

	«М.Қозыбаев атындағы СҚУ» КеАҚ НАО «СҚУ им. М. Козыбаева»	СҚУ ДК 08 СД СҚУ 08	Басылым: екінші Издание: второе	11 беттің 1 беті Стр. 1 из 11
---	--	------------------------	------------------------------------	----------------------------------

«М. Қозыбаев атындағы Солтүстік
Қазақстан Университеті» КеАҚ
Директорлар кеңесінің шешімімен
(2021 жылғы 15 желтоқсандағы

№ 13 хаттама)

БЕКІТІЛДІ

(2023 жылғы 27 маусымдағы
өзгерістермен (№ 4 хаттама),
2025 жылғы 28 қаңтардағы
өзгерістермен (№ 1 хаттама),
2026 жылғы 26 ақпандағы
өзгерістермен (№ 2 хаттама))

**«М. Қозыбаев атындағы Солтүстік Қазақстан Университеті»
коммерциялық емес акционерлік қоғамының Басқарма Төрағасы –
Ректордың және Басқарма мүшелері еңбегіне ақы төлеу және
сыйлықақы беру шарттары туралы
ЕРЕЖЕСІ**

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

- Осы ереже «М. Қозыбаев атындағы Солтүстік Қазақстан Университеті» КеАҚ Басқарма Төрағасы – Ректордың және Басқарма мүшелері еңбегіне ақы төлеу және сыйлықақы беру шарттары туралы (бұдан әрі - ЕРЕЖЕ) «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының 2003 жылғы 13 мамырдағы № 415-ІІ Заңының негізінде және Акционерлік Қоғамның басшы қызметкерлері еңбегіне ақы төлеу және еңбекке ынталандыру мәселелерінде бірыңғай тәсілдерді қамтамасыз ету мақсатында Қазақстан Республикасы Премьер-Министрінің орынбасары - Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2023 жылғы 29 шілдедегі № 326 бекітілген акцияларының бақылау пакеттері мемлекетке тиесілі ұлттық компаниялардың, акционерлік қоғамдардың басшы қызметкерлеріне еңбекақы төлеу және сыйлықақы беру шарттары туралы Үлгілік ережеге сәйкес әзірленді.
(28.01.2025 жылғы өзгерістермен, № 1 хаттама, 26.02.2026 жылғы өзгерістермен, № 2 хаттама)
- Осы Ережеде колданылатын негізгі ұғымдар:
 - Қоғам – «М.Қозыбаев атындағы Солтүстік Қазақстан университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғам;
 - Басшы қызметкерлер – Басқарма-Төрағасы – Ректор, Қоғам Басқармасының мүшелері;
 - Еңбекке ақы төлеу - Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23

қарашадағы Еңбек кодексіне, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне, сондай-ақ келісімдерге, еңбек, ұжымдық шарттарға, жұмыс берушінің актілеріне және осы Үлгілік ережеге сәйкес жұмыскерге еңбегі үшін сыйақының міндетті төлемін жұмыс берушінің қамтамасыз етуіне байланысты қатынастар жүйесі;

4) лауазымдық жалақы - қызметкердің біліктілігін, орындалатын жұмыстың күрделілігін, санын, сапасын және жағдайларын ескере отырып, еңбек нормаларын (еңбек міндеттерін) орындағаны үшін қызметкердің бір айдағы еңбегіне ақы төлеудің тіркелген мөлшері;

5) сыйлықақы беру – Қоғамның Басқарма мүшелері еңбегінің тиімділігін ынталандыруға арналған сыйақы (26.02.2026 жылғы өзгерістермен, № 2 хаттама);

6) жылдық сыйлықақы - қол жеткізілген жетістіктерді материалдық көтермелеу және жұмыс тиімділігін арттыру мақсатында Жұмыс нәтижелеріне байланысты жылына бір рет Қоғамның басшы қызметкерлеріне жұмыс қорытындылары бойынша төленетін бір жылғы сыйақы. Жылдық сыйлықақы тұрақты сипатта болмайды;

7) КРІ – Қоғамның басшы қызметкерлерінің күш-жігерін басым мақсаттарға қол жеткізуге шоғырландыру үшін олардың жүйесіне енгізілген тиімділіктің түйінді көрсеткіштері;

8) шекті мән – қызмет нәтижесінен ең аз күтуді сипаттайтын, лауазымдық міндеттерін адал орындаған жағдайда жоғары ықтималдықпен қол жеткізуге болатын, әдетте жоспарланатын жылдың алдындағы жылдағы КРІ мәніне сәйкес келетін КРІ мәні;

9) мақсат – қызметтің жоғары нәтижелерінің күтілетін деңгейін сипаттайтын КРІ мәні;

10) үлес салмағы – осы көрсеткіштің басқа көрсеткіштерге қатысты маңыздылығын, басымдылығын айқындайтын коэффициент;

11) нақты мән – қызметтің нақты нәтижелерін сипаттайтын КРІ мәні;

12) КРІ бойынша нәтижелілік – КРІ мақсатты мәндеріне қол жеткізу дәрежесін айқындайтын шама;

13) корпоративтік КРІ – қоғам жұмысының нәтижелері үшін сыйлықақы мөлшерін айқындайтын және басқарманың барлық мүшелері үшін бірыңғай болып табылатын КРІ түрі (27.06.2023 жылғы өзгерістермен, № 4 хаттама);

14) функционалдық КРІ – әрбір басшы қызметкер үшін сараланған түрде белгіленетін және оның жұмысының нәтижесі үшін сыйлықақы мөлшерін айқындайтын КРІ түрі (27.06.2023 жылғы өзгерістермен, № 4 хаттама).

3. Қоғамның басшы қызметкерлері:

1) Басқарма Төрағасы – Ректор;

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

4. Ереже мынадай қағидаттарды негізге ала отырып, Қоғам Басқармасының мүшелеріне сыйлықақы төлеу шарттары мен тәртібін белгілейді:

	«М.Қозыбаев атындағы СҚУ» КеАҚ НАО «СҚУ им. М. Қозыбаева»	СҚУ ДК 08 СД СҚУ 08	Басылым: екінші Издание: второе	11 беттің 3 беті Стр. 3 из 11
---	--	------------------------	------------------------------------	----------------------------------

- Қоғам мен оның Жалғыз акционерінің мүдделеріне жауап беретін міндеттерді орындаумен сыйлықақының өзара байланысы;
 - сыйлық мөлшерін анықтау принциптерінің қарапайымдылығы мен ашықтығы.
5. Қоғамның басшы қызметкерлері еңбегіне ақы төлеу және сыйлықақы беру Қоғамның ағымдағы қаржы жылына арналған даму жоспарында еңбекақы төлеуге көзделген қаражат есебінен жүргізіледі.
(26.02.2026 жылғы өзгерістермен, № 2 хаттама)
6. Басшы қызметкерлердің айлық лауазымдық жалақысының мөлшері, жылдық сыйлықақысын алу құқығы, Қоғамның Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінде белгіленген тәртіппен жасалатын еңбек шартында айқындалады (28.01.2025 жылғы өзгерістермен, № 1 хаттама, 26.02.2026 жылғы өзгерістермен, № 2 хаттама).

2. БАСҚАРМА МҮШЕЛЕРІНІҢ ЕҢБЕГІНЕ АҚЫ ТӨЛЕУ ШАРТТАРЫ

7. Қоғамның Басқарма мүшелерінің лауазымдық айлықақысының жалақысының мөлшерін орындалатын жұмыстың күрделілігіне, атқаратын лауазымына, Қоғам қызметінің ерекшеліктері мен ауқымына қарай Директорлар кеңесі саралап айқындайды (28.01.2025 жылғы өзгерістермен, № 1 хаттама).
8. Басқарма мүшелерінің жалақысы нақты жұмыс істеген уақыты үшін еңбек шартына сәйкес белгіленген лауазымдық жалақыға сәйкес есептеледі.
9. Басқарма мүшелерінің орташа жалақысын есептеу «Орташа жалақыны есептеудің бірыңғай қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 30 қарашадағы № 908 бұйрығына сәйкес жылдық сыйлықақыны есепке алмағанда, Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен жүргізіледі (28.01.2025 жылғы өзгерістермен, № 1 хаттама).

3. БАСҚАРМА МҮШЕЛЕРІНЕ СЫЙЛЫҚАҚЫ БЕРУ ТӘРТІБІ ЖӘНЕ ЖЫЛДЫҚ СЫЙЛЫҚАҚЫ ТӨЛЕУ ШАРТТАРЫ

10. Қоғамның Басқарма мүшелерінің жұмыс нәтижелеріне, сондай-ақ қол жеткізілген табыстарға байланысты бір жылдағы жұмыс қорытындылары бойынша өндіріс тиімділігі мен жұмыс сапасын арттыруға мүдделілігін күшейту үшін жылдық сыйлықақы төленеді. Жылдық сыйлық тұрақты емес (28.01.2025 жылғы өзгерістермен, № 1 хаттама).
11. Жылдық сыйлықақыны алу құқығы есепті жыл үшін КРІ бекітілген Қоғам Басқармасының сайланған / тағайындалған мүшелеріне беріледі.
12. Қызметті бағалау нәтижелері бойынша жылдық сыйлықақылар



Басқарма мүшелеріне қаржы жылының қорытындысы бойынша оң қаржылық нәтиже болған және жыл қорытындысы бойынша жекелеген КРІ шекті мәндері орындалған кезде төленеді.

13. Қоғам Басқармасы Мүшелерінің жылдық сыйлықақысының мөлшерін Директорлар кеңесі олардың қызметін бағалауға жеке көзқарас негізінде айқындайды және Қоғамның Даму жоспарын (КРІ) орындаудың сапалық және сандық көрсеткіштеріне байланысты болады.

14. Қоғамның Басқарма мүшелеріне жылдық сыйлықақылар аудиттелген қаржылық есептілік негізінде Қоғамның қаржы-шаруашылық қызметінің нәтижелері белгіленген тәртіппен бекітілгеннен кейін қаржы жылының нәтижелері бойынша төленеді.

Есепті күнтізбелік жыл кезеңінде сайланған Басқарма мүшесіне жылдық сыйлықақы белгіленген тәртіппен бекітілген КРІ картасына сәйкес Директорлар кеңесінің шешімі бойынша нақты жұмыс істеген уақытқа пропорционалды түрде төленеді. Бұл жағдайда КРІ картасы тиісті бағыт бойынша Басқарма мүшесінің КРІ картасының бұрын бекітілген көрсеткіштерін ескере отырып әзірленеді. Есепті күнтізбелік жыл аяқталғанға дейін бір ай бұрын сайланған Басқарма мүшесіне жылдық сыйлықақы төленбейді.

(27.06.2023 жылғы өзгерістермен, № 4 хаттама)

15. Есепті жылдағы қызметті бағалау нәтижелері бойынша Басқарма мүшелеріне жылдық сыйлықақы берудің шекті мөлшері 6 (алты) лауазымдық айлықақыдан аспауға тиіс.

16. Қоғамның Басқарма мүшелеріне жылдық сыйлықақы төлеу Директорлар кеңесінің шешімі негізінде жүзеге асырылады.

Директорлар кеңесінің шешімі бойынша еңбек шарты 50, 51-баптарда, 2), 6), 19) тармақшаларда (басшы қызметкердің кінәсі болмаған жағдайда), 20) 52, 56-баптың 1-тармағында, 1), 3), 5) және 6) тармақшаларда көзделген негіздер бойынша тоқтатылған (бұзылған) жағдайда Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 57, 59-бабы 1-тармағының есепті кезеңдегі қызмет нәтижелері бойынша сыйлықақы белгіленген тәртіппен бекітілген КРІ картасы болған кезде нақты жұмыс істелген уақытқа пропорционалды осы Ережеге сәйкес жүргізіледі.

(27.06.2023 жылғы өзгерістермен, № 4 хаттама)

4. БАСҚАРМА МҮШЕЛЕРІ ҚЫЗМЕТІНІҢ ТИІМДІЛІГІН БАҒАЛАУ

17. Басқарма мүшелері қызметінің тиімділігін бағалау рәсімі келесі кезеңдерді қамтиды:

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

18. Басшы қызметкерлердің КРІ Қоғамның стратегиялық мақсаттарын

нақты көрсеткіштерге каскадтау жолымен мақсатты мәндері бар КРІ картасы (1-қосымша) түрінде әзірленеді.

19. Басқарма мүшелерінің КРІ қатысты ұсыныстарды Басқарма Директорлар кеңесінің қарауына енгізеді.
20. Басқарма мүшелерінің КРІ белгіленген тәртіппен Корпоративтік хатшы Қоғамның Директорлар кеңесінің бекітуіне шығарады.
21. Есепті кезеңнің аяқталу қорытындылары бойынша Басқарма мүшелері КРІ карталарын нақты мәндерімен (2-қосымша) толтырады және оларды Корпоративтік хатшыға береді.
22. Корпоративтік хатшы сыбайлас жемқорлыққа қарсы комплаенс-қызметтің басшысымен бірлесіп нақты көрсеткіштердің дұрыстығын тексеруді ұйымдастырады КРІ нақты мәнін нәтижелілік пайызына аударады. Қоғамның ЭЖҚД директоры – бас бухгалтері сыйлықақы мөлшерінің есебін жүргізеді (3-қосымша) (28.01.2025 жылғы өзгерістермен, № 1 хаттама).
23. Корпоративтік хатшы нақты мәні бар КРІ карталарын және жылдық сыйлықақы мөлшерінің есептерін белгіленген тәртіппен Қоғамның Директорлар кеңесінің қарауына шығарады.
24. КРІ түзету көрсеткіштер бойынша нәтижелілікке айтарлықтай әсер ететін күтпеген жағдайлар туындаған жағдайда, сондай-ақ:
 - 1) жаңа процестердің/қызмет бағыттарының пайда болуы/қолданыстағылардан бас тартуы;
 - 2) Қоғамның Стратегиялық даму жоспарын елеулі түзетуі;
 - 3) Қоғамның ұйымдық құрылымының өзгеруі.

5. Алып тасталсын (26.02.2026 жылғы өзгерістермен, № 2 хаттама)

25. Алып тасталсын (26.02.2026 жылғы өзгерістермен, № 2 хаттама)
26. Алып тасталсын (26.02.2026 жылғы өзгерістермен, № 2 хаттама)
27. Алып тасталсын (26.02.2026 жылғы өзгерістермен, № 2 хаттама)

6. ӘЛЕУМЕТТІК ҚОЛДАУ, КЕПІЛДІКТЕР ЖӘНЕ ӨТЕМАҚЫ ТӨЛЕМДЕРІ

28. Материалдық көмек көрсету Қоғамның даму жоспарында көзделген қаражат есебінен жүргізіледі.
29. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы берілген кезде Басқарма мүшелеріне сауықтыруға 1 (бір) айлық лауазымдық жалақы мөлшерінде материалдық көмек төленеді.
(26.02.2026 жылғы өзгерістермен, № 2 хаттама)
30. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес белгіленген сынақ мерзімі кезеңінде Басқарма мүшелеріне жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы берілген кезде сауықтыруға материалдық көмек төленбейді.



	«М.Қозыбаев атындағы СҚУ» КеАҚ НАО «СҚУ им. М. Козыбаева»	СҚУ ДК 08 СД СҚУ 08	Басылым: екінші Издание: второе	11 беттің 6 беті Стр. 6 из 11
---	--	------------------------	------------------------------------	----------------------------------

(26.02.2026 жылғы өзгерістермен, № 2 хаттама)

31. Материалдық көмек Басқарма мүшелеріне Қоғам есебінен белгіленген тәртіппен келесі жағдайларда төленеді:

1) бала тууға/бала асырап алуға байланысты – қызметкерге біржолғы төлеммен тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген 100 ең төменгі есептік көрсеткіштен (бұдан әрі-АЕК) аспайтын мөлшерде төленеді. Егер ата-анасының екеуі де қоғамның қызметкері болса, біржолғы материалдық көмек ата-анасының тек біреуіне олардың таңдауы бойынша төленеді;

2) қайтыс болуына байланысты: қызметкер – отбасы мүшелерінің біріне біржолғы төлеммен 400 АЕК-тен аспайтын мөлшерде немесе олар болмаған жағдайда жерлеуді ұйымдастыруды өзіне алған адамға; қызметкердің жұбайы/балалары, ата-анасы - 300 АЕК-тен аспайтын мөлшерде;

3) некеге тұруға байланысты – 50 АЕК-тен аспайтын мөлшерде;

4) "Кейбір созылмалы аурулардың ауыр түрлерінің тізімін бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2022 жылғы 16 ақпандағы № ҚР ДСМ-14 бұйрығымен (нормативтік құқықтық актілерді мемлекеттік тіркеу тізілімінде № 164580 болып тіркелген) бекітілген кейбір созылмалы аурулардың ауыр түрлерінің тізіміне және Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1033 бұйрығымен бекітілетін (нормативтік құқықтық актілерді мемлекеттік тіркеу тізілімінде № 98371 болып тіркелген) уақытша еңбекке жарамсыздық мерзімі екі айдан астам белгіленетін аурулар тізбесіне сәйкес қызметкердің немесе оның отбасы мүшелері болып табылатын адамдардың емделуіне/операциясына байланысты, егер емдеу/операция шығындары компанияның медициналық сақтандыру бағдарламасында белгіленген лимиттен асып түскен жағдайда (негіздеме: науқастың тарихынан үзінді көшірме, емдеуші дәрігердің қорытындысы, шығыстарды растайтын құжаттар) – 100 АЕК-тен аспайтын мөлшерде материалдық көмек төленеді.

(28.01.2025 жылғы өзгерістермен, № 1 хаттама, 26.02.2026 жылғы өзгерістермен, № 2 хаттама)

32. Басқарма мүшелеріне материалдық көмек көрсету растайтын құжаттарды қоса бере отырып, өтініш негізінде жүргізіледі.

7. БАСҚА ШАРТТАР

33. Гранттық және/немесе бағдарламалық-мақсатты қаржыландыру шеңберінде ғылыми жобаларды іске асыруға жоғары басшының қатысуымен осы жобалар үшін сыйақы қолданыстағы нормативтік құқықтық актілерге сәйкес бөлек жүзеге асырылады.

34. Ережені бекіту, сондай-ақ оған өзгерістер мен толықтырулар енгізу



	«М.Қозыбаев атындағы СҚУ» КеАҚ НАО «СҚУ им. М. Козыбаева»	СҚУ ДК 08 СД СҚУ 08	Басылым: екінші Издание: второе	11 беттің 7 беті Стр. 7 из 11
---	--	------------------------	------------------------------------	----------------------------------

- Қоғамның Директорлар кеңесінің құзыретіне кіреді.
35. Осы Ережемен реттелмеген бөлігінде Қазақстан Республикасының заңнамасын басшылыққа алу қажет.

ӘЗІРЛЕНДІ:

Басқарма Төрағасы - Ректор

ЭЖҚД директоры - бас есепші



Е. Исакаев

С. Алиева



1 қосымша

БЕКІТІЛДІ

**«М.Қозыбаев атындағы
Солтүстік Қазақстан
университеті» КеАҚ
Директорлар кеңесінің
шешімімен**

**(«__» _____ 20__ жылғы
№_____ хаттамасы)**

Мақсатты мәндері бар KPI картасы

(лауазымы, Аты-жөні)

№	KPI атауы	Өлшем бірл.	Үлес салмағы	Кезең	
				Шекті мәні	мақсаты
1					
2					
3					
4					
5					
...					

КЕЛІСІЛДІ:

Кадрлар және сыйақылар

жөніндегі комитеттің төрағасы _____ **Аты-жөні**

Корпоративтік хатшының қолы
Подпись корпоративного секретаря:



2 қосымша

БЕКІТІЛДІ
«М.Қозыбаев атындағы
Солтүстік Қазақстан
университеті» **КЕАҚ**
Директорлар кеңесінің
шешімімен
 («__» _____ 20__ жылғы
 №_____ хаттамасы)

Нақты мәндері бар КРІ картасы

(лауазымы, Аты-жөні)

№	КРІ атауы	Өлшем бірл.	Үлес салмағы	Кезең	
				Нақты мәні	нәтижелілік, %
1					
2					
3					
4					
5					
...					

ТОЛТЫРЫЛДЫ:

«__» _____ 20__ ж.

Басқарма мүшесі _____ Аты-жөні

КЕЛІСІЛДІ:

Кадрлар және сыйақылар
 жөніндегі комитеттің төрағасы _____ Аты-жөні

Корпоративтік хатшының қолы
 Подпись корпоративного секретаря:



3 қосымша

Басқарма мүшелерінің қызметін бағалау нәтижелері бойынша сыйлықақы мөлшерін есептеу әдістемесі

Басқарма мүшелерінің қызметін бағалау нәтижелері бойынша сыйлықақы мөлшері мынадай тәртіппен есептеледі.

№	Белгісі	Анықтамасы	Формуласы
1.	P_{max}	Сыйлықақының максималды мөлшері	Осы Ережелердің 15 тармағына сәйкес анықталады
2.	S_{fact}	Басқарма мүшесінің есепті кезеңде нақты жұмыс істеген уақыты үшін лауазымдық жалақысының жылдық сомасы	Бухгалтерлік есепке сәйкес анықталады
3.	S_{year}	Басқарма мүшесінің лауазымдық жалақысының жылдық сомасы	Бухгалтерлік есеп пен белгіленген жалақы мөлшеріне сәйкес анықталады
4.	P_{bas}	қызметті бағалау нәтижелері бойынша сыйлықақының базалық мөлшері	$P_{bas} = S_{fact} \times \frac{P_{max}}{S_{year}}$
5.	KPI_i	Басқарма мүшесінің тиімділігінің негізгі көрсеткіші	Директорлар кеңесі бекітеді (1-қосымша)
6.	k_i	KPI_i салмағы	Директорлар кеңесі KPI бекіту кезінде бекітеді (1-қосымша)
7.	n	KPI саны	Директорлар кеңесі KPI бекіту кезінде бекітеді (1-қосымша)



8.	r_i	КРІ орындау нәтижелілігі	2-қосымшаның және келесі кестенің деректері негізінде есептеледі	
			КРІ нақты орындалуы	$r_i, \%$
			ШЕКТІ МӨННЕН төмен	0
			ШЕКТІ МӨНГЕ тең	85
			ШЕКТІ МӨН мен МАҚСАТ арасында	$\left(\frac{\text{НАҚТЫ} - \text{ШЕКТІ МӨН}}{\text{МАҚСАТ} - \text{ШЕКТІ МӨН}} \right) \times 15 + 85$
			МАҚСАТҚА тең және одан жоғары	100
9.	R	КРІ орындаудың нәтижелілігі	$R = \sum_{i=1}^n r_i \times k_i$	
10.	P	КРІ үшін сыйлықақы мөлшері	$P = P_{bas} \times R$	

