

**«Утверждено»**  
решением Совета Директоров  
НАО «Павлодарский педагогический  
университет имени Әлкей Марғұлан»  
решение №1 от 21 июля 2023 года  
(с изменениями от 20 марта 2026 года  
протокол №3)



**ПОЛОЖЕНИЕ О КРІ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ-РЕКТОРА  
И ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ НАО «ПАВЛОДАРСКИЙ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ ӘЛКЕЙ МАРҒҰЛАН»**

г.Павлодар 2023 год

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение о КРІ Председателя Правления – Ректора и членов Правления НАО «Павлодарский педагогический университет имени Әлкей Марғұлан» (далее - Положение) разработано на основании

- Закона Республики Казахстан от 13 мая 2003 года № 415-ІІ «Об акционерных обществах»,

- Устава НАО «Павлодарский педагогический университет имени Әлкей Марғұлан»

- приказа МНВО РК №398 от 08 августа 2024 года «Кодекс корпоративного управления НАО «Павлодарский педагогический университет имени Әлкей Марғұлан».

1.2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

1) **Общество** – некоммерческое акционерное общество «Павлодарский педагогический университет имени Әлкей Марғұлан»;

2) **руководящие работники** – Председатель Правления-Ректор, члены Правления Общества;

3) **премирование** – вознаграждение, предназначенное для стимулирования эффективности труда Председателя Правления-Ректора и членов Правления Общества;

4) **ключевые показатели (индикаторы) деятельности (далее – КРІ)** – показатели, характеризующие уровень эффективности деятельности Общества, должностных лиц и работников Общества, которые позволяют оценить эффективность их деятельности. КРІ имеют количественное и качественное значение, утверждаемое для Общества в составе стратегии развития и/или плана развития Общества, либо утверждаемое дифференцированно для каждого работника Общества и соответствующее результатам их деятельности за планируемые и отчетные периоды;

5) **корпоративные КРІ** – вид КРІ, которые определяют размер премирования за результаты работы Общества и являются едиными для всех членов Правления;

6) **функциональные КРІ** – вид КРІ, которые устанавливаются дифференцированно для каждого руководящего работника и определяют размер премирования за результат его работы;

7) **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;

8) **цель** – значение КРІ, характеризующее ожидаемый уровень высоких результатов деятельности;

9) **удельный вес** – коэффициент, определяющий значимость, приоритетность данного показателя по отношению к другим показателям;

10) **факт** – значение КРІ, характеризующее фактические результаты деятельности;

11) **результативность по КРІ** – величина, определяющая степень достижения целевых значений КРІ;

12) **пособие на оздоровление** – выплаты, производимые руководящим работникам к ежегодному трудовому отпуску.

13) **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.

1.3. Положение устанавливает условия и порядок выплаты премий членам Правления Общества, основываясь на следующих принципах:

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

2) простота и прозрачность принципов определения размера премии.

1.4. К членам Правления Общества относятся:

1) Председатель Правления - Ректор;

2) лица, избранные Советом директоров/назначенные Единственным акционером Общества в состав Правления.

1.5. Премирование руководящих работников Общества производится за счет средств, предусмотренных на оплату труда в Плате развития Общества на текущий финансовый год.

1.6. Право на получение членами Правления годовой премии указывается в трудовом договоре, заключаемом в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

## **2. ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ ГОДОВОЙ ПРЕМИИ ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ**

2.1. Для членов Правления Общества устанавливается премирование по итогам работы за год (годовая премия).

2.2. Для усиления заинтересованности членов Правления Общества в повышении эффективности производства и качества работы производится выплата годовой премии.

2.3. Право на получение годовой премии имеют избранные/назначенные члены Правления Общества, для которых утверждены КРІ за отчетный год.

2.4. Годовые премии по результатам оценки деятельности не выплачиваются членам Правления при:

1) отсутствию положительного финансового результата по итогам финансового года (при оценке деятельности Председателя Правления-Ректора);

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

3) итоговой результативности Общества выполнения КРІ Общества – менее 75% (включительно);

4) при фактически отработанном времени менее 6 (шести) месяцев в отчетном году.

2.5. 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 Плате развития (КРІ).

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

2.7. Годовые премии членов Правления Общества выплачиваются по результатам финансового года после утверждения в установленном порядке результатов финансово-хозяйственной деятельности Общества на основе аудированной финансовой отчетности пропорционально отработанному периоду.

2.8. Годовое премирование членов Правления Общества осуществляется также на основании общей оценки Правления Общества в порядке, определяемом Положением о самооценке Совета директоров, оценке деятельности Правления, членов Правления, Службы внутреннего аудита и Корпоративного секретаря НАО «Павлодарский педагогический университет имени Әлкей Марғұлан», утвержденным Советом директоров Общества и индивидуальной оценки членов Правления по достижению КРІ, определенных настоящим Положением.

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

2.10. В случаях увольнения по собственному желанию, расторжения трудовых отношений в связи с истечением срока контракта или досрочного прекращения полномочий, перевода на другую должность выплата годовой премии руководящим работникам осуществляется по результатам оценки их деятельности пропорционально отработанному времени на момент увольнения (перевода), за исключением случая расторжения трудового договора по отрицательным основаниям и при отсутствии дисциплинарного взыскания».

2.11. В случае прекращения трудовых отношений руководящим работником выплата производится при наличии результатов оценки деятельности и самостоятельном обращении

в Общество с заявлением о выплате годовой премии.

### 3. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ

3.1. Основным элементом оценки эффективности деятельности Общества и его Правления является система КРІ, утверждаемая исходя из стратегии развития и/или плана развития Общества. Единственный акционер путем письменного уведомления выражает стратегические ориентиры и свои ожидания по КРІ в соответствии со стратегией развития и/или плана развития Общества.

3.2. В целях достижения КРІ, Общество разрабатывает стратегию развития и/или план развития в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

3.3. На ежегодной основе осуществляется оценка достижения КРІ Общества. Данная оценка влияет на вознаграждение Председателя Правления-Ректора и членов Правления, принимается во внимание при их переизбрании, а также является одним из оснований для их отстранения от занимаемой должности досрочно.

3.4. Председатель Правления – Ректор и члены Правления ежегодно оцениваются Советом директоров. Основным критерием оценки является достижение поставленных КРІ.

3.5. КРІ Председателя Правления – Ректора и членов Правления утверждаются Советом директоров Общества, исходя из стратегии развития и/или плана развития Общества. Предложения в части КРІ членов Правления на рассмотрение Совету директоров вносит Правление.

3.6. Результаты оценки оказывают влияние на размер вознаграждения, поощрение, переизбрание (назначение) или досрочное прекращение полномочий.

3.7. 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.

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

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

3.10. КРІ членов Правления в установленном порядке выносятся Корпоративным секретарем на утверждение Советом директоров Общества.

3.11. По итогам завершения отчетного периода члены Правления заполняют карты КРІ с фактическими значениями (*Приложение 2*) и передают их Корпоративному секретарю.

3.12. Корпоративный секретарь организует проверку достоверности фактических показателей и совместно с руководителем финансовой службы Общества переводит фактическое значение КРІ в проценты результативности. Руководитель финансовой службы Общества производит расчет размеров премирования методике (раздел 4 Положения) и готовит рекомендации для последующего принятия Советом директоров решения о выплате/невыплате премирования.

3.13. Карты КРІ с фактическими значениями и расчеты размеров годовой премии Корпоративный секретарь выносит в установленном порядке на рассмотрение Совета директоров Общества.

3.14. 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.  
 3.15. КРІ членов Правления не корректируются после 1 сентября отчетного года.

#### 4. МЕТОДИКА ПО РАСЧЕТУ РАЗМЕРА ПРЕМИРОВАНИЯ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ

4.1. Размер премии по результатам оценки деятельности рассчитывается в следующем порядке:

4.1.1. **Базовый размер премирования по результатам оценки деятельности (В)** рассчитывается по формуле:

$$B = O_{\text{год}} * P_p$$

где

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

$P_p$  – коэффициент предельного размера премирования, рассчитываемая как отношение максимального размера премирования к сумме годового должностного оклада.

4.1.2. **Размер премирования за результативность работы Общества (В<sub>к</sub>)** рассчитывается по формуле:

$$B_k = B * D_k * K_1$$

где

$B$  – базовый размер премирования;

$D_k$  – доля премирования за выполнение корпоративных КРІ;

$K_1$  – коэффициент, зависящий от достигнутой членом Правления итоговой результативности по корпоративным КРІ.

4.1.3. **Размер премирования за результативность члена Правления (В<sub>р</sub>)** рассчитывается по формуле:

$$B_p = B * D_f * K_2$$

где

$B$  – базовый размер премирования;

$D_f$  – доля премирования за выполнение функциональных КРІ;

$K_2$  – коэффициент, зависящий от достигнутой членом Правления итоговой результативности по функциональным КРІ.

4.1.4. **Доля премирования за выполнение корпоративных и функциональных КРІ** зависит от уровня должностей в соответствии со степенью влияния должности на выполнение стратегических целей Общества и рассчитывается в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

| Наименование должности | Корпоративные КРІ | Функциональные КРІ |
|------------------------|-------------------|--------------------|
| Председатель Правления |                   |                    |
| Члены Правления        |                   |                    |

4.1.5. **Итоговый размер премирования ( $V_{год}$ )** рассчитывается как сумма премирования за результативность работы Общества ( $V_{к}$ ) и премирования за результативность члена Правления ( $V_{р}$ ):

$$V_{год} = V_{к} + V_{р}$$

4.1.6. Оценка результативности члена Правления рассчитывается по схеме, приведенной в Таблице 2.

Таблица 2

| Фактическое значение по КРІ | Результативность по КРІ, %  |
|-----------------------------|---|
| Менее ПОРОГА                | 0   |
| Равно ПОРОГУ                | 75  |
| Между ПОРОГОМ и ЦЕЛЬЮ       | $(\text{факт} - \text{Порог} / \text{Цель} - \text{Порог}) * 25 + 75$ |
| Равно ЦЕЛИ                  | 100   |

4.1.7. **Итоговая результативность по всем видам КРІ** определяется по формуле;

$$\sum_{i=1}^n \text{результативность по КРІ}_i * \text{вес КРІ}_i$$

где

$n$  – количество КРІ;

$i$  – порядковый номер КРІ

## 5. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ

5.1. Утверждение Положения, а также внесение изменений и дополнений в него относится к компетенции Совета директоров Общества.

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

Приложение 1

Карта КРІ с целевыми значениями

Наименование должности \_\_\_\_\_

|                    | Наименование КРІ | Ед.изм | 2023 г. |      | 2024 г. |      | 2025 г. |      | 2026 г. |      | Удельный вес, % |
|--------------------|------------------|--------|---------|------|---------|------|---------|------|---------|------|-----------------|
|                    |                  |        | порог   | цель | порог   | цель | порог   | цель | порог   | цель |                 |
| Корпоративные КРІ  |                  |        |         |      |         |      |         |      |         |      |                 |
| 1                  |                  |        |         |      |         |      |         |      |         |      |                 |
| 2                  |                  |        |         |      |         |      |         |      |         |      |                 |
| ...                |                  |        |         |      |         |      |         |      |         |      |                 |
|                    |                  |        |         |      |         |      |         |      |         |      | 100%            |
| Функциональные КРІ |                  |        |         |      |         |      |         |      |         |      |                 |
| 1                  |                  |        |         |      |         |      |         |      |         |      |                 |
| 2                  |                  |        |         |      |         |      |         |      |         |      |                 |
| ...                |                  |        |         |      |         |      |         |      |         |      |                 |
|                    |                  |        |         |      |         |      |         |      |         |      | 100%            |

Согласовано

| № | Комитет Совета директоров | Члены комитета | Подпись, дата |
|---|---------------------------|----------------|---------------|
|   |                           |                |               |
|   |                           |                |               |
|   |                           |                |               |

Дата заполнения « \_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.  
 \_\_\_\_\_ (подпись, Ф.И.О.)

Приложение 2

Карта КРІ с фактическими значениями

Наименование должности \_\_\_\_\_

|                           | Наименование КРІ | Ед.изм | 2023 г. |                      | 2024 г. |                      | 2025 г. |                      | 2026 г. |                      | Удельный вес, % |
|---------------------------|------------------|--------|---------|----------------------|---------|----------------------|---------|----------------------|---------|----------------------|-----------------|
|                           |                  |        | факт    | Результативность в % | факт    | Результативность в % | факт    | Результативность в % | факт    | Результативность в % |                 |
| <b>Корпоративные КРІ</b>  |                  |        |         |                      |         |                      |         |                      |         |                      |                 |
| 1                         |                  |        |         |                      |         |                      |         |                      |         |                      |                 |
| 2                         |                  |        |         |                      |         |                      |         |                      |         |                      |                 |
| ...                       |                  |        |         |                      |         |                      |         |                      |         |                      |                 |
|                           |                  |        |         |                      |         |                      |         |                      |         |                      | 100%            |
| <b>Функциональные КРІ</b> |                  |        |         |                      |         |                      |         |                      |         |                      |                 |
| 1                         |                  |        |         |                      |         |                      |         |                      |         |                      |                 |
| 2                         |                  |        |         |                      |         |                      |         |                      |         |                      |                 |
| ...                       |                  |        |         |                      |         |                      |         |                      |         |                      |                 |
|                           |                  |        |         |                      |         |                      |         |                      |         |                      | 100%            |

Согласовано

| № | Комитет Совета директоров | Члены комитета | Подпись, дата |
|---|---------------------------|----------------|---------------|
|   |                           |                |               |
|   |                           |                |               |
|   |                           |                |               |

Дата заполнения « \_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
 \_\_\_\_\_ (подпись, Ф.И.О.)