

НАО «Карагандинский медицинский университет»

Положение об условиях оплаты труда и  
премирования членов Правления НАО «КМУ»

ПП КМУ СД 8

Версия 2

УТВЕРЖДЕН  
Решением Совета Директоров  
Протокол № 9  
« 04 » августа 2025 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА И  
ПРЕМИРОВАНИЯ ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ  
НАО «КАРАГАНДИНСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

Составил(и):  
Букеева А.С.  
Подпись:

Согласовано:

Кошерова Б.Н.

Подпись:

Риклефс В.П.

Подпись:

Толубеков К.К.

Подпись:

Барков Д.А.

Подпись:

Казбекова А.Н.

Подпись:

Ерназарова М.А.

Подпись:

## 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда и премирования членов Правления НАО «Карагандинский медицинский университет» (далее – Положение) разработано в целях обеспечения единых подходов в вопросах оплаты и мотивации труда руководящих работников НАО «Карагандинский медицинский университет» (далее – Общество).

2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

1) 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;

2) должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника в месяц за выполнение норм труда (трудовых обязанностей) с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

3) 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.

4) КПД – ключевые показатели деятельности, характеризующие эффективность финансово-производственной деятельности Общества и степень достижения членами Правления стратегических целей;

5) мотивационные КПД – показатели, включенные в систему премирования членов Правления для фокусирования их усилия на достижение приоритетных в отчетном периоде целей;

6) корпоративные КПД – вид мотивационных КПД, которые определяют размер премирования за результаты работы Общества (достижение показателей Плана развития) и являются едиными для членов Правления Общества;

7) функциональные КПД – вид мотивационных КПД, которые устанавливаются дифференцированно для каждого работника и определяют размер премирования за результативность члена Правления;

8) вес КПД – коэффициент, определяющий значимость, приоритетность данного показателя по отношению к другим показателям;

9) порог – значение КПД, которое достижимо при условии добросовестного выполнения должностных обязанностей, соответствующее не менее чем 90% от планового значения на планируемый год (из Плана развития);

10) цель – значение КПД, характеризующее ожидаемый уровень высоких результатов деятельности, соответствующее плановому значению на планируемый год (из Плана развития);

11) вызов – значение КПД, характеризующее выдающиеся результаты деятельности, способствующее реализации амбициозных целей Общества, соответствующее не менее чем 110% от планового значения на планируемый год (из Плана развития).

12) результативность по КПД величина, определяющая степень достижения целевых планов по КПД;

13) итоговая результативность – средневзвешенная результативность по всем мотивационным КПД с учетом их веса.

3. К членам Правления Общества относятся:

1) Председатель Правления – ректор;

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

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

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.

## **2. Условия оплаты труда**

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.

Доплаты и надбавки (или выплаты) членам Правления, предусмотренные законодательством Республики Казахстан, устанавливаются актом Председателя Правления.

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

7. Процедура оценки эффективности деятельности членов Правления включает в себя следующие этапы:

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

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

9. Карты КПД 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.

10. Карты КПД выносятся, в установленном порядке, на рассмотрение и утверждение Советом директоров Общества.

11. В случае замены члена Правления, ответственного за определенное направление деятельности, до его сведения доводится утвержденная карта КПД по данному направлению деятельности. В случае необходимости может быть проведена корректировка и последующее рассмотрение, и утверждение скорректированной карты КПД в установленном порядке.

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

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

Ответственное структурное подразделение Общества переводит фактическое значение КПД в проценты результативности, производит расчет размеров премирования и направляет их в Службу внутреннего аудита Общества для проверки фактических значений КПД и расчетов размеров премирования.

Карты КПД с фактическими значениями и расчет размеров премирования, ответственное структурное подразделение Общества выносит в установленном порядке на рассмотрение Советом директоров Общества.

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

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

15. Карты КПД выносятся ответственным подразделением на утверждение Совета директоров в установленном порядке не позднее 31 марта отчетного периода. При этом карты КПД не корректируются после 1 октября отчетного года.

#### **4. Условия выплаты премии**

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

17. 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.

18. 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.

При прекращении трудовых отношений членом Правления, выплата годовой премии по результатам достижения КПД осуществляется в случае расторжения трудового договора после завершения отчетного периода.

19. Премирование не осуществляется в случаях:

- 1) не выполнение пороговых значений отдельных корпоративных КПД;
- 2) итоговой результативности выполнения функциональных КПД – менее 50% (включительно);
- 3) наличии не снятого дисциплинарного взыскания;
- 4) если член Правления проработал менее девяти месяцев в отчетном периоде.

20. Размер годовой премии рассчитывается в соответствии с методикой (Приложение 3).

21. Годовая премия выплачивается при положительном финансовом результате Общества.

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

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

При этом общий годовой размер премии составляет на 1 (одного) работника не более 10 (десять) минимальных размеров заработной платы, установленных законодательством Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год.

23. Годовые премии членов Правления Общества определяются на основании индивидуальной оценки достижения членами Правления заранее установленных ключевых показателей деятельности, утвержденных Советом директоров Общества.

Предельный размер годовой премии членов Правления Общества не может превышать 3 (трех) должностных окладов.

24. По вопросам начисления и выплаты вознаграждений, не урегулированным настоящими Правилами, решения принимаются Советом директоров.

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

#### **5. Выплата заработной платы**

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

27. Заработанная плата начисляется за фактически отработанное время в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

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

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

29. 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.

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

#### **7. Оказание материальной помощи**

31. Оказание материальной помощи производится на основании личного заявления с необходимыми подтверждающими документами.

32. Единовременное пособие на оздоровление членам Правления Общества при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска в размере 2 (двух) должностных окладов.

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

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

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

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

Приложение 1  
к «Положению об условиях оплаты труда и  
премирования членов Правления НАО «КМУ»

**Карта КПД с целевыми значениями на 202\_ год**

Наименование должности, ФИО: \_\_\_\_\_

№ п/п	Наименование КПД	Ед. изм.	Методика расчета	Вес (%)	Порог	Цель	Вызов
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Корпоративные КПД						
1.1							
1.n							
2	Функциональные КПД						
2.1							
2.n							

Согласовано:

№ п/п	Должность	Фамилия, инициалы	Подпись, дата
1			

Дата заполнения «\_» \_\_\_\_\_ 20\_ год

Приложение 2  
к «Положению об условиях оплаты труда и премирования членов Правления НАО «КМУ»

**Карты КПД с фактическими значениями за 202\_ год**

Наименование должности, ФИО:

№	Наименование КПД	Ед. изм.	Вес (%)	Порог	Цель	Вызов	Факт	Результативность	Итоговая результативность гр.4*гр.9
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Корпоративные КПД</b>									
1.1									
1.n									
	Итого исполнение в %								
<b>Функциональные КПД</b>									
2.1									
1.n									
	Итого исполнение в %								

Согласовано:

№ п/п	Должность	Фамилия, инициалы	Подпись, дата
1			

Дата заполнения «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ год

Приложение 3  
к «Положению об условиях оплаты труда и  
премирования членов Правления НАО «КМУ»

**Методика по расчету размера премирования по результатам деятельности**

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

$$B = O_{\text{год}} * Pr * OB / 12 \quad (1), \text{ где}$$

О год - годовая сумма должностного оклада руководящего работника.

Pr - коэффициент предельного размера премирования, кратное к годовому должностному окладу.

OB - Коэффициент отработанного времени, равное отношению фактически отработанных дней за отчетный период к балансу рабочего времени на отчетный год.

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

$$Bo = B * Dk * K1 \quad (2), \text{ где:}$$

B - базовый размер премирования;

Dk - доля премирования за выполнение корпоративных КПД;

K1 – коэффициент, зависящий от достигнутой руководящим работником результативности по корпоративным КПД.

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

$$Bp = B * Df * K2 \quad (3), \text{ где}$$

B – базовый размер премирования;

Df – доля премирования за выполнение функциональных КПД;

K2 – 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- Ректор	80%	20%

Наименование должности	Корпоративные КПД	Функциональные КПД
Члены Правления-Проректоры (Управляющий директор)	70%	30%

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

$$\text{Вгод} = \text{Во} + \text{Вр} \quad (4)$$

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

7. Итоговая результативность по КПД определяется по формуле:

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

n – количество КПД

i – порядковый номер КПД.