

 KazTransOil	АО «КазТрансОйл»	
Наименование документа ИСМ:	Правила выплаты вознаграждения руководящим и управленческим работникам, руководителю службы внутреннего аудита и корпоративному секретарю АО «КазТрансОйл»	
Правила ИСМ	КТО-СА-PR-52.1	стр. 1 из 14
Структурное подразделение разработчик: департамент управления человеческими ресурсами и оплаты труда	Утверждены решением Совета директоров АО «КазТрансОйл» (протокол от « <u>16</u> » <u>ноября</u> 2015 года № <u>10/2015</u>) Одобрены решением Правления АО «КазТрансОйл» (протокол от « » 2015 года №)	

1. ЦЕЛЬ ДОКУМЕНТА И ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящие Правила разработаны в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Уставом и другими внутренними документами АО «КазТрансОйл» (далее – Общество).

2. Целью настоящих Правил является определение порядка и условий выплаты вознаграждения по итогам работы руководящим и управленческим работникам, руководителю СВА и корпоративному секретарю Общества.

3. Настоящие Правила основываются на следующих принципах:

1) взаимосвязь вознаграждения по итогам работы с выполнением задач, отвечающих интересам Общества и его акционеров;

2) простота и прозрачность определения размера вознаграждения по итогам работы;

3) зависимость размера вознаграждения по итогам работы от результатов деятельности Общества и результативности работников.

2. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

4. Действие настоящих Правил распространяется на работников, за исключением иностранных работников, привлеченных для работы в Обществе, порядок и условия оплаты труда которых определяются трудовым договором.

3. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

5. В настоящих Правилах применены следующие термины, определения и сокращения:

1) **вознаграждение по итогам работы (краткосрочное и долгосрочное вознаграждения)** – вознаграждение, предназначенное для стимулирования эффективности труда работников, выплачиваемое по итогам работы за отчетный период в зависимости от результатов работы;

2) **вес КПД** – коэффициент, определяющий значимость, приоритетность данного показателя по отношению к другим показателям;

3) **вызов** – значение КПД, характеризующее выдающиеся результаты деятельности, способствующее реализации амбициозных целей Общества;

Адыгу

 KazTransOil	Правила выплаты вознаграждения руководящим и управленческим работникам, руководителю службы внутреннего аудита и корпоративному секретарю АО «КазТрансОйл»	
Правила ИСМ	КТО-СА-PR-52.1	стр. 2 из 14

4) **должностной оклад** – фиксированный размер оплаты труда работника в месяц за выполнение трудовых обязанностей с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

5) **итоговая результативность** – средневзвешенная результативность по всем показателям мотивационных КПД с учетом их веса;

6) **ключевые показатели деятельности (КПД)** - показатели, характеризующие эффективность финансово-производственной деятельности Общества и степень достижения работниками стратегических целей;

7) **КВА** – Комитет по внутреннему аудиту Совета директоров Общества;

8) **ККВ** – Комитет по кадрам и вознаграждениям Совета директоров Общества;

9) **корпоративные КПД** – вид мотивационных КПД, которые определяют размер вознаграждения за результаты работы Общества и являются едиными для всех руководящих и управленческих работников, корпоративного секретаря;

10) **мотивационные КПД** – показатели, включенные в систему вознаграждения работников для фокусирования усилия работника на достижение приоритетных в данном отчетном периоде целей, утверждаемые:

- для руководящих работников, руководителя СВА и корпоративного секретаря решением Совета директоров Общества;

- для управленческих работников решением Правления Общества;

11) **ответственное структурное подразделение** - структурное подразделение центрального аппарата Общества, курирующее вопросы организации труда и заработной платы;

12) **отчетный период** – период, за который выплачивается вознаграждение по итогам работы. Для краткосрочного вознаграждения – один год, для долгосрочного вознаграждения – три года;

13) **порог** – значение КПД, характеризующее минимальные ожидания от результата деятельности, которое с высокой вероятностью достижимо при условии добросовестного выполнения должностных обязанностей, как правило, соответствующее плановому значению на отчетный год (из бизнес-плана Общества). Источниками данных для постановки целевых значений по уровню «порог» являются бизнес-план Общества, рабочие программы и внутренние документы Общества, утвержденные в установленном порядке;

14) **работники (для целей настоящих Правил)** – руководящие и управленческие работники, руководитель СВА и корпоративный секретарь Общества;

15) **результативность по КПД** – величина, определяющая степень достижения целевых значений по КПД;



 KazTransOil	Правила выплаты вознаграждения руководящим и управленческим работникам, руководителю службы внутреннего аудита и корпоративному секретарю АО «КазТрансОйл»	
Правила ИСМ	КТО-СА-PR-52.1	стр. 3 из 14

16) **руководящие работники** – генеральный директор (председатель Правления) и члены Правления Общества;

17) **СВА** – служба внутреннего аудита Общества;

18) **структурное подразделение** – подразделение, входящее в структуру центрального аппарата Общества, ответственное за определенное направление деятельности;

19) **управленческие работники** – работники, перечень которых определяется внутренним документом Общества;

20) **функциональные КПД** – вид мотивационных КПД, которые устанавливаются дифференцированно для каждой должности и определяют размер вознаграждения за личную результативность;

21) **целевое значение** - значение КПД, характеризующее ожидаемый результат, подразделяется на значения «порог», «цель», «вызов»;

22) **цель** – значение КПД, характеризующее ожидаемый уровень высоких результатов деятельности.

4. ОПИСАНИЕ ПРОЦЕССА

Глава 1. Порядок выплаты вознаграждения по итогам работы

6. Расчеты вознаграждения по итогам работы основываются на фактических значениях мотивационных КПД.

7. Порядок разработки и утверждения мотивационных КПД, а также утверждения мотивационных КПД с фактическими значениями и итоговой результативностью работников регулируется внутренними документами Общества, утверждаемыми Советом директоров Общества.

8. Вознаграждение по итогам работы начисляется пропорционально фактически отработанному времени по соответствующей должности. Для исчисления вознаграждения по итогам работы время нахождения в оплачиваемом ежегодном трудовом отпуске (рабочие дни), краткосрочном оплачиваемом отпуске, период нахождения в командировке (в том числе на курсах профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров с освобождением от работы), период временной нетрудоспособности, не превышающий 10 (десять) календарных дней в год, а также время обследования и дачи (донации) крови и ее компонентов работниками, являющимися донорами, включаются в фактически отработанное время.

9. Вознаграждения по итогам работы выплачиваются в зависимости от результатов работы с целью материального поощрения за достигнутые успехи и повышения эффективности работы, не учитываются при исчислении средней заработной платы.

Алмұз

 KazTransOil	Правила выплаты вознаграждения руководящим и управленческим работникам, руководителю службы внутреннего аудита и корпоративному секретарю АО «КазТрансОйл»	
Правила ИСМ	КТО-СА-PR-52.1	стр. 4 из 14

10. СВА проверяет фактические значения всех мотивационных КПД, подготовленные структурными подразделениями и корпоративным секретарем, и направляет их с соответствующим заключением о проверке в ответственное структурное подразделение нарочно на бумажном и электронном носителях.

11. Ответственное структурное подразделение формирует оценку результативности и производит расчеты размеров вознаграждения по итогам работы работников и направляет их в СВА для проверки нарочно на бумажном носителе.

СВА направляет проверенные расчеты размеров вознаграждения по итогам работы работников в ответственное структурное подразделение нарочно на бумажном носителе.

12. Функциональные КПД с фактическими значениями и итоговой результативностью, расчет размера вознаграждения по итогам работы руководителя СВА выносятся им самостоятельно на КВА для предварительного одобрения.

13. Заполненные мотивационные КПД с фактическими значениями и итоговой результативностью, расчеты размеров вознаграждения по итогам работы руководящих работников, руководителя СВА и корпоративного секретаря выносятся ответственным структурным подразделением в установленном порядке на рассмотрение ККВ для подготовки рекомендаций Совету директоров Общества о выплате/невыплате вознаграждения данным работникам по итогам работы за отчетный год.

14. ККВ при рассмотрении итоговой результативности вправе рекомендовать Совету директоров Общества не осуществлять выплату вознаграждения по итогам работы при:

- 1) невыполнении пороговых значений корпоративных КПД;
- 2) итоговой результативности выполнения функциональных КПД – равно или менее 50%.

15. Совет директоров Общества принимает решение об утверждении мотивационных КПД с фактическими значениями и итоговой результативностью и выплате/невыплате вознаграждения по итогам работы руководящим работникам, руководителю СВА и корпоративному секретарю.

16. После принятия Советом директоров Общества решения об утверждении мотивационных КПД с фактическими значениями и итоговой результативностью и выплате вознаграждения по итогам работы руководящим работникам, руководителю СВА и корпоративному секретарю ответственным структурным подразделением выносятся мотивационные КПД с фактическими значениями и итоговой результативностью управленческих работников на рассмотрение Правления Общества для утверждения и принятия решения о выплате/невыплате вознаграждения по итогам работы.



 KazTransOil	Правила выплаты вознаграждения руководящим и управленческим работникам, руководителю службы внутреннего аудита и корпоративному секретарю АО «КазТрансОйл»	
Правила ИСМ	КТО-СА-PR-52.1	стр. 5 из 14

17. В случае прекращения (расторжения) трудового договора с работником в течение отчетного периода по основаниям, предусмотренным статьями 52, 53, подпунктами 2), 4), 14) (в случае отсутствия вины работника), 17) пункта 1 статьи 54, подпунктами 3), 5) пункта 1 статьи 58, статьями 59, 60, а также статьей 252 Трудового кодекса Республики Казахстан [1], вознаграждение по итогам работы выплачивается согласно настоящим Правилам при наличии утвержденных в установленном порядке мотивационных КПД пропорционально фактически отработанному времени.

При прекращении (расторжении) трудового договора с работником в течение отчетного периода по основаниям, предусмотренным статьями 57 и 253 Трудового кодекса Республики Казахстан [1], вознаграждение по итогам работы может быть выплачено согласно настоящим Правилам в случае принятия соответствующего решения Советом директоров Общества в отношении руководящих работников, руководителя СВА и корпоративного секретаря, Правлением Общества в отношении управленческих работников.

В случае прекращения (расторжения) трудового договора с работником после завершения отчетного периода по основаниям, указанным в абзацах первом и втором настоящего пункта, вознаграждение по итогам работы выплачивается в соответствии с настоящими Правилами.

В случае прекращения (расторжения) трудового договора с работником по иным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Казахстан [1], а также за период действия дисциплинарного взыскания вознаграждение по итогам работы не выплачивается.

18. Вознаграждение по итогам работы выплачивается в пределах денежных средств, предусмотренных на эти цели в бюджете Общества, после утверждения в установленном порядке консолидированной годовой финансовой отчетности Общества.

19. Размеры вознаграждений по итогам работы рассчитываются в соответствии с методикой расчета размера вознаграждения по итогам работы, приведенной в Приложении 1 к настоящим Правилам.

20. Формирование оценочных обязательств на выплату вознаграждений по итогам работы производится в бухгалтерском учете путем создания резерва в пределах плановых сумм.

21. Вознаграждение по итогам работы перечисляется на банковскую карточку работника. При перечислении денег на банковскую карточку работника, выпущенную банком, с которым Обществом заключен договор по обслуживанию карточек, взимаемое банком вознаграждение оплачивается Обществом.

Алпыс

 KazTransOil	Правила выплаты вознаграждения руководящим и управленческим работникам, руководителю службы внутреннего аудита и корпоративному секретарю АО «КазТрансОйл»	
Правила ИСМ	КТО-СА-PR-52.1	стр. 6 из 14

Глава 2. Условия выплаты и порядок исчисления размера краткосрочного вознаграждения по итогам работы

22. Основными условиями для выплаты вознаграждения по итогам работы за год являются:

- 1) наличие консолидированной итоговой прибыли за отчетный год;
- 2) выполнение мотивационных КПД для выплаты вознаграждения по итогам работы за отчетный год;
- 3) соблюдение работником исполнительской и трудовой дисциплины.

23. Размер вознаграждения по итогам работы за год руководящего работника не может превышать 3-кратной годовой суммы должностного оклада руководящего работника за фактически отработанное время за отчетный период. При наступлении права на получение долгосрочного вознаграждения по итогам работы предельный размер краткосрочного вознаграждения по итогам работы снижается до одного годового должностного оклада.

24. Размер вознаграждения по итогам работы за год управленческого работника не может превышать 16 (шестнадцать) должностных окладов.

25. Размеры вознаграждения по итогам работы за год руководителя СВА и корпоративного секретаря не могут превышать 6 (шесть) должностных окладов за фактически отработанное время за отчетный период.

26. Планирование средств на выплату вознаграждения работникам по итогам работы за год производится исходя из запланированного показателя итоговой прибыли, плановой численности и предельных размеров вознаграждения по итогам работы, предусмотренных настоящими Правилами.

Глава 3. Условия выплаты и порядок исчисления размера долгосрочного вознаграждения по итогам работы

27. Долгосрочное вознаграждение по итогам работы предназначено для стимулирования достижения руководящими работниками целей, влияющих на устойчивое развитие бизнеса в долгосрочной перспективе, связанное с ростом долгосрочной стоимости Общества, и направлено на удержание высококвалифицированных руководящих работников.

28. Основным условием выплаты долгосрочного вознаграждения по итогам работы является выполнение долгосрочного КПД по увеличению стоимости Общества.

29. Предельный размер долгосрочного вознаграждения по итогам работы для генерального директора (председателя Правления) составляет не более 5 (пяти) годовых должностных окладов, для членов Правления Общества не более 4 (четырёх) годовых должностных окладов.

Ильин

 KazTransOil	Правила выплаты вознаграждения руководящим и управленческим работникам, руководителю службы внутреннего аудита и корпоративному секретарю АО «КазТрансОйл»	
Правила ИСМ	КТО-СА-PR-52.1	стр. 7 из 14

30. Планирование средств на выплату долгосрочного вознаграждения по итогам работы производится ежегодно исходя из предельного размера долгосрочного вознаграждения по итогам работы и плановой численности руководящих работников.

31. Право на выплату долгосрочного вознаграждения по итогам работы руководящим работникам предоставляется по итогам трехлетнего периода и выплачивается в течение 3-х последующих лет на ежегодной основе по следующей схеме:

	Период выплаты		
	1 год	2 год	3 год
Процент от предельного размера долгосрочного вознаграждения по итогам работы	70	15	15

32. В случае обнаружения в период выплаты долгосрочного вознаграждения по итогам работы виновных действий руководящего работника, совершенных в отчетном периоде, в соответствии с решением Совета директоров Общества оставшаяся часть долгосрочного вознаграждения по итогам работы не выплачивается, а выплаченная часть такого вознаграждения может быть удержана из заработной платы руководящего работника с соблюдением требований законодательства Республики Казахстан либо добровольно возвращена им путем перечисления на текущий банковский счет Общества или внесения наличных денег в кассу центрального аппарата Общества.

После принятия Советом директоров Общества решения о выплате долгосрочного вознаграждения по итогам работы руководящий работник принимает на себя обязательство о соблюдении указанных требований, составляемое по форме, установленной в Приложении 2 к настоящим Правилам.

33. Работникам, избранным в состав Правления Общества в течение первого полугодия первого года трехлетнего периода, может выплачиваться долгосрочное вознаграждение по итогам работы за первый период. При этом, отчетный период для таких руководящих работников начинается с даты их избрания и заканчивается одновременно с другими руководящими работниками.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

34. Ответственное структурное подразделение несет ответственность за:

- 1) планирование средств на выплату вознаграждения по итогам работы;
- 2) расчеты размеров вознаграждения по итогам работы;

Адыгу

 KazTransOil	Правила выплаты вознаграждения руководящим и управленческим работникам, руководителю службы внутреннего аудита и корпоративному секретарю АО «КазТрансОйл»	
Правила ИСМ	КТО-СА-PR-52.1	стр. 8 из 14

3) утверждение Советом директоров/Правлением Общества мотивационных КПД с фактическими значениями;

4) своевременную выплату вознаграждения по итогам работы.

35. СВА несет ответственность за проверку фактических значений мотивационных КПД, а также расчетов размеров вознаграждения по итогам работы.

36. По вопросам начисления и выплаты работникам вознаграждений по итогам работы, не урегулированным настоящими Правилами, решения принимаются Советом директоров Общества.

6. КРИТЕРИИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОЦЕССА

37. Критериями результативности процесса являются:

1) вынесение до 30 июня года, следующего за отчетным периодом, мотивационных КПД с фактическими значениями и итоговой результативностью, расчетов размеров вознаграждения по итогам работы руководящих работников, руководителя СВА и корпоративного секретаря на рассмотрение Совета директоров Общества для утверждения данных мотивационных КПД и принятия решения о выплате/невыплате вознаграждения руководящим работникам, руководителю СВА и корпоративному секретарю;

2) вынесение до 15 июля года, следующего за отчетным периодом, мотивационных КПД с фактическими значениями и итоговой результативностью, расчетов размеров вознаграждения по итогам работы управленческих работников на рассмотрение Правления Общества для утверждения данных мотивационных КПД и принятия решения о выплате/невыплате вознаграждения управленческим работникам.

7. ССЫЛКИ НА ДОКУМЕНТЫ*

[1]	Трудовой кодекс Республики Казахстан
[2]	Правила выплаты вознаграждения работникам АО «КазТрансОйл» по итогам работы за год, утвержденные решением Совета директоров АО «КазТрансОйл» от 13 декабря 2013 года (протокол № 15/2013)

*При пользовании настоящими Правилами необходимо проверять действие документов, на которые приведены ссылки (ссылочный документ). Если ссылочный документ заменен (изменен), то при пользовании настоящими Правилами следует руководствоваться замененным (измененным) документом. Если ссылочный документ отменен без замены, то положение, в котором дана ссылка на него, применяется в части, не затрагивающей эту ссылку.

Муну

 KazTransOil	Правила выплаты вознаграждения руководящим и управленческим работникам, руководителю службы внутреннего аудита и корпоративному секретарю АО «КазТрансОйл»	
Правила ИСМ	КТО-СА-PR-52.1	стр. 9 из 14

8. БЛОК-СХЕМА ПРОЦЕССА

Вход в процесс:	Наличие итоговой прибыли, выполнение мотивационных КПД	
Действие	Кто выполняет	Запись
Проверка фактических значений мотивационных КПД	СВА, КВА	Проверенные фактические значения мотивационных КПД, протокол заседания КВА
Расчеты размеров вознаграждения по итогам работы		Расчеты размеров вознаграждения
Проверка расчетов размеров вознаграждения по итогам работы да нет	СВА, КВА	Проверенные расчеты размеров вознаграждения по итогам работы, протокол заседания КВА
Утверждение мотивационных КПД с фактическими значениями руководящих работников, руководителя СВА и корпоративного секретаря Общества и принятие решения о выплате/невыплате вознаграждения по итогам работы		Протокол заседания
Выплата вознаграждения по итогам работы руководящим работникам, руководителю СВА и корпоративному секретарю Общества	Ответственное структурное подразделение, департамент бухгалтерского учета и отчетности	Служебная записка в департамент бухгалтерского учета и отчетности
Утверждение мотивационных КПД управленческих работников с фактическими значениями и принятие решения о выплате/невыплате им вознаграждения по итогам работы	Правление Общества	Протокол заседания
Выплата вознаграждения по итогам работы управленческим работникам Общества	Ответственное структурное подразделение, департамент бухгалтерского учета и отчетности	Служебная записка в департамент бухгалтерского учета и отчетности
Выход из процесса:	Решение Совета директоров Общества и Правления Общества о выплате вознаграждения по итогам работы	

Амур

 KazTransOil	Правила выплаты вознаграждения руководящим и управленческим работникам, руководителю службы внутреннего аудита и корпоративному секретарю АО «КазТрансОйл»	
Правила ИСМ	КТО-СА-PR-52.1	стр. 10 из 14

9. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1 (обязательное)	Методика расчета размера вознаграждения по итогам работы
Приложение 2 (обязательное)	Обязательство руководящего работника

Алуну

 KazTransOil	АО «КазТрансОйл»	
Наименование документа ИСМ:	Правила выплаты вознаграждения руководящим и управленческим работникам, руководителю службы внутреннего аудита и корпоративному секретарю АО «КазТрансОйл»	
Правила ИСМ	КТО-СА-PR-52.1	стр. 11 из 14

Приложение 1
(обязательное)

Методика расчета размера вознаграждения по итогам работы

1. Базовый размер вознаграждения по итогам работы (**В**) рассчитывается по формуле:

$$B = O_{\text{год}} * P_p \quad (1)$$

где

O_{год} – годовая сумма должностного оклада работника за фактически отработанное время в отчетном периоде (для долгосрочного вознаграждения по итогам работы отчетный период – три года);

P_p – коэффициент предельного размера вознаграждения по итогам работы, кратный к годовому должностному окладу.

2. Размер вознаграждения за результативность работы Общества (**В_к**) рассчитывается по формуле:

$$B_k = B * D_k * K_1, \quad (2)$$

где

В – базовый размер вознаграждения по итогам работы;

D_к – доля вознаграждения по итогам работы за выполнение корпоративных КПД;

K₁ – коэффициент, зависящий от достигнутой работником результативности по корпоративным КПД.

3. Размер вознаграждения за результативность работника (**В_р**) рассчитывается по формуле:

$$B_p = B * D_{\phi} * K_2, \quad (3)$$

где

В – базовый размер вознаграждения по итогам работы;

D_ф – доля вознаграждения по итогам работы за выполнение функциональных КПД;

K₂ – коэффициент, зависящий от достигнутой работником результативности по функциональным КПД.

4. Доля вознаграждения по итогам работы за выполнение корпоративных и функциональных КПД зависит от уровней должностей в соответствии со степенью влияния должности на выполнение стратегических целей Общества и рассчитывается в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

Наименование должности	Корпоративные КПД	Функциональные КПД
Краткосрочное вознаграждение по итогам работы		
Генеральный директор (председатель Правления)	100%	0%
Члены Правления	70%	30%
Руководитель СВА	-	100%

Алмұс

 KazTransOil	Правила выплаты вознаграждения руководящим и управленческим работникам, руководителю службы внутреннего аудита и корпоративному секретарю АО «КазТрансОйл»	
Правила ИСМ	КТО-СА-PR-52.1	стр. 12 из 14

Наименование должности	Корпоративные КПД	Функциональные КПД
Корпоративный секретарь	30%	70%
Управленческие работники	50%	50%
Долгосрочное вознаграждение по итогам работы		
Руководящие работники	100%	-

5. Итоговый размер вознаграждения по итогам работы ($B_{\text{итог}}$) рассчитывается как сумма вознаграждения за результативность работы Общества ($B_{\text{к}}$) и вознаграждения за результативность работника ($B_{\text{р}}$):

$$B_{\text{итог}} = B_{\text{к}} + B_{\text{р}} \quad (4)$$

6. Результативность по мотивационным КПД работников определяется в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

Фактическое значение по КПД	Результативность по КПД*, %
Менее/Более*** ПОРОГА	0
Равно ПОРОГУ	50
Между ПОРОГОМ и ЦЕЛЮ	(Факт - Порог / Цель - Порог) * 50 + 50
Равно ЦЕЛИ**	100
Между ЦЕЛЮ и ВЫЗОВОМ	(Факт - Цель / Вызов - Цель) * 25 + 100
Больше/Меньше*** или равно ВЫЗОВУ	125

* Итоговая результативность по всем КПД определяется по формуле:

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

где n – количество КПД,
 i – порядковый номер КПД.

** В случае равенства фактического значения по КПД утвержденным значениям цели и вызова применяется результативность по КПД, равная цели.

*** Показатели, полярность которых должна быть отрицательной.

7. Результативность по мотивационным КПД руководящих и управленческих работников за 2015 год определяется в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

Фактическое значение по КПД	Результативность по КПД*, %
Менее/Более*** ПОРОГА	0
Равно ПОРОГУ	75

Амур

 KazTransOil	Правила выплаты вознаграждения руководящим и управленческим работникам, руководителю службы внутреннего аудита и корпоративному секретарю АО «КазТрансОйл»	
Правила ИСМ	КТО-СА-PR-52.1	стр. 13 из 14

Между ПОРОГОМ и ЦЕЛЬЮ	(Факт - Порог / Цель - Порог) * 25 + 75
Равно ЦЕЛИ**	100
Между ЦЕЛЬЮ и ВЫЗОВОМ	(Факт– Цель /Вызов- Цель) * 25 + 100
Больше/Меньше*** или равно ВЫЗОВУ	125

* Итоговая результативность по всем КПД определяется по формуле:

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

где n – количество КПД,
i – порядковый номер КПД.

** В случае равенства фактического значения по КПД утвержденным значениям цели и вызова применяется результативность по КПД, равная цели.

*** Показатели, полярность которых должна быть отрицательной.

8. Расчет размера вознаграждения руководителя СВА и корпоративного секретаря по итогам работы за 2015 год осуществляется в соответствии с приложением 5 к Правилам выплаты вознаграждения работникам АО «КазТрансОйл» по итогам работы за год [2].

Алму

 KazTransOil	Правила выплаты вознаграждения руководящим и управленческим работникам, руководителю службы внутреннего аудита и корпоративному секретарю АО «КазТрансОйл»	
Правила ИСМ	КТО-СА-PR-52.1	стр. 14 из 14

Приложение 2
(обязательное)

Обязательство

Я, _____ (Ф.И.О.) в случае:

1) обнаружения в период выплаты долгосрочного вознаграждения по итогам работы виновных действий с моей стороны, совершенных в отчетном периоде (период, за который выплачивается долгосрочное вознаграждение по итогам работы), согласен (-на) на удержание из заработной платы полученной мною части долгосрочного вознаграждения по итогам работы или на ее добровольный возврат в соответствии с требованиями Правил выплаты вознаграждения руководящим и управленческим работникам, руководителю службы внутреннего аудита и корпоративному секретарю АО «КазТрансОйл» путем перечисления на текущий банковский счет АО «КазТрансОйл» или внесения наличных денег в кассу центрального аппарата АО «КазТрансОйл»;

2) изменения своих персональных данных для перечисления долгосрочного вознаграждения по итогам работы обязуюсь извещать АО «КазТрансОйл» об этих изменениях.

Подпись руководящего работника

« ____ » « _____ » 20 ____ года

