

Утверждены
решением Единственного акционера
АО «КазТрансОйл»
(приказ АО НК «КазМунайГаз»
от «25» 01. 2008 года №33)

Правила
выплаты переменной части заработной платы управленческому персоналу
АО «КазТрансОйл» по итогам работы за год

1. Общие положения

1. Настоящие Правила выплаты переменной части заработной платы управленческому персоналу АО «КазТрансОйл» по итогам работы за год (далее – Правила) разработаны в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом АО «КазТрансОйл» (далее – Общество) и Правилами оплаты труда работников центрального аппарата Общества.

2. В Правилах используются следующие термины и определения:

переменная часть заработной платы – единовременная выплата, выплачиваемая управленческому персоналу Общества по итогам работы за год в целях усиления его материальной заинтересованности в повышении эффективности производства и качества работы;

система выплаты переменной части заработной платы – порядок расчета и условия выплаты переменной части заработной платы;

ключевые показатели деятельности (КПД) – целевые показатели деятельности Общества, характеризующие эффективность его финансово-производственной деятельности и степень достижения стратегических целей;

триггер – целевой показатель, при выполнении которого выплачивается переменная часть заработной платы. Триггеры устанавливаются из числа ключевых показателей деятельности Общества;

безусловный триггер – целевой показатель, при невыполнении плана по которому переменная часть заработной платы не выплачивается;

условный триггер – целевой показатель, частичное невыполнение плана по которому влечет снижение переменной части заработной платы;

чистый доход – итоговая прибыль Общества по данным его аудированной финансовой отчетности.

3. Ключевые принципы Правил:

1) взаимосвязь переменной части заработной платы с выполнением задач, отвечающих интересам Общества и акционера;

2) простота и транспарентность системы выплаты переменной части заработной платы;

3) контроль над затратами, связанными с оплатой труда;

4) самофинансирование системы выплаты переменной части заработной платы.

2. Порядок и условия выплаты переменной части заработной платы

4. Безусловным триггером для начисления переменной части заработной платы является выполнение плана по чистому доходу Общества за отчетный год.

5. Условными триггерами для начисления переменной части заработной платы являются:

1) прирост фактического показателя итоговой прибыли Общества за отчетный год в сравнении с планом;

2) выполнение плана по доходности задействованного капитала ROACE;
3) выполнение плана по индивидуальному ключевому показателю деятельности.
6. Общими для всего управленческого персонала являются условные триггеры, указанные в подпунктах 1) и 2) пункта 5 Правил.

7. Указанный в подпункте 3) пункта 5 Правил индивидуальный ключевой показатель деятельности устанавливается решением Совета директоров Общества дифференцированно для каждой должности управленческого персонала из перечня КПД (Приложение 2 к Правилам).

8. При исчислении переменной части заработной платы работника управленческого персонала, должность которого менялась в течение отчетного года, решение о том, по какой из должностей управленческого персонала следует применять индивидуальный КПД с учетом конкретных условий принимает Совет директоров.

9. Если Обществом был получен убыток за предшествующий отчетному год, при расчете показателя прироста фактического чистого дохода Общества значение чистого дохода за предшествующий год принимается равным 0. Если Обществом был получен убыток за отчетный год, при расчете показателя прироста фактического чистого дохода Общества значение чистого дохода за отчетный год принимается равным значению полученного убытка.

10. Размер переменной части заработной платы после удержания налогов и других обязательных отчислений ($B_{\text{год}}$) определяется по формуле:

$$B_{\text{год}} = O_{\text{год}} * K * P_r * P_{\text{ин}},$$

где

$O_{\text{год}}$ – годовая сумма заработной платы работника, относящегося к управленческому персоналу Общества, в отчетном году, которая определяется из расчета должностного оклада за фактически отработанное время согласно пункту 16 Правил;

K – коэффициент переменной части заработной платы, отражает зависимость размера переменной части заработной платы от прироста фактического чистого дохода Общества (определяется по шкале соответствия показателей, приведенной в таблице №1 Приложения 1 к Правилам);

P_r – корректирующий коэффициент, применяемый для оценки исполнения плана по доходности задействованного капитала, изменяется в зависимости от выполнения плана в интервале согласно таблице № 2 Приложения 1 к Правилам;

$P_{\text{ин}}$ – корректирующий коэффициент, применяемый для оценки исполнения плана по индивидуальному КПД, изменяется в зависимости от выполнения плана в интервале согласно таблице № 3 Приложения 1 к Правилам.

11. При выполнении показателя фактического чистого дохода Общества в отчетном году в сравнении с планом на 100 % значение коэффициента принимается $K=1$.

12. Размер переменной части заработной платы не должен превышать 3-кратной годовой суммы должностного оклада работника за фактически отработанное время.

13. Планирование средств на выплату переменной части заработной платы производится исходя из запланированного показателя прироста чистого дохода в бюджете Общества на планируемый год в соответствии с Приложением 1 к Правилам, плановой численности управленческого персонала, годовых сумм заработной платы каждого работника в соответствии с методическими рекомендациями, приведенными в Приложении 3 к Правилам. Корректирующие показатели P_r и $P_{\text{ин}}$ принимаются равными единице, также при расчете необходимо соблюдать требование пункта 12 Правил. Планируемая сумма средств на выплату переменной части заработной платы отражается в составе планового фонда оплаты труда отдельной строкой. Формирование плановой суммы для отражения в бухгалтерском учете производится исходя из планируемой суммы средств на выплату переменной части заработной платы.

14. Формирование фактической суммы средств на выплату переменной части заработной платы производится в бухгалтерском учете исходя из фактического показателя прироста чистого дохода за отчетный год, фактической численности управленческого персонала и годовых сумм заработной платы отдельных работников управленческого

персонала. При определении суммы переменной части заработной платы к выплате необходимо соблюдать условие пункта 12 Правил.

15. Расчет размера переменной части заработной платы отдельного работника управленческого персонала по итогам года к выплате определяется на основе проаудированной финансовой отчетности по формуле, приведенной в пункте 10 Правил. Расчет корректирующих показателей Π_r и $\Pi_{ин}$ производится согласно Приложению 1 к Правилам.

16. Переменная часть заработной платы начисляется пропорционально фактически отработанному времени по соответствующей должности.

Работникам, которые занимали должности управленческого персонала в течение года, в том числе работникам, не относящимся к управленческому персоналу на момент принятия решения о выплате переменной части заработной платы, указанная переменная часть выплачивается за фактически отработанное время в должности управленческого персонала согласно Правилам.

Для исчисления переменной части заработной платы время нахождения в очередном трудовом отпуске (рабочие дни), период нахождения в служебной командировке (в том числе прохождение профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации) и дни временной нетрудоспособности работника включаются в фактически отработанное время.

17. При изменении должности работника управленческого персонала в течение отчетного года, размер переменной части заработной платы определяется как сумма размеров переменной части заработной платы, рассчитанных отдельно для каждой должностной позиции управленческого персонала, в которой проработал работник пропорционально времени, отработанному в этой позиции.

18. В случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 52, 53, подпунктами 1), 2), 17) пункта 1 статьи 54, статьей 57, подпунктами 1), 3), 5) пункта 1 статьи 58, статьями 59, 60, 252 Трудового кодекса Республики Казахстан переменная часть заработной платы выплачивается работнику в соответствии с Правилами.

19. По вопросам начисления и выплаты переменной части заработной платы, не урегулированным Правилами, решения принимаются Советом директоров Общества.

20. Переменная часть заработной платы выплачивается работникам после утверждения в установленном порядке финансовой отчетности за год на основании соответствующего решения Совета директоров Общества, в пределах сумм начисленных в расходах отчетного периода за счет плановой суммы переменной части заработной платы согласно пункту 14 Правил.

21. Правила действуют с 16 апреля 2007 года.

Приложение 1
к Правилам выплаты переменной части
зарботной платы управленческому персоналу
АО «КазТрансОйл» по итогам работы за год

Таблица № 1

Показатели	Шкала соответствия показателей					
Прирост фактического чистого дохода Общества по отношению к плану, %	от 1 до 9	от 10 до 19	от 20 до 29	от 30 до 39	от 40 до 49	от 50 и выше
К, применяется к годовой сумме заработной плате работника	1,0-1,09	1,1-1,19	1,2-1,29	1,3-1,39	1,4-1,49	1,5 и выше

Таблица № 2

Изменение корректирующего коэффициента Π_r в зависимости от выполнения плана по доходности задействованного капитала

Наименование показателя	Выполнение плана, %	Значение коэфф. Π_r
Доходность задействованного капитала	свыше 100	свыше 1,0
	100	1,0
	от 80 до 99	от 0,80 до 0,99
	от 60 до 79	от 0,60 до 0,79
	до 59	до 0,59

Таблица № 3

Изменение корректирующего коэффициента $\Pi_{ин}$ в зависимости от выполнения плана по индивидуальному КПД

Наименование показателя	Выполнение плана %	Значение коэфф. $\Pi_{ин}$
Индивидуальный КПД	свыше 100	свыше 1,0
	100	1,0
	от 80 до 99	0,80-0,99
	от 60 до 79	0,60-0,79
	от 40 до 59	0,40-0,59
	до 39	до 0,39

Приложение 2
к Правилам выплаты переменной части
зарботной платы управленческому персоналу
АО «КазТрансОйл» по итогам работы за год

Ключевые показатели деятельности (КПД)

№	Должность	Ключевые показатели деятельности
1	Генеральный директор – член Правления	Грузооборот нефти
2	Первый заместитель генерального директора – член Правления	Удельная себестоимость по сегменту «Транспортировка нефти магистральными нефтепроводами»
3	Заместитель генерального директора по экономике и финансам – член Правления	EBITDA Margin
4	Заместитель генерального директора по производству – член Правления	Выполнение плана по себестоимости
5	Заместитель генерального директора по развитию – член Правления	Степень отклонения по статьям затрат бюджетов проектов
6	Главный бухгалтер – член Правления	Своевременное предоставление консолидированной проаудированной финансовой отчетности Общества
7	Заместитель генерального директора по транспортировке	Объем транспортировки нефти
8	Директор юридического департамента – член Правления	Степень удовлетворенности внутренних потребителей сроками и качеством выполняемых работ
9	Руководитель службы внутреннего аудита	Выполнение годового плана работы службы внутреннего аудита

Методические рекомендации

1. Применяемые термины и условные обозначения:

ЧД₁ - чистый доход за предыдущий год;

ПС – плановая сумма переменной части заработной платы за отчетный год (далее – плановая сумма);

ЧД_{2(ПС)} – плановый чистый доход за отчетный год, при исчислении которого еще не учтена плановая сумма в качестве расходов отчетного периода,

ЧД₂ - чистый доход за отчетный год, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЧД}_2 = \text{ЧД}_{2(\text{ПС})} - \text{ПС}, \quad (1)$$

2. Плановая сумма переменной части заработной платы рассчитывается по формуле:

$$\text{ПС} = \sum_{i=1}^n \text{Огод}_i * K, \quad (2)$$

где **Огод_i** – плановая годовая сумма заработной платы *i*-го работника управленческого персонала в отчетном году с учетом налогов и других обязательных платежей в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

n – количество работников управленческого персонала Компании в отчетном году,

K – коэффициент *K* по шкале, исчисление которого осуществляется в соответствии с настоящими методическими рекомендациями методом последовательных приближений (итераций).

Шкала – шкала соответствия показателей, приведенная в Приложении 1 к Правилам.

Так как согласно пункту 13 Правил коэффициенты *P_г* и *P_{ип}* принимаются равными единице при расчете плановой суммы переменной части заработной платы, они не учтены в формуле (2)

3. Алгоритм исчисления коэффициента *K*

1 шаг: Рассчитывается ЧД_{2(ПС)} за отчетный год,

2 шаг: Определяется исходное приближенное значение планового прироста чистого дохода за отчетный год в сравнении с предыдущим. В этом расчете в качестве планового показателя чистого дохода отчетного года принимается ЧД_{2(ПС)};

3 шаг: По шкале устанавливается первое приближенное значение коэффициента *K* = *K*₁, соответствующее значению прироста чистого дохода, полученного в шаге 2;

4 шаг: Рассчитывается первое приближенное значение ПС = ПС₁ по формуле (2), где *K* приравнивается к *K*₁;

5 шаг: Подставляя полученное значение ПС₁ в формулу 1, рассчитывается первое приближенное значение ЧД₂₍₁₎;

6 шаг: Проверка. Если полученное в шаге 5 значение ЧД₂₍₁₎ соответствует *K*₁ по шкале, то *K* в целях исчисления принимается равным *K*₁;

7 шаг: Если полученное в шаге 5 значение ЧД₂₍₁₎ не соответствует *K*₁ по шкале, то необходимо повторять шаги с 4 по 6, последовательно уменьшая значение коэффициента *K*, пока не будет выполняться условие соответствия согласно шага 6.

4. Методы расчета коэффициента K . Коэффициент K может рассчитываться иными способами, в том числе с применением компьютерных программ, учитывающих большее количество конкретизирующих условий, чем приведено в настоящих рекомендациях, но при этом результат должен соответствовать следующему основному условию:

значение K и значение прироста чистого дохода за отчетный год по сравнению с предыдущим годом, исчисленное с применением K , должны строго соответствовать друг другу по шкале.