

«KazakhExport» ЭСК» АҚ-ның
Директорлар кеңесінің 2019 жылғы
26-қыркүйектегі шешімімен
«БЕКІТІЛГЕН»
(№7 хаттама)

**«KazakhExport» экспорттық сақтандыру компаниясы»
акционерлік қоғамының басшы қызметкерлеріне еңбекақы төлеу,
қызметін бағалау және сыйақы беру ережесі**

Нұр-Сұлтан қ., 2019 жыл

ІНҚ БОЙЫНША РЕЗЮМЕ

ІНҚ атауы	«KazakhExport» экспорттық сақтандыру компаниясы» акционерлік қоғамының басшы қызметкерлеріне еңбекақы төлеу, қызметін бағалау және сыйақы беру ережесі
ІНҚ иесі	Адам ресурстарын басқару департаменті
Қолжетімділік деңгейі	Жалпыға қолжетімді
Құрылымдық бөлімшелердің ІНҚ-мен танысуы бойынша іс-шаралар	ІНҚ «Ішкі портал» желілік дискінде орналастырылған күнінен бастап 1 (бір) жұмыс күні ішінде электронды пошта бойынша тарату
Өзгерістерді/толықтыруларды бекіту туралы реквизиттер	

Мазмұны

Тараудың, параграфтың нөмірі	Тараудың, параграфтың атауы	Бет нөмірі
1-тарау	Жалпы ережелер	4
2-тарау	Еңбекақы төлеу жүйесі	6
3-тарау	Қызметтің тиімділігін бағалау	9
4-тарау	Қызмет нәтижелері бойынша сыйақы беру (белгіленбеген сыйақы)	10
5-тарау	Қорытынды ережелер	12

1. Жалпы ережелер

1. Осы «KazakhExport» экспорттық сақтандыру компаниясы» акционерлік қоғамының басшы қызметкерлеріне еңбекақы төлеу, қызметін бағалау және сыйақы беру ережесі (бұдан әрі – Ереже) екінші деңгейдегі банктердің, сақтандыру (қайта сақтандыру) ұйымдарының басшы қызметкерлеріне еңбекақы төлеу, ақшалай сыйақыларды есептеу, сондай-ақ материалдық көтермелеудің басқа да түрлерін есептеу жөніндегі ішкі саясатқа қойылатын талаптарға және Қазақстан Республикасының Ұлттық Банкі Басқармасының 24.02.2012 жылғы №74 қаулысымен белгіленген Екінші деңгейдегі банктердің және сақтандыру (қайта сақтандыру) ұйымдарының барлық басшы қызметкерлеріне төленген кірістер туралы есептілік нысанына, Қазақстан Республикасы Қаржы нарығын және қаржы ұйымдарын реттеу мен қадағалау, акцияларының (қатысу үлестерінің) елу пайызынан астамы меншік немесе сенімгерлік басқару құқығында «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамына тікелей тиесілі заңды тұлғалардың басшы қызметкерлерінің қызметін бағалау және сыйақы беру (№36/19 хаттама) типтік ережелеріне сәйкес құрастырылған.

2. Осы Ереже «KazakhExport» экспорттық сақтандыру компаниясы» акционерлік қоғамының(бұдан әрі – Қоғам) басшы қызметкерлеріне еңбекақы төлеу және сыйлықақы беру саясатының негізгі мақсаттары мен қағидаттарын айқындайды, Жалғыз акционердің мүдделеріне сәйкес келетін Қоғамның басшы қызметкерлерінің жұмыс тиімділігінің көрсеткіштеріне негізделеді және жоспарланған нәтижелерге және қоғамның тиімді қызметіне қол жеткізуге бағытталған.

3. Осы Қағидаларда пайдаланылатын негізгі ұғымдар мен қысқартулар:

басшы қызметкерлер – Басқарма Төрағасы және мүшелері;

лауазымдық жалақы (белгіленген сыйақы) – басшы қызметкердің біліктілігін, жеке табыс салығын, зейнетақы және Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өзге де жарналарды қоса алғанда, орындалатын жұмыстың күрделілігін, санын, сапасын және жағдайларын ескере отырып, еңбек міндеттерін орындағаны үшін айына басшы қызметкердің еңбегіне ақы төлеудің белгіленген мөлшері;

белгіленбеген сыйақы – жұмыс нәтижелеріне байланысты ақшалай сыйақылардың, қосымша ақының, үстемеақылардың, сыйақылардың, бонустардың және материалдық көтермелеудің басқа да түрлерінің басқа да нысандары;

лауазымдық жалақы схемасы – Қоғамның басшы қызметкерлерінің лауазымдық айлықақыларының мөлшерін анықтайтын және Қоғамның Директорлар кеңесі бекітетін ең төменгі, орташа және ең жоғарғы мән деңгейі бар схема;

грейд – лауазымды бағалау факторларын ескере отырып, ұйымның жалпы мақсатына қол жеткізудегі олардың үлесіне қарай лауазымдар топтастырылған шартты деңгей;

даму жоспары – Қоғам қызметінің негізгі бағыттары мен бес жылдық кезеңге арналған қаржы-шаруашылық қызметінің көрсеткіштерін айқындайтын құжат;

бюджет – даму жоспары шеңберінде көрсеткіштерді тоқсандар бойынша бөле отырып, жеке қаржы жылына арналған оның қаржы-шаруашылық қызметін қамтамасыз етуге арналған Қоғамның қаржылық құжаты;

ЖТМ – тиісті жылға арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының Заңымен белгіленген жалақының ең төменгі мөлшері;

ҚНК (қызметтің негізгі көрсеткіші) – қоғамның бекітілген жоспарларына және тиімділіктің басқа да жоспарлы бақылау көрсеткіштеріне сәйкес қалыптастырылған, қоғам мен басшы қызметкерлер қызметінің тиімділігін сипаттайтын көрсеткіш;

корпоративтік ҚНК – есепті кезеңнің қорытындылары бойынша қызметкерді басым мақсаттарға қол жеткізуге ынталандыру үшін басшы қызметкерлерді бекітілмеген анықтау жүйесіне енгізілген ҚНК, ол қоғамның барлық басшы қызметкерлері үшін бірыңғай болып табылады және жалпы қоғам қызметінің нәтижелері үшін бекітілмеген анықтау мөлшерін айқындайды;

функционалдық ҚНК – басшы қызметкердің функционалдық жауапкершілігін көрсететін, қызметкерді ҚНК-ға қол жеткізуге ынталандыру үшін басшы қызметкерлерді бекітілмеген анықтау жүйесіне енгізілген ҚНК, ол қоғам мақсаттарына қол жеткізуде әрбір лауазым/басшы қызметкер үшін сараланған түрде белгіленеді және басшы қызметкердің жеке үлесі мен нәтижелілігі үшін бекітілмеген анықтау мөлшерін айқындайды;

ҚНК картасы – біріздендірілген нысан бойынша жасалған ҚНК тізбесі;

нысаналы көрсеткіш – белгілі бір кезеңдегі ҚНК мәніне қойылатын сандық талаптарды сипаттайтын ҚНК параметрі; негізгі нысаналы көрсеткіштерді-табалдырық, жоспар, шақыру;

шек – қызмет нәтижелерінің ең төменгі қажетті деңгейі, әдетте, мынадай мәндердің ең жақсысына сәйкес келеді: жоспарланатын жылға арналған жоспарлы мән (даму жоспарынан немесе бюджеттен) және жоспарланатын жылдың алдындағы жыл үшін нақты мән. Шегін белгілеудің негізгі принципі- даму жоспарының немесе бюджеттің көрсеткіштерін орындау;

жоспар – қызметтің жоғары нәтижелерінің күтілетін деңгейін сипаттайтын ҚНК мәні. Жоспарды орнатудың негізгі принципі-өз нәтижелерінен асып түсу;

шақыру – Қоғамның амбициялық мақсаттарын іске асыруға ықпал ететін қызметтің көрнекті нәтижелерін сипаттайтын ҚНК мәні. Шақыруды орнатудың негізгі қағидаты – қызметтің тиісті салаларында көшбасшы болу;

ҚНК салмағы – осы көрсеткіштің басқа көрсеткіштерге қатысты маңыздылығын, басымдығын айқындайтын коэффициент;

ҚНК нәтижелілігі – ҚНК нысаналы көрсеткіштеріне қол жеткізу дәрежесін айқындайтын шама;

қорытынды нәтижелілік – ҚНК барлық түрлері (корпоративтік немесе функционалдық);

Комитет – Қоғамның директорлар Кеңесі жанындағы кадрлар, сыйақылар және әлеуметтік мәселелер жөніндегі комитет;

жауапты бөлімше – еңбекке ақы төлеу немесе қызметтің тиімділігін басқару немесе стратегиялық даму немесе бюджеттік жоспарлау мәселелерін әкімшілендіру үшін жауапты қоғамның құрылымдық бөлімшесі;

ІАҚ – Қоғамның ішкі аудит қызметі;

күнтізбелік жыл – 1-қаңтардан 31-желтоқсанға дейін жалғасатын уақыт;

есепті кезең – қызметті бағалау жүргізілетін және бекітілмеген анықтауды төлеу көзделетін кезең (бір күнтізбелік жыл);

Холдинг – «Бәйтерек» Ұлттық басқарушы холдингі» акционерлік қоғамы.

4. Осы ереже мынадай қағидаттарға негізделеді::

- қоғамның және оның жалғыз акционерінің мүдделеріне жауап беретін міндеттерді орындаумен сыйақының өзара байланысы;

- сыйақы мөлшерін анықтау принциптерінің қарапайымдылығы мен ашықтығы;

- сыйақы мөлшерінің Қоғам қызметінің нәтижелеріне және басшы қызметкерлердің нәтижелілігіне тәуелділігі.

2. Еңбекақы төлеу жүйесі

5. Еңбекақы төлеу жүйесі басшы қызметкер осы Ережемен реттеледі жүргізіледі көзделген қаражат есебінен еңбекақы төлеуге арналған Қоғам бюджетінде тиісті қаржы жылына тұрады:

- лауазымдық жалақы;

- мемлекеттік мерекеге арналған сыйлықтар;

- есепті кезеңдегі қызмет нәтижелері бойынша сыйақылар (белгіленбеген сыйақы).

6. Қоғамның Директорлар кеңесі Қоғамның басшы қызметкерлерінің лауазымдарын бағалауға және әр лауазым үшін грейдті анықтауға негізделген лауазымдық жалақыларының схемасын бекітеді.

7. Грейдтер жалпы стратегияға немесе қоғамның мақсатына қол жеткізудегі қосқан үлесіне қарай, мынадай бағалау факторларын ескере отырып, тең мәнді құндылықтағы лауазымдарды бағалау және топтастыру негізінде қалыптасады:

1) білім мен іскерліктер – лауазымдық міндеттерін стандартты деңгейде орындау үшін қажетті білімнің, Дағдылар мен тәжірибенің жиынтығы;

2) мәселелерді шешу – талдау, пайымдау, бағалау, шешімдер жасау, болжамдарды қалыптастыру және қорытындылар жасау үшін лауазымда қажетті ойлау деңгейі мен табиғаты;

3) жауапкершілік – осы іс-әрекеттердің әрекеті мен салдарлары үшін лауазымның есептілік дәрежесін сипаттайды, лауазымның ұйым қызметінің соңғы нәтижелеріне әсерін көрсетеді.

8. Қоғамның басшы қызметкерлерінің лауазымдарын бағалау қоғамның ішкі нормативтік құжаты негізінде холдингтің сыртқы сарапшыларын немесе

сарапшыларын тарту арқылы жүзеге асырылады, оның қорытындысы лауазымдық жалақыларды бекіту немесе схемасына өзгерістер енгізу мәселесі бойынша Комитеттің қарауына шығарылатын материалдардың ажырамас бөлігі болып табылады.

9. Әрбір лауазымның лауазымдарын бағалау нәтижелері бойынша бағалау факторларының жиынтығы бойынша лауазым деңгейін көрсететін грейд беріледі.

10. Қоғамның ұйымдық құрылымы өзгерген, ұйымдық өзгерістер (жаңа қызметті енгізу, қызметті алып тастау, лауазымдық міндеттерін елеулі түрде өзгерту және т.б.) немесе қоғамның стратегиясына өзгерістер енгізу кезінде грейд өзгеруі мүмкін.

11. Қызметтерді бағалау негізінде грейдтер құрылымы және Қызметтерді Грейдтер бойынша бөлу, сондай-ақ басшы қызметкерлердің грейдтерінің өзгеруі Комитеттің ұсынысы бойынша Қоғамның Директорлар кеңесінің шешімімен бекітілетін лауазымдық жалақы схемасында көрсетіледі.

12. Лауазымдық жалақы схемасында көрсетілген басшы қызметкерлер лауазымдарының бекітілген грейдтері қоғам грейдтерінің жалпы құрылымына енгізіледі.

13. Басшы қызметкерлердің лауазымдық жалақысының мөлшерін Қоғамның Директорлар кеңесі мынадай ережелерге сәйкес осы грейд үшін белгіленген ең төменгі айырдан ең жоғарғы мәнге дейінгі диапазонда лауазымдық жалақы схемасына сәйкес орындалатын жұмыстың күрделілігіне және көлеміне қарай саралап айқындайды:

төменгі аймақ (min) – тағайындалатын басшы қызметкерге, сондай-ақ күнтізбелік жылдың қорытындылары бойынша функционалдық және/немесе корпоративтік ҚНҚ қорытынды нәтижелілігі «шектен» жоғары емес деңгейде айқындалған жұмыс істейтін басшы қызметкерге белгіленуі мүмкін;

орташа аймақ (med1, med2, med3) – холдингте және/немесе Холдингтің еншілес ұйымында басшы лауазымдарда жұмыс тәжірибесі бар тағайындалатын басшы қызметкерге не күнтізбелік жылдың қорытындылары бойынша функционалдық және/немесе корпоративтік ҚНҚ қорытынды нәтижелілігі «шектен» жоғары деңгейде, бірақ «шақырудан» төмен айқындалған жұмыс істейтін басшы қызметкерге белгіленуі мүмкін;

жоғарғы аймақ (max) – күнтізбелік жылдың қорытындылары бойынша функционалдық және/немесе корпоративтік ҚНҚ қорытынды нәтижелілігі «шақыру» деңгейінде айқындалған жұмыс істеп тұрған басшы қызметкерге белгіленуі мүмкін.

14. Басшы қызметкерлердің лауазымдық айлықтарының мөлшері Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жеке табыс салығы, зейнетақы және өзге де жарналар ескеріле отырып белгіленеді.

15. Басшы қызметкердің лауазымдық жалақысының мөлшері Қоғамның Директорлар кеңесінің шешімі бойынша күнтізбелік жылда 1 (бір) реттен артық емес өзгертілуі мүмкін. Лауазымдық жалақы өзгерген кезде қоғамның

директорлар кеңесі басшы қызметкердің ҚНК-ні орындауын назарға алуға құқылы.

16. Басшы қызметкердің өкілеттігі өзіне белгіленген мерзімге дейін мерзімінен бұрын тоқтатылған жағдайда Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 50-бабы, 52-бабы 1-тармағының 1-3), 23-24) тармақшалары, 55-бабы, 57-бабы 1-тармағының 3), 5-6) тармақшалары немесе 59-бабы негізінде Қоғамның Директорлар кеңесінің шешіміне сәйкес оған еңбек шартын мерзімінен бұрын бұзғаны үшін Қоғам бюджетінде қаражат болған жағдайда өтемақы төлемі жүргізілуі мүмкін. Өтемақы төлемінің мөлшері жалпы қоғам басқармасы өкілеттігінің белгіленген мерзімі аяқталғанға дейінгі басшы қызметкердің жұмыс істеген кезеңіне тепе-тең, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес тұтас қоғам басқармасы өкілеттігінің бүкіл мерзіміне жеке табыс салығын, зейнетақы және өзге де жарналарды шегере отырып, 4 (төрт) лауазымдық жалақыға сүйене отырып есептеледі.

17. Қоғам қызметінің тиімділігін арттыруға мүдделілікті күшейту мақсатында ҚНК негізінде басшы қызметкерлердің қызметіне бағалау жүргізіледі, оның қорытындылары бойынша Төлем шарттары мен тәртібі осы Ережемен айқындалатын белгіленбеген сыйақы төлеу жүзеге асырылуы мүмкін.

18. Басшы қызметкерлерге Қоғамның Басқарма төрағасының немесе ол уәкілеттік берген тұлғаның бұйрығы негізінде Қоғамның директорлар Кеңесінің шешіміне сәйкес Қазақстан Республикасының мемлекеттік мерекесіне сыйақы төлеу жүзеге асырылуы мүмкін, бұл ретте осы сыйлықтың жалпы жылдық көлемі 1 (бір) басшы қызметкерге Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес барлық салықтар, міндетті аударымдар мен жарналар ұсталғаннан кейін тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген 10 (он) АЕК-тен аспауы керек.

3. Қызметтің тиімділігін бағалау

19. Қоғамның басшы қызметкерлері қызметінің тиімділігін бағалау рәсімі мынадай кезеңдерден тұрады:

- 1) ҚНК таңдау, нысаналы мәндерді қою;
- 2) ҚНК бекіту;
- 3) ІАҚ-мен статистикалық нәтижелілікті есептеу және келісу;

4) Комитеттің ұсынымдары және Қоғамның Директорлар кеңесінің есепті кезеңдегі қызмет нәтижелері бойынша жазылмаған сыйақы төлеу/төлемей туралы шешім қабылдауы.

20. ҚНК белгілі бір лауазымға/басшы қызметкерге бекітілген жауапкершілік саласын, сондай-ақ әрбір лауазымның функциялары мен бизнес-міндеттерін негізге ала отырып, қоғамның стратегиялық мақсаттарын каскадтау жолымен осы Қағидаларға 1-қосымшаға сәйкес нысан бойынша пысықталады.

Әрбір бөлімнің (корпоративтік, функционалдық) оңтайлы ҚНҚ саны – кемінде 3 (үш) және 5 (бес) көрсеткіштен артық емес.

21. ҚНҚ карталарын белгіленген тәртіпте жауапты бөлімше есепті жылдың алдындағы жылдың 31 желтоқсанынан кешіктірмей Қоғамның Директорлар кеңесінің бекітуіне шығарады.

22. ҚНҚ картасын түзетуді көрсеткіштердің нәтижелілігіне айтарлықтай әсер ететін күтпеген жағдайлар туындаған жағдайда, сондай-ақ себептер бойынша Комитеттің ұсынымы бойынша қоғам директорларының кеңесі жүзеге асырады.:

- қоғамның/Холдингінің даму стратегиясын түзету;
- Қоғам қызметінің жаңа бизнес-процестерінің/бағыттарының пайда болуы/қолданыстағы өзгерісі;
- қоғамның ұйымдық құрылымының өзгеруі;
- қоғамның даму жоспарын және/немесе бюджетін түзету.

23. ҚНҚ түзету есепті жылдың 31 тамызынан кешіктірілмей мүмкін болады.

24. Белгілі бір бизнес-үдеріске/қызмет бағытына жетекшілік ететін басшы қызметкер ауысқан жағдайда, жауапты бөлімше тез арада бизнес-үдеріске/қызмет бағытына жауапты болып тағайындалған басшы қызметкердің назарына ҚНҚ бекітілген картасын мәлімет үшін жеткізеді. Бұл ретте, егер бастапқы тізбелер мен ҚНҚ картасының басқа параметрлері өзгертілмесе, ҚНҚ иесін ауыстыру туралы мәселе Қоғам директорлары Кеңесінің қарауына шығарылмайды.

25. Есепті кезеңнің аяқталу қорытындысы бойынша жауапты бөлімше Қоғамның басшы қызметкерлерінің ҚНҚ нақты мәндері туралы ақпаратты жинайды, осы Қағидаларға 1-қосымшаға сәйкес қорытынды нәтижелілікті бағалауды жүргізеді әрі қарай ҚНҚ нақты мәндерінің дұрыстығын растау үшін үйлену тойларындағы материалдарды жібереді. Бұл ретте қоғамның құрылымдық бөлімшелерінің басшылары өз құзыреті шеңберінде басшы қызметкерлердің ҚНҚ нақты мәні туралы ақпаратты ұсынудың дұрыстығы мен нақтылығы үшін жауапты болады.

26. Жауапты бөлімше ІАҚ-мен келісілген ҚНҚ нақты нәтижелілігінің негізінде осы Қағидаларға 2-қосымшаға сәйкес басшы қызметкерлердің бекітілмеген сыйақысының мөлшерін есептеуді жүргізеді және бұдан әрі белгіленген тәртіппен Комитеттің қарауына шығарады.

27. Комитет қызметін бағалауды жүргізеді және кейіннен Қоғамның Директорлар кеңесінің ҚНҚ карталарының нақты нәтижелілігін бекіту және есепті кезеңде басшы қызметкерлерге бекітілмеген анықтауды төлеу/төлемей туралы шешім қабылдауы үшін ұсынымдар дайындайды.

4. Қызмет нәтижелері бойынша сыйақы беру (белгіленбеген сыйақы)

28. Есепті кезеңдегі қызметтің нәтижелері бойынша белгіленбеген сыйақы басшы қызметкерлерге қол жеткізген табыстары мен жұмыстың тиімділігін арттыру үшін материалдық көтермелеу мақсатында олардың жұмыс нәтижелеріне қарай төленеді, тұрақты сипатта болмайды және орташа жалақыны есептеу кезінде ескерілмейді.

29. Қоғамның Директорлар кеңесінің шешімі және қажет болған жағдайда, Қоғам Басқармасы Төрағасының не ол уәкілеттік берген тұлғаның бұйрығы есепті кезеңде бекітілмеген азаматтық алуды төлеу үшін негіз болып табылады.

30. Есепті кезеңдегі қызметтің нәтижелері бойынша белгіленбеген сыйақы есепті кезеңдегі аудиттелген қаржылық есептілік негізінде Қаржы-шаруашылық қызметтің нәтижелері белгіленген тәртіппен бекітілгеннен кейін қоғамның бюджетінде осы мақсаттарға көзделген ақшалай қаражат шегінде төленеді.

31. Жыл ішіндегі жұмыс қорытындылары бойынша бекітілмеген сыйақы төлеуге арналған қаражатты жоспарлау бекітілген штат кестесіне сәйкес әрбір басшы қызметкерге 6 (алты) лауазымдық айлықақылардан аспайтын есеппен жүргізіледі.

32. Бір жылғы жұмыс қорытындысы бойынша Қазақстан Республикасының Ұлттық Банкі Басқармасының «Екінші деңгейдегі банктердің, сақтандыру (қайта сақтандыру) ұйымдарының басшы қызметкерлеріне еңбекақы төлеу, ақшалай сыйақыларды есептеу, сондай-ақ материалдық көтермелеудің басқа да түрлерін есептеу жөніндегі ішкі саясатқа қойылатын талаптарды және сақтандыру (қайта сақтандыру) ұйымдарының басшы қызметкерлеріне еңбекақы төлеу, ақшалай сыйақы есептеу, сондай-ақ материалдық көтермелеудің басқа да түрлерін белгілеу туралы» 2012 жылғы 24 ақпандағы № 74 қаулысының, «Екінші деңгейдегі банктердің және сақтандыру (қайта сақтандыру) ұйымдарының барлық басшы қызметкерлеріне төленген төлемдер».

33. Есепті кезеңдегі қызметтің нәтижелері бойынша белгіленбеген сыйақы есепті кезеңдегі тиісті лауазым бойынша нақты жұмыс істеген уақытына барабар есептеледі. Бұл жағдайда нақты жұмыс істеген уақытқа еңбекақысы сақталмай еңбек демалысында болған уақыт, еңбекке уақытша жарамсыздық кезеңі және тәртіптік жазаның әрекет ету кезеңі кірмейді. Бұл ретте бекітілмеген сыйақы төлеу үшін күндер есебіне еңбек демалыстары уақыты және қызметтік іссапарда болған кезең (оның ішінде есепті жылы ұзақтығы 30 күнгізбелік күннен аспайтын біліктілікті арттыру курстарында) енгізіледі.

34. Есеп беру кезеңі ішінде лауазымдық жалақы өзгерген жағдайда, белгіленбеген сыйақы нақты кезеңде белгіленген жалақы мөлшеріне қарай, жұмыс істеген уақытына барабар есептеледі.

35. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 2), 6), 20) және 23) тармақшаларында, 57-бабы 1-тармағының 3), 4), 5) және 6) тармақшаларында, 51, 55, 58 және 59-баптарында көзделген негіздер бойынша еңбек шарты есепті жыл ішінде тоқтатылған (бұзылған) жағдайда,

белгіленбеген әлеуметтік көмек белгіленген тәртіппен бекітілген ҚНҚ картасы болған кезде, нақты жұмыс істеген уақытына барабар осы Ережеге сәйкес төленеді.

36. Есепті кезең ішінде Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында көзделген өзге де негіздер бойынша еңбек шарты тоқтатылған (бұзылған) жағдайда, белгіленбеген сыйақы төленбейді.

37. Белгіленбеген сыйақы мына жағдайлар кезінде төленбейді:

- корпоративтік ҚНҚ қорытынды нәтижелілігі 75%-дан кем (есепті кезеңде жұмыс істеген және сыйақы алуға құқығы бар барлық басшы қызметкерлерге));

- функционалдық ҚНҚ қорытынды нәтижелілігі 75%-дан кем (ҚНҚ деректерін орындауға жауапты басшы қызметкерге).

38. Қоғам директорлары кеңесі жеке корпоративтік ҚНҚ нәтижелілігі шегінен кем болған кезде есепті кезеңдегі қызметтің нәтижелері бойынша бекітілмеген анықтауды төмендету туралы шешім қабылдау.

39. Есепті кезеңдегі қызметтің нәтижелері бойынша бекітілмеген анықтау мөлшерін жауапты бөлімше осы Қағидаларға 3-қосымшада келтірілген әдістемеге сәйкес есептейді.

40. Осы Ережемен реттелмеген әлеуметтік аударымдарды есептеу және төлеу мәселелері бойынша шешімдерді Комитеттің ұсынымдары негізінде Қоғамның Директорлар кеңесі қабылдайды.

41. Қызметтің нәтижелері бойынша бекітілмеген анықтауды есептеуге арналған қаражаттың нақты сомасын қалыптастыру резерв құру жолымен бухгалтерлік есепте жүргізіледі.

42. Осы Ережеге сәйкес есептелген есепті кезең үшін қызметтің нәтижелері бойынша белгіленбеген өтем Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жеке табыс салығы, зейнетақы және өзге де жарналар ұсталғаннан кейін төленеді.

43. Есепті кезеңдегі қызмет нәтижелері бойынша белгіленбеген сыйақыны төлеу үшін жоспарланған соманы ескере отырып есептелген есепті күнтізбелік жыл үшін таза пайданың болуы және/немесе жоспарланған қаржылық нәтижеге қол жеткізу үшін негізгі шарт болып табылады.

44. Басшы қызметкердің жыл ішіндегі жұмыс қорытындылары бойынша бекітілмеген сыйақысының жалпы жылдық көлемі 6 (алты) лауазымдық жалақыдан аспауы тиіс.

45. Бекітілмеген сыйақы алуға Қоғамның атқарушы органының мүшелері ретінде есепті жылы кемінде 3 (үш) ай жұмыс істеген, Қоғамның Директорлар кеңесі есепті күнтізбелік жылдың 1 қазанына дейін ҚНҚ картасын бекіткен басшы қызметкерлердің құқығы бар.

5. Қорытынды ережелер

46. Басшы қызметкерлерге қоғамның ішкі құжаттарында көзделген әлеуметтік қолдаудың барлық түрлері қолданылады.

47. Басшы қызметкерлерге ақшалай немесе заттай нысанда осы Ережеде көзделмеген сыйақыларға, қосымша ақыларға, үстемеақыларға, сыйлықақыларға және көтермелеудің басқа да түрлеріне жол берілмейді.

48. Тоқтата тұру кезеңінде осы тармақ мынадай редакцияда қолданылатынын белгілей отырып, 2020 жылғы 1 тамызға дейін тоқтатыла тұрсын:

«37. Есепті кезеңдегі қызметтің нәтижелері бойынша белгіленбеген сыйақы басшы қызметкерлерге қорытынды нәтижелілігі 70%-дан кем болған кезде төленбейді.»

49. Осы Ереженің 3-қосымшасы болып табылатын қызмет нәтижелері бойынша сыйақы мөлшерін есептеу әдістемесінің 1-тармағының қолданылуы 2020 жылғы 1 тамызға дейін тоқтатыла тұрсын, тоқтата тұру кезеңінде осы тармақ мынадай редакцияда қолданылады деп белгіленсін:

«1. Есепті кезеңдегі қызмет нәтижелері бойынша белгіленбеген сыйақының базалық мөлшері (**В**) басшы қызметкердің алты айлық лауазымдық жалақысына тең.»

«KazakhExport» экспорттық сақтандыру компаниясы» акционерлік қоғамының басшы қызметкерлеріне еңбекақы төлеу, қызметін бағалау және сыйақы беру ережесіне **3-қосымша**

Қызмет нәтижелері бойынша бекітілмеген сыйақы мөлшерін есептеу әдістемесі

1. Қызмет нәтижелері бойынша бекітілмеген сыйақының есептік кезең үшін базалық мөлшері (В) мына формуламен есептеледі:

$$B = O * Pr / 1,25$$

мұнда

O – басшы қызметкердің лауазымдық жалақысы;

Pr – б-дан аспайтын белгіленбеген сыйақының шекті мөлшерінің коэффициенті.

2. Әрбір ҚНК-ның нәтижелілігі 1-кестеде келтірілген схема бойынша есептеледі.

1-кесте

ҚНК бойынша іс жүзіндегі мәні	ҚНК бойынша нәтижелілік
ШЕКТЕН аз	0
ШЕККЕ тең	75
ШЕК пен МАҚСАТ аралығында	(Факт - Шек / Мақсат - Шек) * 25 + 75
МАҚСАТҚА тең	100
МАҚСАТ пен ШАҚЫРУ аралығында	(Факт - Мақсат / Шақыру - Мақсат) * 25 + 100
ШАҚЫРУДАН көп немесе тең	125

3. ҚНК-нің әрбір түрі бойынша нәтижелілік мына формула бойынша жеке-жеке есептеледі:

$$\sum_{i=1}^n \text{Результативность_по_КПД}_i * \text{Вес_КПД}_i,$$

мұнда n – ҚНК саны,

i – ҚНК реттік нөмірі.

4. Корпоративтік және функционалдық ҚНК орындалуы үшін бекітілмеген анықтау үлесі холдингтің стратегиялық мақсаттарын орындауға лауазымның әсер ету дәрежесіне сәйкес лауазымдар деңгейіне байланысты болады және 2-кестеге сәйкес есептеледі.

Лауазымның атауы	Корпоративтік ҚНК	Функционалдық ҚНК
Басқарма Төрағасы	80%	20%
Басқарма Төрағасының орынбасары	70%	30%
Басқа да Басқарма мүшелері	60%	40%

5. Корпоративтік ҚНК (**Вк**) нәтижелілігі үшін бекітілмеген сыйақы мөлшері мына формуламен есептеледі:

$$\mathbf{Вк = В * Дк * К1 / 100,}$$

мұнда

В – бекітілмеген сыйақының базалық мөлшері;

Дк – корпоративтік ҚНК орындағаны үшін бекітілмеген сыйақы үлесі;

К1 – корпоративтік ҚНК бойынша басшы қызметкер қол жеткізген нәтижеге тәуелді болатын коэффициент;

6. Функционалдық ҚНК (**Вр**) нәтижелілігі үшін бекітілмеген сыйақы мөлшері мына формуламен есептеледі:

$$\mathbf{Вр = В * Дф * К2 / 100,}$$

мұнда

В – бекітілмеген сыйақының базалық мөлшері;

Дф – функционалдық ҚНК орындағаны үшін бекітілмеген сыйақы үлесі;

К2 – функционалдық ҚНК бойынша басшы қызметкер қол жеткізген нәтижеге тәуелді болатын коэффициент;

7. Бекітілмеген сыйақының жалпы мөлшері (**Вгод**) басшы қызметкердің корпоративтік ҚНК (**Вк**) нәтижелілігі үшін бекітілмеген сыйақы және функционалдық ҚНК (**Вр**) нәтижелілігі үшін бекітілмеген сыйақы соммасы ретінде есептеледі.

$$\mathbf{Вгод = Вк + Вр}$$

8. Бекітілмеген сыйақының іс жүзіндегі мөлшері (**Вф**) мына формуламен есептеледі:

$$\mathbf{Вф = Вгод / Тн * Тф,}$$

мұнда

Вгод – ҚНК нәтижелілігі үшін белгіленбеген сыйақы мөлшері (**Вгод**);

Тн – есептік кезеңдегі өндірістік күнтізбе бойынша жұмыс уақытының нормасы;

Тф – іс жүзінде жұмыс істелген уақыт.