



# ПЕДИАТРИЯ ЖӘНЕ БАЛАЛАР ХИРУРГИЯСЫ ҒЫЛЫМИ ОРТАЛЫҒЫ

---

**«УТВЕРЖДЕНО»**

Решением Совета директоров  
АО «Научный центр педиатрии  
и детской хирургии»  
от «19» апреля 2019 года  
протокол № 1

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИЯ  
членов Правления акционерного общества  
«Научный центр педиатрии и детской хирургии»**

## 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда и премирования членов Правления акционерного общества «Научный центр педиатрии и детской хирургии» (далее - Положение) разработано в целях обеспечения единых подходов в вопросах оплаты и мотивации труда руководящих работников АО «Научный центр педиатрии и детской хирургии».

2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

**Общество** – акционерное общество «Научный центр педиатрии и детской хирургии»;

**Единственный акционер** – некоммерческое акционерное общество «Казахский национальный медицинский университет имени С.Д. Асфендиярова»;

**руководящие работники** – Председатель Правления 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

**оплата труда** – система отношений, связанных с обеспечением работодателем обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя и настоящим Положением;

**годовая премия** - вознаграждение по итогам работы за год, выплачиваемое членам Правления 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.

3. Положение устанавливает условия и порядок выплаты премий членам Правления 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

К членам Правления Общества относятся:

1) Председатель Правления;

2) лица, избранные Советом директоров Общества в состав Правления.

4. Оплата труда и премирование членов Правления Общества производятся за счет средств, предусмотренных на оплату труда в плане развития Общества на текущий финансовый год.

## **2. Условия оплаты труда**

5. Размер месячного должностного оклада, право на получение годовой премии члена Правления Общества утверждается Советом директоров Общества, и указывается в трудовом договоре, заключаемом председателем Совета директоров Общества.

6. Размер месячного должностного оклада членов Правления Общества определяется в зависимости от сложности выполняемой работы, занимаемой должности, особенностей и масштабов производства и связанных с ним рисков, отраслевой специфики труда, от роли и места организации в социально-экономическом развитии республики и устанавливается решением Совета директоров Общества.

7. Выплата заработной платы производится ежемесячно до 10 числа текущего месяца, следующего за расчетным, на карт-счета членов Правления, открытого в банках второго уровня.

Заработная плата начисляется в соответствии с установленным должностным окладом согласно штатному расписанию и трудовому договору за фактически отработанное время.

При предоставлении ежегодного оплачиваемого трудового отпуска выплачивается пособие на оздоровление в размере одного должностного оклада один раз в течение календарного года.

8. Исчисление средней заработной платы члена Правления Общества производится в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, без учета годовой премии.

### **3. Порядок премирования и условия выплаты годовой премии**

9. Членам Правления Общества в целях повышения трудовой мотивации, в рамках фонда оплаты труда, может производиться выплата премий в фиксированном в размере 10 МРЗП к следующим праздничным датам:

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

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

11. Размер годовой премии определяется на основе индивидуального подхода к оценке деятельности каждого члена Правления Общества, и зависит от качественных и количественных показателей выполнения плана развития.

12. 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.

13. В случае прекращения (расторжения) трудового договора по основаниям, предусмотренным статьей 50, пунктом 1 статьи 51, подпунктами 2), 6), (в случае отсутствия вины работника), подпунктами 20), 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.

14. Годовые премии членов Правления Общества определяются на основании общей оценки Правления Общества и индивидуальной оценки степени достижения членами Правления заранее установленных КПД в порядке, определяемом Правилами оценки деятельности членов Правления и Правления Общества, утвержденными Советом директоров общества.

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

### **4. Оценка эффективности деятельности членов Правления**

15. Процедура оценки эффективности деятельности 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.

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

17. Карты КПД для 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.

18. В случае замены члена Правления, ответственного за определенный/ое бизнес – процесс/направление деятельности, корпоративный секретарь незамедлительно доводит (информирует) до сведения члена Правления, назначенного ответственным за бизнес-процесс/направление деятельности, утвержденную карту КПД для согласования/корректировки и последующего утверждения в установленном порядке.

19. Карты КПД членов Правления выносятся корпоративным секретарем на утверждение Советом директоров Общества в установленном порядке после назначения членов Правления.

20. Мониторинг выполнения мотивационных КПД членами Правления работниками осуществляется ответственным структурным подразделением Общества два раза в год с последующим предоставлением отчета Совету директоров.

21. По итогам завершения отчетного периода члены Правления заполняют карты КПД с фактическими значениями (Приложение 2 к настоящему Положению) и передают их в ответственное структурное подразделение Общества.

22. 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.

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

24. 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.

## **5. Выплата пособий по временной нетрудоспособности**

25. Социальные пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются в случаях временной нетрудоспособности в связи с общим заболеванием (травмой, искусственным прерыванием беременности, карантином, при временном переводе на другую работу в связи с заболеванием) и в других случаях, установленных законодательством.

26. Порядок выплаты и размеры социальных пособий определяется действующим законодательством Республики Казахстан.

## **6. Оказание материальной помощи**

27. Оказание материальной помощи производится за счет средств фонда оплаты труда.

28. Оказание материальной помощи членам Правления Общества для оздоровления при представлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, определяется внутренними нормативными документами Общества.

29. Оказание материальной помощи членам Правления Общества может осуществляться в следующих случаях:

- смерти членов его семьи, близких родственников (супругов, родителей, детей, усыновителей, усыновленных, полнородных и не полнородных братьев и сестер, дедушек, бабушек, внуков) или свойственников (братьев, сестер, родителей и детей супругов) – в размере одного месячного должностного оклада;
- вступления в брак – 50 МРП;
- рождения ребенка, усыновления или удочерения детей – 100 МРП;
- достижения пенсионного возраста – 100 МРП;
- юбилейные даты (40, 50, 60, 70 лет) – 50 МРП.

30. Оказание материальной помощи членам Правления Общества в размере фактических затрат, но не более одного месячного должностного оклада может осуществляться в случаях:

лечения, требующего дополнительных финансовых затрат (стационарное или амбулаторное лечение более 10-ти календарных дней, кроме санаторного, стоматологического и косметологического);

причинения имущественного вреда руководящему работнику вследствие совершения в отношении его противоправных действий (разбой, кража и т.д.), а также стихийных бедствий (пожар, наводнение, землетрясение и др.).

31. Оказание материальной помощи членам Правления Общества производится на основании заявления с приложением подтверждающих документов.

## **7. Заключительные положения**

32. При разработке настоящего Положения принято к руководству Типовое положение об условиях оплаты труда и премирования руководящих работников национальных компаний, акционерных обществ, контрольные пакеты акций которых принадлежат государству, утвержденное постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1183.

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 премирования членов Правления  
АО «Научный центр педиатрии и детской  
хирургии»

Утверждена  
Решением Совета директоров  
АО «Научный центр педиатрии и детской  
хирургии»  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_  
Протокол №\_\_

Карта КПД с целевыми значениями на \_\_\_\_\_ г.

Должность \_\_\_\_\_

| №   | Наименование КПД              | Ед.<br>из<br>м. | Вес<br>(%) | Порог | План | Вызов |
|-----|-------------------------------|-----------------|------------|-------|------|-------|
| 1   | 2                             | 3               | 4          | 5     | 6    | 7     |
| 1   | <b>Корпоративные<br/>КПД</b>  |                 |            |       |      |       |
| 1.1 |                               |                 |            |       |      |       |
| 1.2 |                               |                 |            |       |      |       |
| 1.3 |                               |                 |            |       |      |       |
| 1.4 |                               |                 |            |       |      |       |
| 1.5 |                               |                 |            |       |      |       |
| 1.6 |                               |                 |            |       |      |       |
| 2   | <b>Функциональные<br/>КПД</b> |                 |            |       |      |       |
| 2.1 |                               |                 |            |       |      |       |
| 2.2 |                               |                 |            |       |      |       |

Согласовано

Председатель Правления  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_

Приложение 2  
к Положению об условиях оплаты труда  
и премирования членов Правления  
АО «Научный центр педиатрии и детской  
хирургии»

Утверждена  
Решением Совета директоров  
АО «Научный центр педиатрии и детской  
хирургии»  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_  
Протокол №\_\_

Карта КПД с фактическими значениями на 20\_\_ г.

Должность \_\_\_\_\_

| №        | Наименование КПД              | Ед. изм. | Вес (%) | Порог | Пл<br>н | Вызо<br>в | Фак<br>т | Значени<br>е | Ито<br>г |  |
|----------|-------------------------------|----------|---------|-------|---------|-----------|----------|--------------|----------|--|
| 1        | 2                             | 3        | 4       | 5     | 6       | 7         | 8        | 9            | 10       |  |
| <b>1</b> | <b>Корпоративные<br/>КПД</b>  |          |         |       |         |           |          |              |          |  |
| 1.1      |                               |          |         |       |         |           |          |              |          |  |
| 1.2      |                               |          |         |       |         |           |          |              |          |  |
| 1.3      |                               |          |         |       |         |           |          |              |          |  |
| 1.4      |                               |          |         |       |         |           |          |              |          |  |
| <b>2</b> | <b>Функциональные<br/>КПД</b> |          |         |       |         |           |          |              |          |  |
| 2.1      |                               |          |         |       |         |           |          |              |          |  |
| 2.2      |                               |          |         |       |         |           |          |              |          |  |
| 2.3      |                               |          |         |       |         |           |          |              |          |  |
| 2.4      |                               |          |         |       |         |           |          |              |          |  |
| 2.5      |                               |          |         |       |         |           |          |              |          |  |
|          |                               |          |         |       |         |           |          | <b>Итого</b> |          |  |

Согласовано

Председатель Правления  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_



Приложение 3  
к Положению об условиях оплаты труда  
и премирования членов Правления  
АО «Научный центр педиатрии и детской  
хирургии»

**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:

$$B_k = B * D_k * K1 \quad (2)$$

где

**В** – базовый размер премирования;

**Дк** – доля премирования за выполнение корпоративных КПД;

**К1** – коэффициент, зависящий от достигнутой руководящим работником результативности по корпоративным КПД.

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

$$B_r = B * D_f * K2 \quad (3)$$

где

**В** – базовый размер премирования;

**Дф** – доля премирования за выполнение функциональных КПД;

**К2** – 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.

Таблица 1

| Наименование должности | Корпоративные КПД | Функциональные КПД |
|------------------------|-------------------|--------------------|
| Председатель Правления | 80%               | 20%                |
| Члены Правления -      | 75%               | 25%                |

5. Итоговый размер премирования (**Вгод**) рассчитывается как сумма премирования за результативность работы Общества (**Вк**) и премирования за результативность руководящего работника (**Вр**):

$$B_{\text{год}} = B_k + B_r \quad (4)$$

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       | $(\text{Факт-Порог}/\text{Цель-Порог}) * 25 + 75$ |
| РАВНО ЦЕЛИ                  | 100                                               |
| Между ЦЕЛЬЮ и ПОРОГОМ       | $(\text{Факт-Цель}/\text{Вызов-Цель}) * 25 + 100$ |
| Больше или равно ВЫЗОВУ     | 125                                               |

7. Итоговая результативность по всем КПД определяется по формуле:

где  $n$ -количество КПД  
 $i$ -порядковый номер КПД