



SOUTH KAZAKHSTAN STATE
PEDAGOGICAL UNIVERSITY

НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический
университет»

Система менеджмента качества

Методика

расчета ключевых показателей (индикаторов)
деятельности Председателя Правления-Ректора и
членов Правления НАО «Южно-Казахстанский
государственный педагогический университет»

Стр. 1 из 10



УТВЕРЖДЕНО
Решением Совета Директоров
НАО «Южно-Казахстанский государственный
педагогический университет»
(Решение № 2 от 09.06.2023г.)


МЕТОДИКА
РАСЧЕТА КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ (ИНДИКАТОРОВ)
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ПРАВЛЕНИЯ-РЕКТОРА И
ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ НАО «ЮЖНО-КАЗАХСТАНСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

г. Шымкент 2023 г.



Содержание

1 Общие положения	3
2 Условия выплаты годовой премии членам правления	4
3 Оценка эффективности деятельности руководящих работников	5
4 Методика по расчету размера премирования по результатам оценки деятельности руководящих работников	7
5 Прочие условия	8
Приложение 1 Карта КРІ с целевыми значениями	9
Приложение 2 Карта КРІ с фактическими значениями	10

 SOUTH KAZAKHSTAN STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY	НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	
	Система менеджмента качества Методика расчета ключевых показателей (индикаторов) деятельности Председателя Правления-Ректора и членов Правления НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	Стр. 3 из 10

1. Общие положения

1.1. Настоящая Методика расчета ключевых показателей (индикаторов) деятельности Председателя Правления-Ректора и членов Правления НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет» (далее - Методика) разработана на основании Трудового кодекса Республики Казахстан, Закона Республики Казахстан «Об акционерных обществах» и в соответствии с Типовым положением об условиях оплаты труда и премирования руководящих работников национальных компаний, акционерных обществ, контрольные пакеты акций которых принадлежат государству, утвержденным Постановлением Правительства Республики Казахстан.

1.2. Основные понятия, используемые в настоящей Методике:

1) Общество - некоммерческое акционерное общество «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»;

2) Руководящие работники - Председатель Правления-Ректор и члены Правления Общества;

3) премирование - вознаграждение, предназначенное для стимулирования эффективности труда Руководящих работников Общества;

4) ключевые показатели (индикаторы) деятельности (далее - КРІ) - показатели характеризующие уровень эффективности деятельности Общества, Руководящих 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 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 руководящих работников;

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;

 SOUTH KAZAKHSTAN STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY	НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	
	Система менеджмента качества Методика расчета ключевых показателей (индикаторов) деятельности Председателя Правления-Ректора и членов Правления НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	Стр. 4 из 10

10) факт - значение КРІ, характеризующее фактические результаты деятельности;

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

12) 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, мотивации и повышения эффективности работы. Годовая премия не носит постоянный характер.

1.3. Методика устанавливает условия и порядок выплаты премий Руководящим работникам 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. Премирование руководящих работников Общества производится за счет средств, предусмотренных на оплату труда в Плане развития Общества на текущий финансовый год.

2. Условия выплаты годовой премии членам правления

2.1. Для руководящих работников Общества устанавливается премирование по итогам работы за год (годовая премия).

2.2. Для усиления заинтересованности Руководящих работников Общества в повышении эффективности производства и качества работы производится выплата годовой премии при условии положительного финансового результата за отчетный период.

2.3. Право на получение годовой премии имеют избранные/назначенные Советом директоров или Единственным акционером Руководящие работники Общества, для которых утверждены КРІ за отчетный год.

2.4. Годовые премии по результатам оценки деятельности не выплачиваются Руководящим работникам при:


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

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

3) итоговой результативности Общества выполнения КРІ Общества - менее 50% (включительно);

4) наличии неснятого дисциплинарного взыскания в отчетном году;

5) при прекращении трудовых отношений с Обществом на дату принятия решения о премировании;

 SOUTH KAZAKHSTAN STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY	НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	
	Система менеджмента качества Методика расчета ключевых показателей (индикаторов) деятельности Председателя Правления-Ректора и членов Правления НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	Стр. 5 из 10

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

2.5. 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 (KPI).

2.6. Предельный размер годового премирования Руководящих работников по результатам оценки деятельности за отчетный год не может превышать 6-ти должностных окладов.

2.7. Годовые премии Руководящим работникам 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. Выплата годовой премии Руководящим работникам Общества осуществляется на основании решения Совета директоров.

3 Оценка эффективности деятельности руководящих работников

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


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

3.3. На ежегодной основе осуществляется оценка достижения KPI Общества. Данная оценка влияет на вознаграждение Руководящим работникам и принимается во внимание при их переизбрании, а также является одним из оснований для их отстранения от занимаемой должности досрочно.

3.4. Руководящие работники ежегодно оцениваются Советом директоров. Основным критерием оценки является достижение поставленных KPI.

3.5. KPI Руководящих работников утверждаются Советом директоров Общества, исходя из стратегии развития и/или плана развития Общества. Предложения в части KPI Руководящих работников на рассмотрение Совету директоров вносит Правление.

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

 SOUTH KAZAKHSTAN STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY	НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	
	Система менеджмента качества Методика расчета ключевых показателей (индикаторов) деятельности Председателя Правления-Ректора и членов Правления НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	Стр. 6 из 10

3.7. Процедура оценки эффективности деятельности Руководящих работников 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 Руководящих работников на рассмотрение Совету директоров вносит Правление.

3.10. По итогам завершения отчетного периода Руководящие работники заполняют карты КРІ с фактическими значениями (Приложение 2) и передают их Корпоративному секретарю.

3.11. Руководитель Финансовой службы Общества организует проверку достоверности фактических показателей и переводит фактическое значение КРІ в проценты результативности. Руководитель финансовой службы Общества производит расчет размеров премирования методике (раздел 4 Методики) и готовит рекомендации для последующего принятия Советом директоров решения о выплате/невыплате премирования.

3.12. Карты КРІ с фактическими значениями и расчеты размеров годовой премии выносятся Правлением Общества в установленном порядке на утверждение Советом директоров Общества не позднее 31 января отчетного года.

3.13. КРІ содержат корпоративные КРІ (не менее трех) и индивидуальные (функциональные) КРІ в соответствии с приложением 1 к настоящему положению.

1.14. Индивидуальные (функциональные) КРІ устанавливаются дифференцированно для каждого руководящего работника Общества и определяют его личную результативность в рамках, курируемых/-ого бизнес-процессов/направления деятельности.

При этом, суммарное количество индивидуальных (функциональных) КРІ для каждого Руководящего работника Общества не должно превышать 9 (девяти) показателей.

3.15. Результативность КРІ определяется путем сравнения фактических результатов достижения КРІ с его плановыми значениями.

3.16. Карты КРІ руководящих работников Общества утверждаются 1 раз в год и корректируются при возникновении обстоятельств, не зависящих от Руководящих работников и Общества в том числе:

- 1) кадровые изменения, влекущие перераспределение обязательств;

2) изменение стратегических показателей Единственного акционера существенной корректировки Стратегического плана развития Общества:

3.17. КРІ членов Правления не подлежат корректировке после 1 сентября отчетного года.

4. Методика по расчету размера премирования по результатам оценки деятельности руководящих работников

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:

$$B = O_{год} * Pr$$

где

O_{год} - годовая сумма должностного оклада Руководящего работника за фактически отработанное время в отчетном периоде;

Pr - коэффициент предельного размера премирования, рассчитываемая как отношение максимального размера премирования к сумме годового должностного оклада.

4.1.2. Размер премирования за результативность работы Общества (Вк) рассчитывается по формуле:

$$B_k = B * D_k * K_1$$

где

B - базовый размер премирования;

D_k - доля премирования за выполнение корпоративных КРІ;

K₁ - коэффициент, зависящий от достигнутой Руководящим работником итоговой результативности по корпоративным КРІ.

4.1.3. Размер премирования за результативность Руководящего работника (Вр) рассчитывается по формуле:

$$B_r = B * D_f * K_2$$

где

B - базовый размер премирования;

D_f - доля премирования за выполнение функциональных КРІ;

K₂ - коэффициент, зависящий от достигнутой Руководящим работником 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.


 SOUTH KAZAKHSTAN STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY	НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	
	Система менеджмента качества Методика расчета ключевых показателей (индикаторов) деятельности Председателя Правления-Ректора и членов Правления НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	Стр. 8 из 10

Таблица 1

Наименование	Корпоративные КРІ	Функциональные КРІ
Председатель	70%	30%
Члены Правления	30%	70%

4.1.5. Итоговый размер премирования (Вгод) рассчитывается как сумма премирования за результативность работы Общества (Вк) и премирования за результативность члена Правления (Вр):

$$\text{Вгод} = \text{Вк} + \text{Вр}$$

4.1.6. Оценка результативности Руководящего работника рассчитывается по схеме, приведенной в Таблице 2.

4.1.7.

Таблица 2

Фактическое значение по КРІ	Результативность по КРІ, %
Менее ПОРОГ А	0
Равно ПОРОГУ	75
Между ПОРОГОМ и ЦЕЛЬЮ	(факт - Порог/Цель - Порог)*25 +
Равно ЦЕЛИ	100

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

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

где


n - количество КРІ;

i - порядковый номер КРІ

5. Прочие условия

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

5.2. В части не урегулированной настоящей Методикой, необходимо руководствоваться законодательством Республики Казахстан.

 SOUTH KAZAKHSTAN STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY	НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	
	Система менеджмента качества Методика расчета ключевых показателей (индикаторов) деятельности Председателя Правления-Ректора и членов Правления НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	Стр. 9 из 10

Приложение 1

Карта КРІ с целевыми значениями


Наименование должности _____

	Наименование	Ед.изм	2022 г.	2023 г.	2024 г.	2025 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.)

 SOUTH KAZAKHSTAN STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY	НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	
	Система менеджмента качества Методика расчета ключевых показателей (индикаторов) деятельности Председателя Правления-Ректора и членов Правления НАО «Южно-Казахстанский государственный педагогический университет»	Стр. 10 из 10

Приложение 2

Карта КРІ с фактическими значениями

Наименование должности _____

	Наименование КРІ	Ед.изм	2022 г.		2023 г.		2024 г.		2025 г.		Удельный вес, %
			факт	Результаты вносьть в %	факт	Результаты вносьть в %	факт	Результаты вносьть в %	факт	Результаты вносьть в %	
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.)