



УТВЕРЖДЕНО

Решением Совета директоров

**НАО «Национальный
центр детской реабилитации»**

от «30» июня 2023 года

протокол № 4

(с изменениями и дополнениями от

«10» апреля 2024 г. Протокол № 3)

ПОЛОЖЕНИЕ

**об условиях оплаты труда, премирования и иного вознаграждения
руководящих работников некоммерческого акционерного общества
«Национальный центр детской реабилитации»**

г. Астана, 2023

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда, премирования и иного вознаграждения руководящих работников НАО «Национальный центр детской реабилитации» (далее - Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан, Уставом некоммерческого акционерного общества «Национальный центр детской реабилитации», в целях обеспечения единых подходов в вопросах оплаты и мотивации труда руководящих работников.

2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

Общество – НАО «Национальный центр детской реабилитации»;

Единственный акционер – Министерство здравоохранения Республики Казахстан;

орган управления – Совет директоров Общества;

Правление – коллегиальный исполнительный орган;

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 Общества;

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 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.

2. Порядок и условия оплаты труда

3. Размер месячного должностного оклада руководящих работников 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.

4. Размер месячного должностного оклада руководящим работникам Общества утверждается Советом директоров и указывается в трудовом договоре, заключаемом в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан на основании решения органа управления Общества.

5. Выплата заработной платы производится ежемесячно не позже первой декады месяца, следующего за расчетным, на карт-счета руководящих работников, открытого в банках второго уровня. Заработная плата начисляется в соответствии с установленным должностным окладом за фактически отработанное время.

6. Исчисление средней заработной платы руководящего работника Общества производится в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, без учета годовой премии.

7. Удержания из заработной платы руководящего работника производится только по решению суда, а также в случаях, предусмотренных законом Республики Казахстан.

8. Удержания из заработной платы руководящего работника для погашения его задолженности перед Обществом, могут производиться на основании приказа Общества с письменным уведомлением руководящего работника:

1) для погашения неизрасходованных и своевременно не возвращенных денежных средств, выданных в связи с командировкой, а также в случае непредставления подтверждающих расходов документов, связанных с командировкой;

2) в случаях, предусматривающих возмещение работодателю затрат, связанных с обучением руководящего работника, при наличии договора обучения, пропорционально недоработанному сроку отработки при досрочном расторжении трудового договора;

3) для возмещения неотработанного аванса, выданного руководящему работнику в счет заработной платы;

4) в случаях перенесения или отзыва руководящего работника из ежегодного оплачиваемого трудового отпуска, за исключением, если при отзыве работника из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска вместо предоставления неиспользованной части отпуска в другое время по соглашению между работником и работодателем работнику было произведена компенсационная выплата за дни неиспользованной части оплачиваемого ежегодного трудового отпуска;

5) в иных случаях при наличии письменного согласия руководящего работника.

9. При прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится не позднее трех рабочих дней после его прекращения.

3. Порядок и условия премирования

10. Руководящим работникам Общества в целях повышения трудовой мотивации, в рамках фонда оплаты труда, выплата премий производится в фиксированном в размере, но не более 10 минимальных размеров заработной платы, установленной Законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий год 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 (десяти) минимальных размеров заработной платы, установленной Законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий год.

11. Руководящим работникам не производится премирование:

1) в период испытательного срока, установленного в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан;

2) при наличии не снятого дисциплинарного взыскания.

12. Для усиления заинтересованности руководящих работников Общества в повышении эффективности производства и качества работы производится выплата премии по итогам года.

13. Размер годовой премии определяется на основе индивидуального подхода к оценке деятельности каждого руководящего работника Общества и зависит от качественных и количественных показателей выполнения плана развития.

14. Годовая премия выплачивается в зависимости от результатов работы, не носит постоянного характера и не учитывается при исчислении средней заработной платы.

15. Основным условием выплаты премии по итогам работы за год является наличие итоговой прибыли за отчетный год.

16. Руководящим работникам не производится премирование по результатам деятельности при:

а) отсутствии положительного финансового результата по итогам финансового года;

б) итоговой результативности выполнения КПД за отчетный год, которая составила – менее 75%.

17. 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, вознаграждения по результатам деятельности за отчетный период могут выплачиваться в соответствии с настоящим Положением пропорционально фактически отработанному времени.

18. Премирование по результатам деятельности выплачивается в пределах денежных средств, предусмотренных на эти цели в Плане развития Общества, после утверждения в установленном порядке результатов финансово-хозяйственной деятельности на основе аудированной финансовой отчетности за отчетный период.

19. Предельный размер премирования по итогам работы за год руководящих работников не может превышать 6 (шесть) должностных окладов руководящего работника.

20. Размер премии по результатам деятельности рекомендуется рассчитывать в соответствии с методикой, приведенной в приложении 3 к настоящему Положению.

21. Годовые премии начисляются пропорционально фактически отработанному времени по соответствующей должности за исключением периода действия дисциплинарного взыскания.

22. Право на получение премии по итогам работы за год имеют руководящие работники, фактически отработавшие в отчетном периоде не менее 6 (шесть) месяцев, по итогам выполнения утвержденных КПД за отчетный год, а также вновь принятые руководящие работники, для которых утверждены карты КПД за отчетный год, а также вновь принятые руководящие работники, для

которых утверждены карты КПД в срок до 1 августа отчетного года.

23. Выплата премии по итогам года руководящим работникам осуществляется согласно приказу исполнительного органа, подготовленного на основании соответствующего решения Совета директоров согласно карте КПД с фактическими значениями Общества.

4. Оценка эффективности деятельности членов Правления

24. 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.

25. Мотивационные КПД содержат корпоративные КПД (не менее трех) и функциональные КПД и разрабатываются в виде карты КПД с целевыми значениями (Приложение 1 к настоящему Положению) путем каскадирования стратегических целей Общества к конкретным показателям.

Функциональные КПД устанавливаются дифференцированно для каждого руководящего работника Общества и определяют его личную результативность в рамках, курируемых/-ого бизнес-процессов/направления деятельности. При этом, суммарное количество функциональных КПД для каждого члена Правления Общества не должно превышать 5 (пяти) показателей.

26. 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.

27. 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.

28. Карты КПД членов Правления выносятся на утверждение Советом директоров Общества в установленном порядке после назначения членов Правления не позднее 31 января отчетного года.

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

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

31. 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. Формирование фактической суммы средств на выплату вознаграждений по результатам деятельности производится в бухгалтерском учете путем создания резерва.

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

33. Внесение корректировок в карты КПД утверждается решением Совета директоров Общества.

Корректировка КПД осуществляется в случае возникновения непредвиденных обстоятельств, значительно влияющих на результативность по показателям, не чаще 1 раза в год, 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.

34. При этом карты КПД не корректируются после 25 сентября отчетного года.

5. Оказание иного вознаграждения

35. Вознаграждения производятся в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного в Плане развития Общества.

36. Руководящие работники Общества, только с согласия Совета директоров, вправе работать в других организациях, а также участвовать в оказании дополнительных медицинских и консультативных услуг в Обществе, в Проектах Общества (научных и образовательных), за участие в которых, предусмотрено денежное вознаграждение.

37. Руководящим работникам Общества, при предоставлении ежегодного оплачиваемого трудового отпуска, выплачивается пособие на оздоровление в размере 2 (двух) месячного должностного оклада.

38. Пособие на оздоровление выплачивается один раз в календарном году при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

39. В период испытательного срока, установленного в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, руководящим работникам, при предоставлении ежегодного оплачиваемого трудового отпуска пособие на оздоровление не выплачивается.

40. При прекращении трудовых договоров с руководящим работником, пособие на оздоровление не выплачивается.

41. Оказание материальной помощи руководящим работникам Общества производится за счет экономии средств и осуществляется в следующих случаях:

- в связи со смертью супруга (-и), родителей работника, детей – в размере одного месячного должностного оклада;
- в связи со смертью работника, с выплатой одному из членов семьи - в размере не более одного должностного оклада;
- вступления в брак – 50 МРП;
- юбилейные даты (достижение работником возраста 50 лет и далее с интервалом в 10 лет) – 100 МРП.

42. Оказание материальной помощи руководящим работникам 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.).

43. Оказание материальной помощи руководящим работникам Общества производится на основании заявления с приложением подтверждающих документов.

6. Заключительные положения

44. Общество имеет право дополнять и изменять отдельные пункты данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда в Республике Казахстан.

45. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются решением Совета директоров.

Приложение 1
к Положению об условиях оплаты труда,
премирования и иного вознаграждения
руководящих работников
НАО «Национальный центр детской реабилитации»

Карта КПД с целевыми значениями на _____ г.

Должность _____

	Наименование КПД	Ед. изм.	Вес (%)	Порог	Цель	Вызов
1	2	3	4	5	6	7
	Корпоративные КПД					
1.1						
1.2						
1.3						
1.4						
	Функциональные КПД					
2.1						
2.2						
2.3						
2.4						
2.5						

Согласовано:

Приложение 2
к Положению об условиях оплаты труда,
премирования и иного вознаграждения
руководящих работников
НАО «Национальный центр детской реабилитации»

Карта КПД с фактическими значениями на _____ г.

Должность _____

	Наименование КПД	ед. изм.	Вес (%)	Факт	Резуль татив ность (%)	Взвешенная результативност ь (гр.4*гр.6)
1	2	3	4	5	6	7
	Корпоративные КПД					
1.1						
1.2						
1.3						
1.4						
	Функциональные КПД					
2.1						
2.2						
2.3						
2.4						
2.5						

Согласовано:



Приложение 3
к Положению об условиях оплаты труда,
премирования и иного вознаграждения
руководящих работников
НАО «Национальный центр детской реабилитации»

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

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

$$B = O_{\text{год}} * \text{Пр} / 2 \quad (1)$$

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	70%	30%	
-----------------	-----	-----	--

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

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

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

7. Итоговая результативность по всем КПД определяется по формуле:

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

где n-количество КПД

i-порядковый номер КПД

**Выписка из протокола/решения Совета директоров
НАО «Национальный центр детской реабилитации»
от «10» апреля 2023 года № 3**

Полное наименование акционерного общества: некоммерческое акционерное общество «Национальный центр детской реабилитации» (далее – НАО «НЦДР» или Общество).

Место проведения заседания Совета директоров Общества: г. Астана, Район Есиль, пр. Туран 36, здание АО «Национальный центр детской реабилитации».

Место нахождения некоммерческого акционерного Общества: г. Астана, Есильский район, проспект Туран 36.

Время открытия заседания: 15 часов 00 минут.

Время закрытия заседания: 16 часов 45 минут

Форма проведения заседания: очная, посредством видео-конференц связи.

Кворум для принятия решений имеется.

Рассмотрев представленный вопрос, в соответствии с пунктом 9 части 2 статьи 53 Закона «Об акционерных обществах», а также в соответствии с подпунктом 11) пункта 39 Устава НАО «Национальный центр детской реабилитации», **Совет директоров РЕШИЛ:**

1. Утвердить прилагаемые изменения в Положение «Об условиях оплаты труда, премирования и иного вознаграждения руководящих работников НАО «Национальный центр детской реабилитации» с момента принятия настоящего решения.

2. Председателю Правления принять все необходимые меры, вытекающие из настоящего решения.

Итоги голосования:

«ЗА» - 3 (Устинович Олеся Сергеевна, Абсаметов Нариман Малисулы, Карибаева Мамыр Куанышевна,).

«ПРОТИВ» - 0.

«ВОЗДЕРЖАЛСЯ» - 0.

Корпоративный секретарь



(подпись, М.П.)

Т. Демесинов