

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ

«ҚОРҚЫТ АТА АТЫНДАҒЫ ҚЫЗЫЛОРДА УНИВЕРСИТЕТІ» КЕАҚ



Бекитілді

«Қорқыт Ата атындағы Қызылорда
университеті»КЕАҚ

Директорлар Кеңесінің шешімімен

Хаттама №

« 13 »

2022 ж.

**«ҚОРҚЫТ АТА АТЫНДАҒЫ ҚЫЗЫЛОРДА УНИВЕРСИТЕТІ» КЕАҚ
БАСҚАРМА ТӨРАҒАСЫ-РЕКТОРЫ, БАСҚАРМА МҮШЕЛЕРІНІҢ
КРІ ТУРАЛЫ ЕРЕЖЕСІ**

Қызылорда - 2022 ж.

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Осы КРІ туралы Ереже (әрі қарай - Ереже) «Қорқыт Ата атындағы Қызылорда университетінің» КЕАҚ Басқарма Төрағасы – Ректоры, Басқарма мүшелерінің Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің, «Акционерлік қоғамдар туралы» Заңы негізінде және Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылы 31 желтоқсандағы № 1183 қаулысымен бекітілген «Акцияларының бақылау пакеттері мемлекетке тиесілі ұлттық компаниялардың, акционерлік қоғамдардың басшы қызметкерлеріне еңбекақы төлеу және сыйақы беру шарттары туралы үлгілік ережеге» сәйкес әзірленді.

1.2. Осы Ережеде пайдаланылатын негізгі ұғымдар:

1) **Қоғам** - «Қорқыт Ата атындағы Қызылорда университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы;

2) **басшы қызметкерлер** - Басқарма Төрағасы-Ректор, Қоғам Басқармасының мүшелері;

3) **сыйақы беру** - Қоғам Басқарма Төрағасы-Ректорының және Басқарма мүшелері, бас бухгалтер еңбегінің тиімділігін ынталандыруға арналған сыйақы;

4) **қызметтің түйінді көрсеткіштері (индикаторлары) (бұдан әрі - КРІ)** - Қоғамның, Қоғамның лауазымды адамдары мен қызметкерлерінің қызметі тиімділігінің деңгейін сипаттайтын, олардың қызметінің тиімділігін бағалауға мүмкіндік беретін көрсеткіштер. КРІ қоғамның даму стратегиясының және/немесе Даму жоспарының құрамында Қоғам үшін бекітілетін не Қоғамның әрбір қызметкері үшін сараланған түрде бекітілетін және олардың жоспарланатын және есепті кезеңдердегі қызметінің нәтижелеріне сәйкес келетін сандық және сапалық мәнге ие;

5) **КРІ** - әрбір басшы қызметкер үшін сараланған түрде белгіленетін және оның жұмысының нәтижесі үшін сыйақы мөлшерін айқындайтын КРІ түрі;

6) **төменгі мән** - КРІ мәні, қызмет нәтижесінен ең аз күтуді сипаттайтын, лауазымдық міндеттерін адал орындаған жағдайда жоғары ықтималдықпен қол жеткізуге болатын әдетте жоспарланатын жылдың алдындағы жылға сәйкес келетін КРІ мәні;

7) **мақсат** - қызметтің жоғары нәтижелерінің күтілетін деңгейін сипаттайтын КРІ мәні;

8) **үлес салмағы** - осы көрсеткіштің басқа көрсеткіштерге қатысты маңыздылығын, басымдылығын айқындайтын коэффициент;

9) **факт** - қызметтің нақты нәтижелерін сипаттайтын КРІ мәні;

10) **КРІ бойынша нәтижелілік** - КРІ нысаналы мәндеріне қол жеткізу дәрежесін айқындайтын шама;

11) **сауықтыруға арналған жәрдемақы** - басшы қызметкерлерге жыл сайынғы еңбек демалысына төленетін төлемдер.

12) **жылдық сыйақы** - қол жеткізілген жетістіктерді материалдық көтермелеу және жұмыс тиімділігін арттыру мақсатында Қоғамның басшы қызметкерлеріне жұмыс нәтижелеріне қарай жылына бір рет төленетін бір жылдың жұмыс қорытындылары бойынша берілетін сыйақы. Жылдық сыйақы тұрақты сипатта болмайды.

1.3. Ереже келесі қағидаттарды негізге ала отырып, Басқарма Төрағасы-Ректор, Қоғам Басқармасының мүшелеріне сыйақы төлеу шарттары мен тәртібін белгілейді:

1) сыйақының Қоғам мен оның дара акционерінің мүдделеріне сай келетін міндеттерді орындаумен өзара байланысы;

2) сыйақы мөлшерін анықтау принциптерінің қарапайымдылығы мен ашықтығы.

1.4. Қоғамның Басқарма мүшелеріне мыналар жатады:

1) Басқарма Төрағасы-Ректор;

2) Директорлар кеңесі сайлаған/Қоғамның жалғыз акционері Басқарма құрамына тағайындаған тұлғалар.

1.5. Қоғамның басшы қызметкерлеріне сыйақы беру Қоғамның ағымдағы қаржы жылдық Даму жоспарында еңбекақы төлеуге көзделген қаражат есебінен жүргізіледі.

1.6. Басқарма мүшелерінің жылдық сыйлық алу құқығы Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен жасалатын еңбек шартында көрсетіледі.

2.БАСҚАРМА ТӨРАҒАСЫ-РЕКТОР,БАСҚАРМА МҮШЕЛЕРІНЕ СЫЙАҚЫ БЕРУ ТӘРТІБІ ЖӘНЕ ЖЫЛДЫҚСЫЙЛЫҚАҚЫ ТӨЛЕУ ШАРТТАРЫ

2.1. Қоғам Басқармасының мүшелері үшін жыл ішіндегі жұмыс қорытындылары бойынша сыйақы (жылдық сыйақы) белгіленеді.

2.2. Қоғамның басшылық қызметкерлерінің өндіріс тиімділігі мен жұмыс сапасын арттыруға мүдделілігін күшейту үшін жылдық сыйақы төленеді.

2.3. Жылдық сыйақыны алу құқығы есепті жыл үшін КРІ бекітілген Қоғам Басқарма Төрағасы-Ректор, Басқармасының сайланған / тағайындалған мүшелеріне беріледі.

2.4. Қызметті бағалау нәтижелері бойынша жылдық сыйақылар басшылық қызметкерлеріне келесі жағдайда төленбейді:

1) жыл қорытындысы бойынша оң қаржылық нәтиже болмаған жағдайда (Басқарма Төрағасы-Ректордың, Басқарма мүшеселері қызметін бағалау кезінде);

2) жыл қорытындысы бойынша жекелеген КРІ шекті мәндерін орындамауы;

3) Қоғамның КРІ орындаудағы қорытынды нәтижесі - 50% -дан кем болғанда (қоса алғанда);

4) сыйақы беру туралы шешім қабылданған күнге Қоғаммен еңбек қатынастары тоқтатылған кезде. Егер де Басқарма Төрағасы-Ректор немесе Басқарма мүшелері КРІ бағаланып отырған күнтізбелік жылда жұмыс толық орындалса, онда жыл қорытындысы бойынша сыйақы алуға құқылы;

5) есепті жылы 6 (алты) айдан кем нақты жұмыс істеген уақыт кезінде.

2.5. Қоғамның Басқарма Төрағасы-Ректор, Басқармасы мүшелері сыйақы мөлшерін Директорлар кеңесі олардың қызметін жеке бағалау негізінде айқындалып және Даму жоспарын орындаудың сапалық және сандық көрсеткіштеріне (КРІ) байланысты болады.

2.6. Есепті жылы қызметті бағалау нәтижелері бойынша Басқарма Төрағасы-Ректор, Басқармасы мүшелері жылдық сыйақы берудің шекті мөлшері 6 лауазымдық еңбекақыдан аспауға тиіс.

2.7. Қоғамның Басқарма Төрағасы-Ректор, Басқармасы мүшелері жылдық сыйақылары аудиттелген қаржылық есептілік негізінде Қоғамның қаржы-шаруашылық қызметінің нәтижелері белгіленген тәртіппен бекітілгеннен кейін жұмыс істеген кезеңдегі қаржы жылының нәтижелері бойынша төленеді.

2.8. Қоғамның Басқарма Төрағасы-Ректоры, Басқарма мүшелеріне жылдық сыйақы төлеу Директорлар кеңесінің шешімі негізінде жүзеге асырылады.

3. БАСҚАРМА ТӨРАҒАСЫ-РЕКТОР, БАСҚАРМА МҮШЕЛЕРІНІҢ ҚЫЗМЕТІНІҢ ТИІМДІЛІГІН БАҒАЛАУ

3.1. Қоғам мен оның Басқарма қызметінің тиімділігін бағалаудың негізгі элементі Даму стратегиясына және/немесе Қоғамның Даму жоспарына сүйене отырып бекітілетін КРІ жүйесі болып табылады. Дара акционер жазбаша хабарлама арқылы Қоғамның Даму стратегиясына және/немесе Даму жоспарына сәйкес стратегиялық бағдарлар мен КРІ бойынша өз үміттерін білдіреді.

3.2. КРІ-ге қол жеткізу мақсатында Қоғам Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес Даму стратегиясын және/немесе Даму жоспарын әзірлейді.

3.3. Жыл сайын Қоғамның КРІ жетістіктері бағалау негізінде жүзеге асырылады. Бұл бағалау Басқарма Төрағасы-Ректордың, Басқарма мүшелерінің сыйақысына әсер етеді, оларды қайта сайлау кезінде назарға алынады, сондай-ақ оларды атқаратын лауазымынан мерзімінен бұрын шеттету негіздерінің бірі болуы мүмкін.

3.4. Басқарма Төрағасы-Ректор, Басқарма мүшелерін жыл сайын Директорлар кеңесі бағалайды. Бағалаудың негізгі критерийі қойылған КРІ-ге қол жеткізу болып табылады.

3.5. Басқарма Төрағасы-Ректордың және Басқарма мүшелерінің КРІ-н Қоғамның Директорлар кеңесі Қоғамның Даму стратегиясына және/немесе Даму жоспарына сүйене отырып бекітеді. Басқарма мүшелерінің КРІ бөлігіндегі ұсыныстары Басқарма Директорлар кеңесінің қарауына беріледі.

3.6. Бағалау нәтижелері сыйақы мөлшеріне, көтермелеуге, қайта сайлауға (тағайындауға) немесе өкілеттігін мерзімінен бұрын тоқтатуға әсер етеді.

3.7. Басқарма Төрағасы-Ректор, Басқарма мүшелері, бас бухгалтердің қызметінің тиімділігін бағалау рәсімі келесі кезеңдерді қамтиды:

- 1) КРІ анықтамасы;
- 2) КРІ бекіту;
- 3) қажет болған кезде нысаналы мәндерді түзету;
- 4) нақты нәтижелілікті есептеу және бекіту.

3.8. Басшы қызметкерлердің КРІ нақты көрсеткіштерге Қоғамның стратегиялық мақсаттарын каскадтау арқылы нысаналы мәндері бар КРІ картасы (1-қосымша) түрінде әзірленеді.

3.9. Корпоративтік хатшы Басқарма Төрағасы-Ректордың, Басқарма мүшелерінің КРІ-н белгіленген тәртіппен Қоғамның Директорлар кеңесіне бекітуге береді.

3.10. Есепті кезеңнің аяқталу қорытындылары бойынша Басқарма Төрағасы-Ректор, Басқарма мүшелері КРІ карталарын нақты мәндерімен (2-қосымша) толтырады және оларды корпоративтік хатшыға береді.

3.11. Корпоративтік хатшы нақты көрсеткіштердің дұрыстығын тексеруді ұйымдастырады және Қоғамның қаржы қызметінің басшысымен бірлесіп КРІ нақты мәнін нәтижелілік пайызына аударады. Қоғамның экономика және жоспарлау бөлімінің басшысы (бөлім басшысы болмаған жағдайды бас бухгалтер) әдістеме бойынша сыйақы мөлшерін есептейді (Ереженің 4-бөлімі) және кейіннен Директорлар кеңесінің сыйақы төлеу/төлемей туралы шешім қабылдауы үшін ұсынымдарды дайындайды.

3.12. Корпоративтік хатшы нақты мәні бар КРІ карталарын және жылдық сыйақы мөлшерінің есептерін белгіленген тәртіппен Қоғамның Директорлар кеңесінің қарауына шығарады.

3.13. КРІ-ді түзету көрсеткіштер бойынша нәтижелілікке айтарлықтай әсер ететін көптеген жағдайлар туындағанда жүзеге асады, сондай-ақ:

- 1) Жаңа процестердің/қызмет бағыттарының пайда болуы/қолданыстағылардан бас тарту;
- 2) Қоғамның стратегиялық Даму жоспарын елеулі түзету;



3) Қоғамның ұйымдық құрылымының өзгеруі.

3.14. Басқарма Төрағасы-Ректоры, Басқарма мүшелерінің КРІ көрсеткіштеріне түзетулер жылына 1 реттен артық енгізілмейді және есепті жылдың 1 Қыркүйегінен кейін түзетілмейді.

4. БАСҚАРМА МҮШЕЛЕРІНІҢ ҚЫЗМЕТІН БАҒАЛАУ НӘТИЖЕЛЕРІ БОЙЫНША СЫЙАҚЫ МӨЛШЕРІ ЕСЕПТЕУ ӘДІСТЕМЕСІ

4.1. Қызметті бағалау нәтижелері бойынша сыйақы мөлшері мынадай тәртіппен есептеледі:

4.1.1. Қызметті бағалау нәтижелері бойынша сыйақының базалық мөлшері (В) мынадай формула бойынша есептеледі:

$$B = O_{\text{жыл}} * P_p$$

$O_{\text{жыл}}$ жылының жылдық сомасы;

P_p - сыйақының ең жоғары мөлшерінің жылдық лауазымдық жалақы сомасына қатынасы ретінде есептелетін сыйақының шекті мөлшерінің коэффициенті.

4.1.2. Қоғам жұмысының нәтижелілігі үшін сыйақы мөлшері (B_k) мына формула бойынша есептеледі:

$$B_k = B * D_k * K_1$$

B - сыйақының базалық мөлшері;

D_k - корпоративтік КРІ орындағаны үшін сыйақы үлесі;

K_1 - Басқарма мүшесінің корпоративтік КРІ бойынша қорытынды нәтижелілігіне байланысты коэффициент.

4.1.3. Басқарма мүшесінің қызметін бағалаудың ең төменгі шегі – КРІ көрсеткіші 75%, 75%-дан төмен болса, сыйақы төленбейді.

4.1.4. КРІ барлық түрлері бойынша қорытынды нәтижесі мына формула бойынша анықталады:

$$\sum_{ni=1}^n KPI_i \text{ салмақ бойынша} * KPI_i \text{ өнімділік}$$

n - КРІ саны;

i - КРІ рет саны.

5. БАСҚА ШАРТТАР

5.1. Ережені бекіту, сондай-ақ оған өзгерістер мен толықтырулар енгізу Қоғамның Директорлар кеңесінің құзыретіне жатады.

5.2. Осы Ережемен реттелмеген бөлігінде Қазақстан Республикасының заңнамасын басшылыққа алу қажет.

202_ ж мақсатты мәндері бар КРІ картасы

Лауазымдың атауы

	КРІ атауы	Өлшем бірлігі	Үлес салмағы, %
КРІ			
1			
2			
...			
			100%

Келісілді

	Директорлар Кеңесінің Комитеті	Комитет мүшелері	Қолы, күні

Толтыру күні « ____ » _____ 20 ____ ж.

_____(қолы, Ә.А.А.Ж)



202_ж нақты мәндері бар КРІ картасы

Лауазымдың атауы

№	КРІ атауы	Өлшем бірлігі	Үлес салмағы, %	Бекітілген КРІ көрсеткіштері	Факт	Өнімділік
КРІ						
1						
2						
...						
						100%

Келісілді

	Директорлар Кеңесінің Комитеті	Комитет мүшелері	Қолы, күні

Толтыру күні «_____» _____ 20 ____ ж.

_____(қолы, Ө.А.А.Ж)

