

Вопросы акционерного общества "Фонд национального благосостояния " Самрук-Қазына"

Утративший силу

Постановление Правительства Республики Казахстан от 22 октября 2009 года № 1638. Утратило силу постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1183

Сноска. Утратило силу постановлением Правительства РК от 31.12.2015 № 1183 (вводится в действие с 01.01.2016).

Сноска. Постановление утратило силу, за исключением п. 2 постановлением Правительства РК от 21.11.2012 № 1470.

В соответствии с Законом Республики Казахстан от 13 февраля 2009 года "О Фонде национального благосостояния" Правительство Республики Казахстан **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

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) т е н г е ; членов правления - заместителей председателя правления АО "Самрук-Қазына" - 1 706 560 (один миллион семьсот шесть тысяч пятьсот шестьдесят) тенге; 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.

Сноска. Пункт 1 в редакции постановления Правительства РК от 09.11.2011 № 1315.

2. Внести в постановление Правительства Республики Казахстан от 10 июня 2008 года № 558 "Об утверждении Типового положения об условиях оплаты труда и премирования руководящих работников национальных компаний, акционерных обществ, контрольные пакеты акций которых принадлежат государству" (САПП Республики Казахстан, 2008 г., № 29, ст. 291) следующие **д о п о л н е н и я :**

1) пункт 2 дополнить абзацем следующего содержания:
"Условия оплаты труда и премирования руководящих работников акционерного общества "Фонд национального благосостояния "Самрук-Қазына" определяются Правительством Республики Казахстан.";

2) Типовое положение об условиях оплаты труда и премирования руководящих работников национальных компаний, акционерных обществ, контрольные пакеты акций которых принадлежат государству, утвержденное указанным постановлением, дополнить пунктом 7-1 следующего содержания:

"7-1. Предельные размеры месячных должностных окладов и условий оплаты труда и премирования руководящих работников акционерного общества "Фонд национального благосостояния "Самрук-Қазына" определяются Правительством Республики Казахстан."

3. Настоящее постановление вводится в действие со дня подписания.

П р е м ь е р - М и н и

Республики Казахстан

К. Масимов

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

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"**

Сноска. Постановление дополнено приложением в соответствии с постановлением Правительства РК от 09.11.2013г. № 1315.

1. Оплата труда Председателя и членов Правления акционерного общества "Самрук-Қазына" (далее - Фонд) включается 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 финансовый год.

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 отработанное время.

5. Для усиления мотивации членов Правления Фонда на основании приказа Председателя Правления 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 финансовый 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 - Карты КИ).

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

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

10. По результатам отчетного периода заполненные Карты КИ 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 Карты КИ и принятия решения по выплатам вознаграждения по итогам работы за год.

11. Основным условием для выплаты вознаграждения является наличие консолидированной итоговой прибыли.

учета итоговой прибыли банков второго уровня) за отчетный год, рассчитанной с учетом запланированной суммы 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 К

Корпоративные КПД являются едиными для всех членов Правления Фонда и определяют размер вознаграждения по результатам 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 должностной зависимости от степени влияния на выполнение стратегических целей Фонда и определяется в соответствии с таблицей:

таблица 1

Наименование должности	Соотношение, %	
	Корпоративные КПД	Индивидуальные КПД
Председатель Правления	100	-
Заместитель Председателя Правления	80	20
Управляющий директор – член Правления	70	30

15. Базовый размер вознаграждения (В) рассчитывается по формуле:
 $V = O_{\text{год}} * Pr$,

O 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:
 $V_k = V * D_k * K_1$,

V - 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:
 $V_l = V * D_l * K_2$,

V - базовый размер вознаграждения
 Дл - 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:
 $V_{\text{год}} = V_k + V_l$

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:

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

где: n - количество К
 i - порядковый номер К

20. Планирование средств на выплату вознаграждения производится исходя из запланированного показателя ит прибыли, плановой численности членов Правления, годовых сумм заработной платы каждого работни
 р а с с ч и т ы в а е т с я по ф о р м у л е 3 .

21. Формирование фактической суммы средств на выплату вознаграждения производится в бухгалтерском
 п у т е м с о з д а н и я р е з е

22. Вознаграждение начисляется пропорционально фактически отработанному времени по соответстви
 должности. Для исчисления вознаграждения время нахождения в очередном трудовом отпуске (рабочие дни), п
 нахождения в служебной командировке (в том числе на курсах повышения квалификации) включаются в факти
 о т р а б о т а н н о е в р е м я .

23. В случае прекращения (расторжения) трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 2
 17) пункта 1 статьи 54, подпунктами 1), 3), 4) и 5) пункта 1 статьи 58, статьями 59 и 60Трудового кодекса Респу
 Казахстан от 15 мая 2007 года, вознаграждение выплачивается в соответствии с настоящими Услови

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

25. Конкретный размер вознаграждения по итогам работы за год Председателю и членам Правления с
 устанавливается решением Совета директоров Фонда на основе индивидуального подхода к оценке деятель
 каждого из них по результатам финансового года в пределах установленного Единственным акционером предел
 размера вознаграждения по итогам работы за год.

26. Вознаграждение по итогам работы за год Председателю и членам Правления Фонда выплачивается в пре
 денежных средств, предусмотренных на эти цели в бюджете Фонда, после утверждения в установленном по
 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 акционер
 общества "Фонд национального благосост
 "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 д
п о к а з а т е л я м ;

** порог - значение КПД, характеризующее минимальные ожидания от результата деятельности, которое с вы
вероятностью достижимо при условии добросовестного выполнения должностных обязанностей, как пра
соответствующее утвержденному плану развития;

*** цель - значение КПД, характеризующее ожидаемый уровень высоких результатов деятель

**** вызов - значение КПД, характеризующее выдающиеся результаты деятельности, способствующее реали
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 акционер
общества "Фонд национального благососто

"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)					
	n)					
2	Индивидуальные КПД					
	1)					
	2)					
	n)					

* результативность - величина, определяющая степень достижения целевых планок по

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

Согласовано:

№ п/п	Должность	Фамилия, инициалы	Подпись, дата

Дата заполнения "___" _____ 20__ г.

