

О внесении изменения и дополнения в постановление Правительства Республики Казахстан от 22 октября 2009 года № 1638 "Вопросы акционерного общества "Фонд национального благосостояния "Самрук-Қазына"

Утративший силу

Постановление Правительства Республики Казахстан от 9 ноября 2011 года № 1315. Утратило силу постановлением Правительства Республики Казахстан от 21 ноября 2012 года № 1470

Сноска. Утратило силу постановлением Правительства РК от 21.11.2012 № 1470.

Правительство Республики Казахстан **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Внести в постановление Правительства Республики Казахстан от 22 октября 2009 года № 1638 "Вопросы акционерного общества "Фонд национального благосостояния "Самрук-Қазына" (САПП Республики Казахстан, 2009 г., № 43, ст. 418) следующие изменение и дополнение:

пункт 1 изложить в следующей редакции:

" 1 . О п р е д е л и т ь :

1) размеры должностных окладов:
председателя правления акционерного общества "Фонд национального благосостояния "Самрук-Қазына" (далее - АО "Самрук-Қазына") - 1 986 543 (один миллион девять сот восемьдесят шесть тысяч пятьсот сорок три) тенге;
членов правления - заместителей председателя правления АО " Самрук-Қазына" - 1 706 560 (один миллион семьсот шесть тысяч пятьсот ш е с т ь д е с я т) т е н г е ;

членов правления АО "Самрук-Қазына" - 1 468 575 (один миллион четыреста шестьдесят восемь тысяч пятьсот семьдесят пять) тенге;

2) условия оплаты труда и премирования председателя и членов правления акционерного общества "Фонд национального благосостояния "Самрук-Қазына" согласно приложению к настоящему постановлению.";
дополнить приложением согласно приложению к настоящему постановлению

2. Настоящее постановление вводится в действие со дня подписания.

П р е м ь е р - М и н и с т р

Республики Казахстан

К. Масимов

П р и л о ж е н и е

к постановлению

Правительства

Р е с п у б л и к и К а з а х с т а н

от 9 ноября 2011 года № 1315

П р и л о ж е н и е

к п о с т а н о в л е н и ю

П р а в и т е л ь с т в а

Р е с п у б л и к и К а з а х с т а н

от 22 октября 2009 года № 1638

Условия оплаты труда и премирования

Председателя и членов Правления акционерного общества

"Фонд национального благосостояния "Самрук-Қазына"

1. Оплата труда Председателя и членов Правления акционерного общества "Самрук-Қазына" (далее - Фонд) включает в себя должностной оклад, единовременную премию ко Дню Независимости Республики Казахстан и вознаграждение по итогам работы за год.

2. Оплата труда Председателя и членов Правления Фонда производится за счет средств, предусмотренных на оплату труда в бюджете Фонда на текущий ф и н а н с о в ы й г о д .

3. Размер должностного оклада Председателя и членов Правления Фонда определяется решением Единственного акционера.

Изменение размера должностного оклада Председателя и членов Правления Фонда производится на основании решения Единственного акционера.

4. Размер должностного оклада Председателя и членов Правления предусматривается в трудовом договоре и выплачивается за фактически о т р а б о т а н н о е в р е м я .

5. Для усиления мотивации членов Правления Фонда на основании приказа Председателя Правления Фонда производится выплата единовременной премии ко Дню национального праздника - Дня Независимости Республики Казахстан в фиксированном размере - не более 6 МРЗП (минимальный размер заработной платы, установленный Законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий год).

6. Вознаграждение по итогам работы за год выплачивается один раз в год в зависимости от результатов работы с целью материального поощрения за достигнутые успехи и повышения эффективности работы, не носит постоянного характера и не учитывается при исчислении средней заработной платы.

7. В целях повышения ответственности за результаты деятельности Фонда и создания объективных оснований для вознаграждения Председателя и членов Правления Фонда за их вклад в достижение стратегических целей Фонда Советом директоров Фонда проводится оценка деятельности Председателя и

членов Правления Фонда путем применения мотивационных ключевых показателей деятельности (далее - КПД).

8. Мотивационные КПД Председателя и членов Правления Фонда разрабатываются Фондом в виде Карт КПД по форме согласно приложению 1 к настоящим Условиям и выносятся в установленном порядке на утверждение Совета директоров Фонда.

9. Корректировка Карт КПД Председателя и членов Правления Фонда в установленном порядке осуществляется в случае корректировки стратегии развития Фонда, появления новых/изменений существующих бизнес-процессов/направлении деятельности, а также по причине возникновения непредвиденных обстоятельств, значительно влияющих на результативность по показателям.

10. По результатам отчетного периода заполненные Карты КПД с фактическими значениями по форме согласно приложению 2 к настоящим Условиям, а также предварительные расчеты размеров вознаграждения по итогам работы за год Председателя и членов Правления с учетом фактически отработанного времени выносятся в установленном порядке на рассмотрение Совета директоров Фонда для последующего утверждения Карт КПД и принятия решения по вопросу выплаты вознаграждения по итогам работы за год.

11. Основным условием для выплаты вознаграждения является наличие консолидированной итоговой прибыли (без учета итоговой прибыли банков второго уровня) за отчетный год, рассчитанной с учетом запланированной суммы для выплаты вознаграждения.

12. Предельный размер вознаграждения по итогам работы за год для Председателя Правления и членов Правления Фонда составляет не более 3 годовых должностных окладов.

13. Конкретный размер вознаграждения зависит от выполнения установленных значений корпоративных и индивидуальных КПД.

Корпоративные КПД являются едиными для всех членов Правления Фонда и определяют размер вознаграждения за результаты работы Фонда.

Индивидуальные КПД устанавливаются дифференцированно для каждой должности и определяют размер вознаграждения за личную результативность.

14. Соотношение между корпоративными и индивидуальными КПД отличается по уровням должностей в зависимости от степени влияния на выполнение стратегических целей Фонда и определяется в соответствии с таблицей 1:

таблица 1

Наименование должности	Соотношение, %	
	Корпоративные КПД	Индивидуальные КПД
Председатель Правления	100	-

Заместитель Правления	Председателя	80	20
Управляющий Правления	директор – член	70	30

15. Базовый размер вознаграждения (В) рассчитывается по формуле:

$$В = О \text{ год} * Пр,$$

где :

О год - годовая сумма должностного оклада работника за фактически отработанное время в отчетном году;

Пр - коэффициент предельного размера вознаграждения, кратное к годовому должностному окладу.

16. Размер вознаграждения за результативность работы Фонда (Вк) рассчитывается по формуле 1:

$$Вк = В \times Дк \times К1,$$

где :

В - базовый размер вознаграждения;

Дк - доля вознаграждения от выполнения корпоративных КПД;

К1 - коэффициент, зависящий от достигнутой работником результативности по корпоративным КПД.

17. Размер вознаграждения за личную результативность (Вл) рассчитывается по формуле 2:

$$Вл = В * Ди \times К2,$$

где :

В - базовый размер вознаграждения;

Ди - доля вознаграждения от выполнения индивидуальных КПД;

К2 - коэффициент, зависящий от достигнутой работником результативности по индивидуальным КПД.

18. Итоговый размер вознаграждения (Вгод) рассчитывается как сумма вознаграждения за результативность работы Фонда (Вк) и вознаграждения за личную результативность (Вл) по формуле 3:

$$Вгод = Вк + Вл$$

19. Оценка результативности Председателя и членов Правления Фонда 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	(Факт - Порог / Цель - Порог) * 25 + 75
Равно ЦЕЛИ	100
Между ЦЕЛЬЮ и ВЫЗОВОМ	(Факт – Цель /Вызов - Цель) * 25 + 100

* Итоговая результативность по всем КПД определяется по формуле:

$$\square \text{Результативность по КПД } i = \frac{\sum_{i=1}^n \text{Вес КПД } i}{n}$$

где: n - количество КПД,
 i - порядковый номер КПД.

20. Планирование средств на выплату вознаграждения производится исходя из запланированного показателя итоговой прибыли, плановой численности членов Правления, годовых сумм заработной платы каждого работника и рассчитывается по формуле 3.

21. Формирование фактической суммы средств на выплату вознаграждения производится в бухгалтерском учете путем создания резерва.

22. Вознаграждение начисляется пропорционально фактически отработанному времени по соответствующей должности. Для исчисления вознаграждения время нахождения в очередном трудовом отпуске (рабочие дни), период нахождения в служебной командировке (в том числе на курсах повышения квалификации) включаются в фактически отработанное время.

23. В случае прекращения (расторжения) трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 2), 4) и 17) пункта 1 статьи 54, подпунктами 1), 3), 4) и 5) пункта 1 статьи 58, статьями 59 и 60 Трудового кодекса Республики Казахстан от 15 мая 2007 года, вознаграждение выплачивается в соответствии с **н а с т о я щ и м и У с л о в и я м и .**

24. В случае прекращения (расторжения) трудового договора с работником по иным основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Республики Казахстан, вознаграждение не выплачивается.

25. Конкретный размер вознаграждения по итогам работы за год Председателю и членам Правления Фонда устанавливается решением Совета директоров Фонда на основе индивидуального подхода к оценке деятельности каждого из них по результатам финансового года в пределах установленного Единственным акционером предельного размера вознаграждения по итогам **р а б о т ы з а г о д .**

26. Вознаграждение по итогам работы за год Председателю и членам Правления Фонда выплачивается в пределах денежных средств, предусмотренных на эти цели в бюджете Фонда, после утверждения в установленном порядке результатов финансово-хозяйственной деятельности Фонда на основе проаудированной финансовой отчетности.

П р и л о ж е н и е 1
к Условиям оплаты труда и премирования
председателя и членов правления акционерного
общества "Фонд национального благосостояния
"Самрук-Қазына"
Форма

Карта КПД с целевыми значениями

Наименование должности _____

№ п/п	Наименование КПД	Е д . изм.	Вес*	Порог**	Цель***	Вызов****
1	Корпоративные КПД					
	1)					
	2)					
	n)					
2	Индивидуальные КПД					
	1)					
	2)					
	n)					

* 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 утвержденному плану развития;

*** цель - значение КПД, характеризующее ожидаемый уровень высоких результатов деятельности;

**** вызов - значение КПД, характеризующее выдающиеся результаты деятельности, способствующее реализации амбициозных целей Фонда

Согласовано:

№ п/п	Должность	Фамилия, инициалы	Подпись, дата

Дата заполнения " ____ " _____ 20__ г.

П р и л о ж е н и е 2
к Условиям оплаты труда и премирования
председателя и членов правления акционерного
общества "Фонд национального благосостояния
"Самрук-Қазына"
Форма

Карта КПД с фактическими значениями

Наименование должности _____

№ п/п	Наименование КПД	Е д . изм.	Вес	Факт	Результативность* (%)	Итоговая результативность** (гр.4 * гр.5)
1	2	3	4	5	6	7
1	Корпоративные КПД					
	1)					
	2)					
	п)					
2	Индивидуальные КПД					
	1)					
	2)					
	п)					

* результативность - величина, определяющая степень достижения целевых планов по КПД ;

** итоговая результативность - средневзвешенная результативность по всем мотивационным КПД с учетом их веса

Согласовано:

№ п/п	Должность	Фамилия, инициалы	Подпись, дата

Дата заполнения " ____ " _____ 20__ г.