«Самұрық-Энерго» АҚ

Директорлар кеңесінің

2015ж. «20» наурыздағы шешімімен

Бекітілді

МЕНЕДЖМЕНТТІҢ КОРПОРАТИВТІК ЖҮЙЕСІ

«Самұрық-Энерго» АҚ басшы және басқарушы қызметкерлерінің жұмысын бағалау және сыйақы беру ережесі

ПР 03-05-08

Астана 2015

|  |  |
| --- | --- |
|  | **«Самұрық-Энерго» АҚ басшы және басқарушы қызметкерлерінің жұмысын бағалау және сыйақы беру ережесі** |
| **ПР 03-05-08** | **5 редакциясы** | **16 беттің 2 беті** |

Өзгерістер мен толықтыруларды тіркеу парағы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| р/с№ | Өзгерістер нөмірі | Парақтың нөмірі | Өзгерістер/толықтырулар енгізілген күн | Тексеріс жасалған күн | Жауапты тұлғаның қолы |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
|  | **«Самұрық-Энерго» АҚ басшы және басқарушы қызметкерлерінің жұмысын бағалау және сыйақы беру ережесі** |
| **ПР 03-05-08** | **5 редакциясы** | **16 беттің 3 беті** |

1. **Тағайындау**
2. «Самұрық-Энерго» АҚ-ның басшы және басқарушы қызметкерлерінің жұмысын бағалау және сыйақы берудің осы ережесі (бұдан әрі - Ереже) «Самұрық-Энерго» АҚ-ның басшы және басқарушы қызметкерлерінің жұмысын бағалап және сыйақы берудің талаптарын анықтау мақсатында әзірленген.
3. Бұл Ереже мына қағидаттарға сүйенеді:
4. Сыйақы мен Компания мен оның акционерінің мүддесіне жауап беретін міндеттердің орындалуы арасындағы өзара байланыс;
5. Сыйақы мөлшерін анықтау қағидатының қарапайымдылығы мен ашықтығы;
6. Сыйақы мөлшерінің Компания қызметі мен қызметкерлер жұмысының нәтижесіне тәуелділігі.
7. **Қолдану саласы**
8. Бұл Ереже «Самұрық-Энерго» АҚ-ның басшы және басқарушы қызметкерлеріне қатысты әзірленген.
9. Бұл Ереже, егер еңбек шартында басқа талаптар қарастырылмаған болса, белгіленген тәртіп бойынша жұмысқа тартылған шетелдік қызметкерлерге қатысы жоқ.

3 **Анықтамалар мен қысқарған сөздер**

1. Бұл Ережеде мынадай анықтамалар мен қысқарған сөздер қолданылады:
2. Қор – «Самұрық-Қазына» АҚ;
3. Лауазымдық жалақы – қызметкердің біліктілігін, орындалатын жұмыстың күрделілігін, санын, сапасы мен талаптарын ескере отырып, бір ай ішіндегі қызметтік міндеттерін орындағаны үшін төленетін тиянақталған жалақы көлемі;
4. Қызметкер – Еңбек шарты талаптары бойынша Компаниямен еңбек қарым-қатынасындағы жеке тұлға;
5. Басшы қызметкерлер – басқарма төрғасы, Басқарма төрағасының орынбасарлары, Қоғам Басқармасының мүшелері;
6. Басқарушы қызметкерлер – Аппарат жетекшісі, Бас директорлар, Дивизиондардың басқарушылары, Қоғам Басқармасы мүшелерінен басқа қаржы директоры;

|  |  |
| --- | --- |
|  | **«Самұрық-Энерго» АҚ басшы және басқарушы қызметкерлерінің жұмысын бағалау және сыйақы беру ережесі** |
| **ПР 03-05-08** | **5 редакциясы** | **16 беттің 4 беті** |

1. ҚНК – қызметтің негізгі көрсеткіштері, онда Компанияның қаржылық-өндірістік жұмысының тиімділігі мен қызметкерлердің стратегиялық мақсаттарға жету деңгейі сипатталады;
2. Ынталандырушылық ҚНК – қызметкерлердің күш-жігерін аталған есепті кезеңдегі басымдықты мақсаттарға жетуге бағыттау үшін сыйақы жүйесіне қосылған көрсеткіштер;
3. Корпоративтік ҚНК - Ынталандырушылық ҚНК-ң бір түрі, мұнда Компания жұмысының нәтижелері бойынша сыйақы мөлшерін анықталып, Компания қызметкерлерінің бәріне бірдей беріледі;
4. Функционалдық ҚНК - Ынталандырушылық ҚНК-ң бір түрі, мұнда сыйақы мөлшері әр қызметкердің жұмысының тиімділігі бойынша сараланып анықталып, белгіленеді;
5. ҚНК салмағы – аталған көрсеткіштің басқа көсеткіштерге қатысты маңыздылығын, басымдығын анықтайтын кокоэффициент.
6. табалдырық –жоспардағы жылғы жоспарлық мәнге (Даму жоспарынан) және жоспардағы жылдың алдындағы жылдың нақты мәнінің ең үздігіне сай келетін, лауазымдық міндеттемелерін адал орындаған кезде ғана қол жеткізуге болатын, қызмет нәтижесінің ең аз күтілімін сипаттайтын ҚНК мәні.
7. Мақсат – ҚНК мәні, жұмыстың жоғары нәтижелерінен күтілетін деңгейді сипаттайды;
8. Ұмтылыс - Қоғамның амбициялық мақсаттарын жүзеге асыруға ықпал ететін жұмыстардың көрнекті нәтижелерін сипаттайтын ҚНК мәні;
9. ҚНК бойынша нәтижелілік – ҚНК бойынша мақсатты шекке жету деңгейін анықтайтын шама;
10. Қорытынды нәтижелілік – барлық Ынталандырушылық ҚНК бойынша, олардың салмағын қоса есептей отырып, орташа есеппен алғандағы нәтижелілік;
11. ТСК – тағайындаулар мен сыйақылар жөніндегі комитет;
12. ҰСБ – ұзақ мерзімді сыйақылар бағдарламасы;
13. Жауапты бөлімше – Экономика және тарифтік саясат департаменті;

**4 Жауапкершілік**

1. Басқару мен осы Ереженің талаптарын орындау жөніндегі жауапкершілікті Жауапты бөлімше алады.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **«Самұрық-Энерго» АҚ басшы және басқарушы қызметкерлерінің жұмысын бағалау және сыйақы беру ережесі** |
| **ПР 03-05-08** | **5 редакциясы** | 1. **еттің 5 беті**
 |

1. **Нормативтік сілтемелер мен ілеспе құжаттар**
2. Осы Ереже мына норативтік құжаттардың талаптарын ескере отрып әзірленген:
3. Қазақстан Республикасының заңнамалары;
4. «Самұрық-Қазына» АҚ компаниясы басшы қызметкерлерінің жұмысын бағалау және сыйақы беру саясаты;
5. Ішкі нормативтік құжаттарды басқару ережесі.

**6** **Басшы және басқарушы қызметкерлер жұмысының тиімділігін бағалау**

1. Басшы және басқарушы қызметкерлер жұмысының тиімділігін бағалау үрдісі келесі кезеңдерден тұрады:
2. Ынталандырушылық ҚНК таңдау, мақсатты мәнді қою;
3. Ынталандырушылық ҚНК бекіту;
4. Нәтижелілік мониторингі;
5. Нақты нәтижеліліктің есебі және оны бекіту;
6. Ынталандырушылық ҚНК Компанияның стратегиялық мақсаттарын нақты көрсеткіштерге каскадтау жолымен ҚНК-ң картасы Осы Ереженің ФЗ 01 ПР 03-05-08) түрінде әзірленеді.
7. Басшы қызметкерлерге арналған ҚНК картасын Компанияның Тағайындаулар мен сыйақылар жөніндегі комитеті әзірлеп, ҚНК санының оңтайлылығын (3-7) қызметкерлермен келіседі. Бұдан басқа, ҚНК картасы компанияның негізгі тәуекелімен де келісіледі.
8. Жауапты бөлімше ҚНК картасын есепті жылдың 31 наурызынан кеш емес мерзімде белгіленген тәртіппен тиісті органға бекітуге шығарады.
9. Басшы қызметкерлердің Ынталандырушылық ҚНК орындалуына тоқсан сайын мониторинг жүргізуді ТСК-і, Компанияны басқару органы бекітілген тәртіпте ҚНК Даму жоспары мониторингімен бір уақытта іске асырады.
10. ҚНК картасына түзетулер енгізуді жауапты бөлімше көрсеткіштердің нәтижелілігіне айтарлықтай ықпал ететін және компания менеджментінің шамасы келмейтін аяқ астынан болған жағдайлар кезінде, сондай-ақ мына себептермен:
11. Қызметтік бизнес-үрдістердің жаңасының пайда болуы/қолда барынан бас тарту;

|  |  |
| --- | --- |
|  | **«Самұрық-Энерго» АҚ басшы және басқарушы қызметкерлерінің жұмысын бағалау және сыйақы беру ережесі** |
| **ПР 03-05-08** | **5 редакциясы** | **16 беттің 6 беті** |

1. Компанияны дамытудың ұзақ мерзімді стратегиясына түзету енгізу;
2. Компанияның ұйымдастырушылық құрылымына өзгерістер енгізу.

Сондай-ақ, ҚНК картасы есепті жылдың 1 қыркүйегінен кейін түзетілмейді.

1. Белгілі бір бизнес-үрдіске жауапты қызметкерді ауыстырған жағдайда, ҚНК картасын келісіп/түзетіп және одан әрі белгіленген тәртіппен бекіту үшін, жауапты бөлімше тез арада бизнес-үрдіске жауапты болып тағайындалған қызметкерге бекітілген ҚНК картасының жұмысы туралы ескертеді.
2. Аяқталған есепті мерзімнің қорытындылары бойынша, қызметкерлер нақты мәне бойынша ҚНК картасын (Осы Ереженің ФЗ 02 ПР 03-05-08) толтырып, оны жауапты бөлімшеге береді.
3. Жауапты бөлімше ҚНК картасының нақты мәнін нәтижелелік пайызына айналдырып, сыйақы мөлшерін есептеп шығарады да, оны ҚНК нақты мәні мен есептелген сыйақы мөлшерін тексеру үшін Компанияның ІАҚ-не жолдайды.
4. Нақты мәні мен есептелген сыйақы мөлшері ІАҚ-мен келісілген ҚНК картасын жауапты бөлімше белгіленген тәртіппен ТСК-не ұсынады.
5. ТСК жұмысты бағалап, басқару органының сыйақыны төлеу/төлемеу туралы шешім шығаруы үшін кепілдеме дайындайды.

7 **Қызмет нәтижесі бойынша сыйақы**

1. Қызмет нәтижесі бойынша сыйақы (қысқа мерзімді және ұзақ мерзімді сыйақы) жұмыс нәтижесіне қарамастан, жеткен жетістіктері мен жұмыс тиімділігін арттырғаны үшін төленеді, тұрақты сипатта емес әрі орташа жалақыны есептегенде ескерілмейді.
2. Қызмет нәтижесі бойынша сыйақы тиісті лауазымы бойынша, нақты жұмыс істеген уақытына сай, тәртіптік жаза мерзімі мен уақытша жұмысқа қабілетсіздігі уақыты алынып тасталып есептеледі. Сыйақыны есептеу барысында кезекті еңбек демалысында (жұмыс күндері), қызметтік іссапарда (оның ішінде біліктілікті көтеру курстары) жүрген уақыттары да нақты жұмыс уақытына қосылып есептеледі.
3. ТСК мына жағдайларда сыйақы төлемеу жөнінде шешім қабылдауға құқылы:

|  |  |
| --- | --- |
|  | **«Самұрық-Энерго» АҚ басшы және басқарушы қызметкерлерінің жұмысын бағалау және сыйақы беру ережесі** |
| **ПР 03-05-08** | **5 редакциясы** | **16 беттің 7 беті** |

1. Корпоративтік ҚНК-ң жекелеген табалдырықтық мәнін орындамаған жағдайда;
2. Функционалдық ҚНК-ның қорытынды нәтижелілігі 50% кем (қоса алғанда) болғанда;
3. ТСК кепілдемесі бойынша, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52, 53 баптарында, 54 баптың 1 тармағының 2), 4), 14) (қызметкердің кінәсі болмаған жағдайда), 17) тармақшаларында, 58 баптың 1 тармағының 1), 3), 5) тармақшаларында, 59, 60 баптарда, сондай-ақ 252 бапта (қызметкердің кінәсі болмаған жағдайда) қарастырылған, негіздемелер бойынша еңбек шарты тоқтатылған (бұзылған) жағдайда, есепті мерзім ішіндегі қызмет нәтижесі бойынша сыйақы осы Ережеге сәйкес, белгіленген тәртіпте бекітілген ҚНК картасы болған жағдайда нақты жұмыс істеген уақытына сай төленуі мүмкін.
4. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 57, 253 баптарында қарастырылған негіздемелер бойынша еңбек шарты тоқтатылған (бұзылған) жағдайда, сыйақы есепті мерзім өткеннен кейін осы Ережеге сәйкес төленеді.
5. Қызмет нәтижесі бойынша сыйақы Компания бюджетінде осы мақсат үшін қарастырылған ақша қаражаты шегінде, есепті мерзім ішіндегі аудиторлық қаржылық есептілік негізінде қаржылық-шаруашылық қызметтің нәтижелері белгіленген тәртіппен бекітілгеннен кейін төленеді.
6. Қызмет нәтижесі бойынша сыйақы мөлшерін осы Ереженің 1-Қосымшасында келтірілген нұсқаулықтар бойынша есептеу ұсынылады. Ұзақ мерзімді сыақының мөлшерін есептеу үлгісі осы Ереженің 2-Қосымшасында келтірілген.
7. Осы Ереже бойынша реттелмеген сыйақыларды есептеу мен төлеу мәселелері бойынша шешімді ТСК ұсынысы бойынша Компанияның Директорлар кеңесі қабылдайды.
8. Қызмет нәтижесі бойынша сыйақы төленетін қаржының нақты сомасы бухгалтерлік есепте резерв жасау арқылы қалыптастырылады.

**§1 Қысқа мерзімді сыйақы (жыл ішіндегі жұмыс қорытындысы бойынша сыйақы) төлеу тәртібі мен талаптары**

1. Жыл ішіндегі жұмыс қорытындысы бойынша сыйақы төлеудің негізгі талабы – жоспарланған сыйақы төлеу сомасын қоса есептегендегі есепті жыл ішіндегі шоғырландырылған қорытынды пайданың болуы.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **«Самұрық-Энерго» АҚ басшы және басқарушы қызметкерлерінің жұмысын бағалау және сыйақы беру ережесі** |
| **ПР 03-05-08** | **5 редакциясы** | **16 беттің 8 беті** |

1. Жыл ішіндегі жұмыс қорытындысы бойынша сыйақыны алуға есепті мерзім ішінде бекітілген ҚНК орындау қорытындысы бойынша есепті мерзім ішінде кем дегенде 5 (бес) ай нақты жұмыс істеген, сондай-ақ есепті мерзімнің 1 тамызына дейінгі аралыққа ҚНК картасы бекітілген жұмысқа жаңа қабылданған қызметкерлердің құқығы бар.
2. Жыл ішіндегі жұмыс қорытындысы бойынша сыйақының шектік мөлшері басшылықтағы қызметкерлер үшін қызметкердің лауазымдық жалақысының 3 еселенген жылдық сомасыннан аспауы тиіс. Ұзақ мерзімді сыйақыны алу құқығы пайда болған кезде, қысқа мерзімді сыйақының мөлшері бір жылдық лауазымдық жалақының мөлшеріне дейін төмендейді.
3. Басқарушы қызметкерлер сыйақысының шектік мөлшері 16 (он алты) лауазымдық жалақысынан аспайтын мөлшерді құрайды.
4. Жыл ішіндегі жұмыс қорытындысы бойынша сыйақыны төлеуге арналған қаржы - жоспарланған қорытынды пайданы, қызметкерлердің жоспарлы санын және әр қызметкердің жылдық жалақысының сомасын ескере отырып жоспарланады.

**§2 Ұзақ мерзімді сйыақыны төлеу Ережесі мен талаптары**

1. Ұзақ мерзімді сыйақы басшы қызметкерлердің Компания құнының ұзақ мерзімді өсуімен байланысты бизнестің ұзақ мерзімді перспективадағы тұрақты дамуына жетуге ықпал ететін мақсаттарға қол жеткізуін ынталандыруға арналған.
2. ҰСБ ұзақтығы кезеңі – бағдарлама іске қосылғаннан бастап үш жыл.
3. ҰСБ үш кезеңде жүзеге асырылады:
4. ҰСБ-ға қатысатын басшы қызметкерлер үшін және ҰСБ кезеңінде ұзақ мерзімді ҚНК картасын бекіту:
5. Басшы қызметкерлердің ҰСБ кезеңінде ҚНК-нің бекітілген мәнене қол жеткізуді іске асыруы;
6. Директорлар кеңесінің қол жеткізілген ұзақ мерзімдіҚНК бағалауы және ұзақ мерзімді сыйақыны төлеу/төлемеу туралы шешім қабылдауы.
7. Ұзақ мерзімді ҚНК картасын бекітуді және ҰСБ қатысушылар санын Компанияның Директорлар кеңесі ТСК ұсынысы бойынша, жыл сайын 3 жыл мерзімге бекітіді.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **«Самұрық-Энерго» АҚ басшы және басқарушы қызметкерлерінің жұмысын бағалау және сыйақы беру ережесі** |
| **ПР 03-05-08** | **5 редакциясы** | **16 беттің 9 беті** |

1. Ұзақ мерзімді ҚНК картасы бекітілгеннен кейін, басшы қызметкер осы Ереженің ФЗ 03 ПР 03-05-08 формасы бойынша Міндеттеме қабылдайды.
2. Ұзақ мерзімді сыйақы төлеудің негізгі талабы – Компания құнын арттыруға арналған ұзақ мерзімді ҚНК орындау болып табылады.
3. Басшы қызметкерлерге арналған ұзақ мерзімді сыйақының шектік мөлшері 3 (үш) жылдық лауазымдық жалақыдан аспайтын мөлшерді құрайды.
4. Ұзақ мерзімді сыйақыны төлеуге арналған қаржы ұзақ мерзімді сыйақының шектік мөлшері мен басшы қызметкерлердің жоспарлы санына қарай жоспарланады.
5. Басшы қызметкерлерге ұзақ мерзімді сыйақы төлеу ҰСБ кезеңінің қорытындысы бойынша және одан кейінгі үш жыл бойы жыл сайынғы негізде мына схема бойынша іске асырылады:

**1-кесте**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Төлеу мерзімі |
| 1 жыл | 2 жыл | 3 жыл |
| Ұзақ мерзімді сыйақының шектік мөлшерінің пайызы | 70 | 15 | 15 |

1. Сыйақы төлеу кезеңінде басшы қызметкер кінәлі екендігі анықталған жағдайда, Компания Директорлар кеңесінің шешімі негізінде сыйақының кейінге шегерілген бөлігі төленбейді. Бұл жағдайда сыйақының төленіп қойылған бөлігі Қазақстан Республикасының заңдылықтырына сай, Компания Директорлар кеңесінің шешімі мен Міндеттеме негізінде ұсталып қалуы мүмкін.
2. ҰСБ кезеңінің бірінші жылының бірінш жартыжылдығында атқарушы органнның құрамына сайланған қызметкерлерге ұзақ мерзімді сыйақы бірінші кезең үшін де төленуі мүмкін. Бұл жағдайда, жаңа басшы қызметкер үшін ҰСБ-сы кезеңі ол жұмысқа сайланған күннен басталып, басқы да басшы қызметкерлермен қатар аяқталады.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **«Самұрық-Энерго» АҚ басшы және басқарушы қызметкерлерінің жұмысын бағалау және сыйақы беру ережесі** |
| **ПР 03-05-08** | **5 редакциясы** | **16 беттің 10 беті** |

**8 Құжаттар формасы және жазбалар формасы**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| р/с № | Жазбаныңатауы | Жазба формасы | Орындаушы | Сақталатын орны | Сақтау мерзімі |
| 1 | Мақсатты мәні бар ҚНК картасы | ФЗ 01 ПР 03-05-08 | Жауапты бөлімше | Жауапты бөлімше | 5 жыл |
| 2 | Нақты мәні бар ҚНК картасы | ФЗ 02 ПР 03-05-08 | Жауапты бөлімше | Жауапты бөлімше | 5жыл |
| 3 | ҰСБ қатысушының міндеті | ФЗ 03 ПР 03-05-08 | Жауапты бөлімше | Жауапты бөлімше | 5 жыл |

ФЗ 01 ПР 03-05-08

Бекітілді\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Мақсатты мәні бар ҚНК картасы**

Лауазым атауы, ТӘА\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| р/с № | ҚНК атауы | Өлшем бірлігі | Салмағы | Табалдырығы | Мақсаты | Ұмтылысы |
| 1 | Корпоративтік ҚНК |  |  |  |  |  |
|  | 1) |  |  |  |  |  |
|  | 2) |  |  |  |  |  |
|  | 3) |  |  |  |  |  |
| 2 | Функционалдық ҚНК |  |  |  |  |  |
|  | 1) |  |  |  |  |  |
|  | 2) |  |  |  |  |  |
|  | 3) |  |  |  |  |  |

Келісілді:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| р/с№ | Лауазымы | Тегі, аты-жөні | Қолы, уақыты |
|  |  |  |  |

Толтырылған уақыты «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ж.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **«Самұрық-Энерго» АҚ басшы және басқарушы қызметкерлерінің жұмысын бағалау және сыйақы беру ережесі** |
| **ПР 03-05-08** | **5 редакциясы** | **16 беттің 11 беті** |

ФЗ 02 ПР 03-05-08

Бекітілді\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Нақты мәні бар ҚНК картасы**

Лауазым атауы, ТӘА\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| р/с № | ҚНК атауы | Өлшем бірлігі | Салмағы | Факт | Нәтижелілігі (%) | Қорытынды нәтижелілік (4 т. \* 6 т.) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Корпоративтік ҚНК |  |  |  |  |  |
|  | 1) |  |  |  |  |  |
|  | 2) |  |  |  |  |  |
|  | 3) |  |  |  |  |  |
| 2 | Функционалдық ҚНК |  |  |  |  |  |
|  | 1) |  |  |  |  |  |
|  | 2) |  |  |  |  |  |
|  | 3) |  |  |  |  |  |

Келісілді:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| р/с№ | Лауазымы | Тегі, аты-жөні | Қолы, уақыты |
|  |  |  |  |

Толтырылған уақыты «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ж.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **«Самұрық-Энерго» АҚ басшы және басқарушы қызметкерлерінің жұмысын бағалау және сыйақы беру ережесі** |
| **ПР 03-05-08** | **5 редакциясы** | **16 беттің 12 беті** |

ФЗ 03 ПР 03-05-08

**ҰСБ қатысушының міндеттемесі**

«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ж.

Мен \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ТАӘ):

1. Еңбек шарты бұзылған және/немесе сыйақы бойынша төлемнің кейінге шегерілген бөлігін төлеуге арналған мәліметтер өзегрген жағдайда Компанияның жауапты бөлімшелірін осы өзгерістер туралы хабарлар етуге;
2. Сыйақы төлеу мерзімінде мен тарапымнын кеткен кемшіліктер анықталған жағдайда, сыйақының төленген бөлігін ұстап қалуға немесе ол соманы Компания Директорлар кеңесінің шешімі негізінде, Компанияның есеп шотына аударуға келісемін.

Қолы

|  |  |
| --- | --- |
|  | **«Самұрық-Энерго» АҚ басшы және басқарушы қызметкерлерінің жұмысын бағалау және сыйақы беру ережесі** |
| **ПР 03-05-08** | **5 редакциясы** | **16 беттің 13 беті** |

1-Қосымша

**Қызмет нәтижесі бойынша сыйақы мөлшерін есептеу**

**жөніндегі әдістемелік нұсқаулықтар**

1. Қызмет нәтижесі бойынша сыйақының базалық мөлшері (В) мына формула бойынша есептеледі:

 В= 0 жыл \*П (1)

**0 жыл** – қызметкердің нақты жұмыс істеген уақыты ішіндегі дауазымдық жалақысының жылдық сомасы (ұзақ мерзімді сйыақы үшін – ҰСБ іске қосылғаннан бастап – 3 жыл);

**Пр** –сыйақының шектік мөлшерінің жылдық лауазымдық жалақыға шаққандағы коэффициенті.

1. Компанияның жұмыс нәтижелілігі жөніндегі сыйақы мөлшері мына

формула бойынша есептеледі:

 Вк = Вч Дк х К1 (2)

**В** – сыйақының базалық мөлшері;

**Дк** – Корпоративтік ҚНК орындағаны үшін берілетін сыйақының үлесі;

**К1** – Қызметкердің Корпоративтік ҚНК бойынша жеткен жетістігіне қатысты коэфффициент.

1. Қызметкердің функционалдық нәтижелілігі үшін берілетін сйыақы мөлшері (Вр) мына формула бойынша есептеледі:

 Вр = В\* Дф х К2 (3)

**В** – сыйақының базалық мөлшері;

**Дф** – функционалдық ҚНК орындағаны үшін берілетін сыйақының үлесі;

**К2** - Қызметкердің с бойынша жеткен жетістігіне қатысты коэфффициент.

1. Корпоративтік және Функционалдық ҚНК орындағаны үшін берілетін сыйақы үлесі лауазымның Компанияның стратегиялық мақсаттарына етер ықпалының деңгейіне сай, лауазымдық деңгейге қатысты болады және оны 1-кесте бойынша есептеу ұсынылады.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **«Самұрық-Энерго» АҚ басшы және басқарушы қызметкерлерінің жұмысын бағалау және сыйақы беру ережесі** |
| **ПР 03-05-08** | **5 редакциясы** | **16 беттің 14 беті** |

1-кесте

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Лауазымның атауы | Корпоративтік ҚНК  | Функционалдық ҚНК |
| Қысқа мерзімді сыйақы үшін: |  |  |
| Бірінші басшы | 80% | 20% |
| Бірінші басшының орынбасары | 70% | 30% |
| Атқарушы органның мүшесі | 60% | 40% |
| Басқарушы қызметкер | 50% | 50% |
| Ұзақ мерзімді сыйақы үшін  |  |  |
| Атқарушы органның басшысы мен мүшелері | 100% | - |

1. Сыйақының қорытынды мөлшері (Вжыл) Компания жұмысының нәтижелілігі (Вк) мен қызметкер жұмысының нәтижелілігі (Вр) сомасы ретінде есептеледі:

**Вжыл =Вк+Вр (4)**

1. Қызметкер жұмысының нәтижелілігі 2-кестеде көрсетілген схема бойынша есептеледі:

2-кесте

|  |  |
| --- | --- |
| **ҚНК бойынша нақты мәні** | **ҚНК бойынша нәтижелілік, %** |
| ТАБАЛДЫРЫҚТАН аз | 0 |
| ТАБАЛДЫРЫҚПЕН тең | 50 |
| ТАБАЛДЫРЫҚ пен МАҚСАТ арасы | (Факт-Табалдырық/Мақсат-Табалдырық)\*50+50 |
| МАҚСАТҚА тең  | 100 |
| МАҚСАТ пен ҰМТЫЛЫС арасы | (Факт-Мақсат/Ұмтылыс-Мақсат)\* 25+100 |
| ҰМТЫЛЫСТАН артық және тең | 125 |

1. Барлық ҚНК бойынша қорытынды нәтижелілік мына формула бойынша анықталады:

Ʃ ҚНК1\_ бойынша\_ нәтижелілік \* Салмақ\_ ҚНК1, (5)

n – ҚНК саны,

i – ҚНК реттік нөмірі.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **«Самұрық-Энерго» АҚ басшы және басқарушы қызметкерлерінің жұмысын бағалау және сыйақы беру ережесі** |
| **ПР 03-05-08** | **5 редакциясы** | **16 беттің 15 беті** |

2-Қосымша

**Ұзақ мерзімді сыйақыны есептеудің үлгісі**

Кіріспе мәліметтер

Қызметкердің лауазымы: Басқарушы директор-басқарма мүшісі

Лауазымдық жалақысының мөлшері: 500 000 теңге.

Сыйақының шектік мөлшері – 3 жылдық лауазымдық жалақы

1. Басшы сыйақысының базалық мөлшері

Есепті мерзімдегі нақты жұмыс істеген уақыты үшін:

(500 мың теңге \* 36 ай) / 3 \* 3 = 18 000 мың теңгені құрайды.

Басшыға есепті мерзім ішінде мына ҚНК белгіленді деп есептейтін болсақ:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ҚНК атауы | Өлшем бірлік | Салмағы | Табалдырық | Мақсат | Ұмтылыс |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|  | Корпоративтік ҚНК |  |  |  |  |  |
| 1 | Акцияға пайда | мың теңге | 40 | 392 | 773 | 800 |
| 2 | Жиынтық табыс | млн.теңге | 40 | 557910 | 610200 | 670800 |
| 3 | Ақша қаражатының ағыны | млрд. теңге | 20 | 1639 | 1800 | 1900 |
|  |  |  | 100 |  |  |  |

**Жыл қорытындысы бойынша басшы ҚНК мәліметтері бойынша мына нақты мәндерге қол жеткізді**:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | ҚНК атауы | Өлшем бірлік | Салмағы | Табалдырық | Мақсат | Ұмтылыс |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|  | Корпоративтік ҚНК |  |  |  |  |  |
| 1 | Акцияға пайда | мың теңге | 40 | 392 | 50 | 20 |
| 2 | Жиынтық табыс | млн.теңге | 40 | 600100 | 90 | 36 |
| 3 | Ақша қаражатының ағыны | млрд. теңге | 20 | 1800 | 100 | 20 |
|  | Барлығы |  | 100 |  |  | 76 / 0,76 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | **«Самұрық-Энерго» АҚ басшы және басқарушы қызметкерлерінің жұмысын бағалау және сыйақы беру ережесі** |
| **ПР 03-05-08** | **5 редакциясы** | **16 беттің 16 беті** |

\*Нәтижелілік есебі мына схема бойынша жүргізіледі:

|  |  |
| --- | --- |
| **ҚНК бойынша нақты мәні** | **ҚНК бойынша нәтижелілік, %** |
| ТАБАЛДЫРЫҚТАН аз | 0 |
| ТАБАЛДЫРЫҚПЕН тең | 50 |
| ТАБАЛДЫРЫҚ пен МАҚСАТ арасы | (Факт-Табалдырық/Мақсат-Табалдырық)\*50+50 |
| МАҚСАТҚА тең  | 100 |
| МАҚСАТ пен ҰМТЫЛЫС арасы | (Факт-Мақсат/Ұмтылыс-Мақсат)\* 25+100 |
| ҰМТЫЛЫСТАН артық және тең | 125 |

**Корпоративтік ҚНК** бойынша коэффициент 0,76 құрады.

**Қомпания жұмысының нәтижелілігі үшін берілетін сыйақы (60%) мөлшері былай болады**:

18 000 \* 0,76 =13 680