төленуі мүмкін.

Бұл жағдайда жылдық сыйлықақының мөлшері Қоғамның сайланған Басқарма мүшесі жұмыс істеген уақыт кезеңіне барабар сандық және сапалық көрсеткіштеріне негізделі отырып айқындалады.

Есепті күнтізбелік жыл аяқталғанға дейін бір ай бұрын сайланған Басқарма мүшесіне жылдық сыйлықақы төленбейді (Директорлар кеңесінің 2023 жылғы 28 сәуірдегі шешімімен өзгертілді (№5 хаттама)).

15. Қызметті бағалау нәтижелері бойынша жылдық сыйлықақылар Басқарма мүшелеріне келесі :

1) қаржы жылының қорытындысы бойынша оң қаржылық нәтиже болмаған жағдайда;

2) жыл қорытындысы бойынша жекелеген КРІ шекті мәндерін орындамауы;

3) Қоғамның КРІ орындаудың Қоғамның қорытынды нәтижелілігі – 50% - дан кем (қоса алғанда);

4) есепті жылы тәртіптік жазасының болуы.

16. Қоғам Басқармасы Мүшелерінің жылдық сыйлықақысының мөлшерін Директорлар кеңесі



олардың қызметін бағалауға жеке көзқарас негізінде айқындайды және даму жоспарын (КРІ) орындаудың сапалық және сандық көрсеткіштеріне байланысты болады. Жекелеген шекті мәндерді орындамаудың объективті себептері болған кезде директорлар Кеңесі жылдық сыйлықақы төлеу туралы шешім қабылдай алады.

17. Есепті жылғы қызметті бағалау нәтижелері бойынша Басқарма мүшелеріне жылдық сыйлықақы берудің шекті мөлшері 6 лауазымдық айлықақыдан аспауға тиіс.

18. Қоғам Басқарма мүшелерінің жылдық сыйлықалары аудиттелген қаржылық есептілік негізінде Қоғамның қаржы-шаруашылық қызметінің нәтижелері белгіленген тәртіппен бекітілгеннен кейін жұмыс істеген кезеңге пропорционалды қаржы жылының нәтижелері бойынша төленеді.

19. Қоғам Басқармасының мүшелеріне жылдық сыйлықақы беру Қоғамның Директорлар Кеңесі бекіткен «Академик Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды университеті» КЕАҚ Директорлар кеңесінің, басқармасының, ішкі аудит қызметінің және корпоративтік хатшысының қызметін бағалау туралы Ережесімен және осы Ережемен айқындалатын тәртіппен Қоғам Басқармасының Жалпы бағасы және Басқарма мүшелерінің алдын ала белгіленген КРІ қол жеткізу дәрежесін жеке бағалау негізінде жүзеге асырылады.

20. Қоғамның Басқарма мүшелеріне жылдық сыйлықақы төлеу Директорлар кеңесінің шешімі негізінде жүзеге асырылады.

Директорлар кеңесінің шешімі бойынша Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 50,51, 52 баптың 1 бөлігінің 2),6), 19) (басшы қызметкердің кінәсі болмаған жағдайда), 20) тармақшасында, 56 баптың 1), 3), 5) және 57,59 баптың 1 бөлігінің 6) тармақшасында қозделген негіздер бойынша еңбек шарты тоқтатылған (бұзылған) жағдайда, есепті кезеңдегі қызмет нәтижелері бойынша сыйлықақы, белгіленген тәртіппен бекітілген КРІ картасы нақты жұмыс істелген уақытқа барабар болған кезде осы Ережеге сәйкес жүргізіледі (Директорлар кеңесінің 2023 жылғы 28 сәуірдегі шешімімен өзгертілді (№5 хаттама).

4. Басқарма мүшелері қызметінің тиімділігін бағалау

21. Басқарма мүшелері қызметінің тиімділігін бағалау рәсімі келесі кезеңдерді қамтиды:

- 1) КРІ анықтамасы;
- 2) КРІ бекіту;
- 3) қажет болған кезде нысаналы мәндерді түзету;
- 4) нақты нәтижелілікті есептеу және бекіту.

22. Басшы қызметкерлердің КРІ нақты көрсеткіштерге Қоғамның стратегиялық мақсаттарын қасқалтау арқылы нысаналы мәндері бар КРІ картасы (1 Қосымша) түрінде әзірленеді.

23. Басқарма мүшелерінің КРІ бойынша ұсыныстары Басқармамен Директорлар кеңесіне қарауына жіберіледі.

24. Басқарма мүшелерінің КРІ белгіленген тәртіппен корпоративтік хатшы Қоғамның директорлар Кеңесінің бекітуіне шығарады.

25. Есепті кезеңнің аяқталу қорытындылары бойынша басқарма мүшелері КРІ карталарын нақты мәндерімен (2 Қосымша) толтырады және оларды Корпоративтік хатшыға береді.

26. Корпоративтік хатшы нақты көрсеткіштердің дұрыстығын тексеруді ұйымдастырады және Қоғамның қаржы қызметінің басшысымен бірлесіп КРІ нақты мәнін нәтижелілік пайызына аударады. Қоғамның қаржы қызметінің басшысы сыйлықақы мөлшерін есептейді (3-қосымша) және кейіннен Директорлар кеңесінің сыйлықақы төлеу/төлемесу туралы шешім қабылдауы үшін ұсынымдар дайындайды.

27. Корпоративтік хатшы нақты мәні бар КРІ карталарын және жылдық сыйлықақы мөлшерінің есептерін белгіленген тәртіппен Қоғамның Директорлар кеңесінің қарауына шығарады.

28. КРІ түзету көрсеткіштер бойынша нәтижелілікке айтарлықтай әсер ететін күтілген жағдайлар туындаған жағдайда, сондай-ақ:

- 1) Жаңа процестердің/қызмет бағыттарының пайда болуы/қолданыстағылардан бас тарту;
- 2) Қоғамның стратегиялық даму жоспарын елеулі түзету;
- 3) Қоғамның ұйымдық құрылымының өзгеруі.

Басқарма мүшелерінің КРІ есепті жылдың 1 қыркүйегінен кейін түзетілмейді.

5. Әлеуметтік қолдау, кепілдіктер және өтемақы төлемдері.



29. Материалдық көмек көрсету Қоғамның даму жоспарында көзделген қаражат есебінен жүргізіледі.

30. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы берілген кезде Басқарма мүшелеріне күнгізбелік жыл ішінде бір рет 1 (бір) айлық лауазымдық жалақы мөлшерінде сауықтыруға материалдық көмек төленеді.

31. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес белгіленген сынақ мерзімі кезеңінде Басқарма мүшелеріне жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы берілген кезде сауықтыруға материалдық көмек төленбейді.

32. Материалдық көмек Басқарма мүшелеріне белгіленген тәртіппен Қоғам қаражаты есебінен мынадай жағдайларда төленеді:

1) бала тууға/бала асырап алуға байланысты - қызметкерге біржолғы төлеммен тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген 50 АЕК-тен аспайтын мөлшерде төленеді. Егер ата-ананың екеуі де Қоғамның қызметкерлері болса, біржолғы материалдық көмек ата-анасының біреуіне олардың таңдауы бойынша төленеді;

2) қайтыс болуына байланысты: қызметкердің - отбасы мүшелерінің біріне немесе олар болмаған кезде жерлеуді ұйымдастыруды өзіне алған адамға біржолғы төлеммен 100 АЕК - тен аспайтын мөлшерде; қызметкердің жұбайының/балаларының, ата-аналарының-50 АЕК-тен аспайтын мөлшерде;

3) некеге тұруына байланысты-50 АЕК-тен аспайтын мөлшерде;

4) жұмыскерді немесе оның отбасы мүшелері болып табылатын адамдарды емдеуге/операцияға байланысты (негіздеме: ауру тарихынан үзінді көшірме, емдеуші дәрігердің қорытындысы, шығыстарды растайтын құжаттар) - 50 АЕК-тен аспайтын мөлшерде.

33. Басқарма мүшелеріне материалдық көмек көрсету растайтын құжаттарды қоса бере отырып, өтінішұсыныс негізінде жүргізіледі.

6. Директорлар кеңесінің 10.11.2021 ж. шешімімен (№8 Хаттама) алынып тасталды.

7. Директорлар кеңесінің 10.11.2021 ж. шешімімен (№8 Хаттама) алынып тасталды.

8. Басқа шарттар

41. Ережені бекіту, сондай-ақ оған өзгерістер мен толықтырулар енгізу Қоғамның Директорлар кеңесінің құзыретіне жатады.

42. Осы Ережемен реттелмеген бөлігінде Қазақстан Республикасының заңнамасын басшылыққа алу қажет.



Мақсатты мәндері бар КРІ картасы

Лауазымының атауы, ТАӘ _____

№	КРІ атауы	Өлшем. бір	жыл		Үлес салмағы
			шегі	мақсат	
1	2	3	10	11	12
Корпоративтік КРІ					
1)					
2)					
n)					
Функционалды КРІ					
1)					
2)					
n)					

Келісіді

№	Директорлар кеңесінің комитеті	Комитет мүшелері	Қолы, күні

Толтырылған күні « ____ » _____ 20 ____ ж.
(қолы, аты-жөні)

Нақты мәндері бар КРІ картасы

Лауазымының атауы, ТАӘ _____

№	КРІ атауы	Өлшем. бір	жыл				Үлес салмағы
			шегі	мақсат	факт	Нәтижелілігі к %	
1	2	3	8	9	10	11	12
Корпоративтік КРІ							
1)							
2)							
n)							
Функционалды КРІ							
1)							
2)							
n)							

Келісіді

№	Директорлар кеңесінің комитеті	Комитет мүшелері	Қолы, күні

Толтырылған күні « ____ » _____ 20 ____ ж.
(қолы, аты-жөні)


Басқарма мүшелерінің қызметін бағалау нәтижелері бойынша сыйлықақы мөлшерін есептеу әдістемесі

Қызметті бағалау нәтижелері бойынша сыйлықақы мөлшері мынадай тәртіппен есептеледі:

1. Қызметті бағалау нәтижелері бойынша сыйлықақының базалық мөлшері (**В**) мынадай формула бойынша есептеледі:

$$B = O_{год} * Pr \quad (1)$$

қайда

Ожыл – Басқарма мүшесінің есепті кезеңде нақты жұмыс істеген уақыты үшін лауазымдық жалақысының жылдық сомасы;

Pr – мына формула бойынша есептелетін сыйлықақының шекті мөлшерінің коэффициенті:

Pr = сыйлықақының ең жоғары мөлшері / жылдық лауазымдық жалақының сомасы

2. Қоғам жұмысының нәтижелілігі үшін сыйлықақы мөлшері (**Вк**) мына формула бойынша есептеледі:

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

қайда

В – сыйлықақының негізгі мөлшері;

Дк – корпоративтік КРІ орындағаны үшін сыйлықақы үлесі;

К1 – Басқарма мүшесінің корпоративтік КРІ бойынша қорытынды нәтижелілігіне байланысты коэффициент.

3. Басқарма мүшесінің нәтижелілігі үшін сыйлықақы мөлшері (**Вр**) мынадай формула бойынша есептеледі:

$$B_r = B * D_{ф} * K_2 \quad (3)$$

қайда

В – сыйлықақының негізгі мөлшері;

Дк – корпоративтік КРІ орындағаны үшін сыйлықақы үлесі;

К2 – Басқарма мүшесінің корпоративтік КРІ бойынша қорытынды нәтижелілігіне байланысты коэффициент.

4. Корпоративтік және функционалды КРІ орындағаны үшін сыйлықақы үлесі лауазымның Қоғамның стратегиялық мақсаттарын орындауға әсер ету дәрежесіне сәйкес лауазымдар деңгейіне байланысты болады және 1-кестеге сәйкес есептеледі.

1 Кесте

Лауазым атауы	Корпоративтік КРІ	Функционалды КРІ
Басқарма Торағасы	70%	30%
Басқарма мүшелері	30%	70%

5. Сыйлықақының қорытынды мөлшері (**Вгод**) Қоғам жұмысының нәтижелілігі үшін сыйлықақы және Басқарма мүшесінің нәтижелілігі үшін сыйлықақы (**Вк**) сомасы ретінде есептеледі (**Вр**):

$$B_{год} = B_k + B_r \quad (4)$$

6. Басқарма мүшесінің нәтижелілігін бағалау 2-кестеде келтірілген схема бойынша есептеледі.

Кесте 2

КРІ бойынша нақты мәні	КРІ бойынша нәтижелілік %
------------------------	---------------------------

Шектен төмен	0
Шегі тең	75
Шегі мен мақсат арасында	(нақты мәні-Шегі/мақсат-шегі)*25+75
Мақсаттарға тең	100
Жоғарыда аталған мақсаттар	125

7. КРІ барлық түрлері бойынша қорытынды нәтижелілік мына формула бойынша анықталады:

$$\sum_{ni=1}^n \text{бойынша нәтижелілік КРІ} \cdot \text{всс КРІ}$$

қайда

n –КРІ саны;

i – КРІ реттік саны