



Вопросы оплаты труда и мотивации персонала АО "Казактелеком"

Ноябрь 2021



Цели коммуникации

1. Структура оплаты труда работников АО «Казактелеком»
2. Реализованные мероприятия по совершенствованию Системы оплаты труда работников филиалов АО «Казактелеком» в 2021 году
3. Изменения и дополнения, внесенные в Положение об оплате труда работников филиалов АО «Казактелеком» в 2021 году
4. Планы по усовершенствованию оплаты труда в 2022 году
5. Положение о нематериальной мотивации работников АО «Казактелеком»
6. Льготы по Коллективному договору АО «Казактелеком»

Оплата труда

Постоянные выплаты

- Должностной оклад
- Трудовой отпуск (вкл. экологический)
- Материальная помощь к отпуску (вкл. Приаралье)
- Сверхурочные
- Ночные
- Выходные/праздничные
- Надбавка за РЗО
- Надбавка за МОЛ
- Доплата за вредные условия труда
- Доплата за разъезд.хар-р и вахтовый метод
- Доплата за руководство бригадой/звеном
- Доплата за экологию (МРП, Семей)
- Доплата за экологию (% , Приаралье)
- Доплата за совмещение
- Доплата за почетные звания и ученую степень
- Компенсация за эксплуатацию авто Общества
- Дежурство на дому (часы)

Переменные выплаты

- Текущее премирование

Сдельно-бонусные выплаты

- Годовой бонус
- Бонусы В2С
- Бонусы В2В
- Сдельная оплата ТУМС-Инсталляция В2С
- Сдельная оплата ТУМС-Инсталляция В2В
- Сдельная оплата ЦРСТ В2С
- Сдельная оплата ЦРСТ В2В
- Разовые премии / премии по итогам результативности / проектам
- Премии к праздникам (8 марта, День связи, День независимости)

Должностной оклад устанавливается работнику в пределах диапазона соответствующего грейда
Грейд присваивается должности

Должностной оклад может быть увеличен

Грейды должностей АО «Казхателеком»	Должности (кратко)
С4	ПП
С3	Функциональные директора, Управляющие директора и т.д.
С0-С1	Генеральные директора филиалов
В8-В9	Директор ТУМС
В7	Директора по направлению
В5-В6	Начальник отдела/службы/центра
В4	Начальник цеха/участка
В3	Ведущий инженер/ специалист инженер/специалист
В2	всех категорий электромеханик/старший электромеханик
В1	старший электромеханик
А10	Электромонтер 6-7 разряд
А9	Электромонтер 4-5 разряд
А8	Электромонтер 3 разряда

- при переводе на вышестоящую должность

- при переводе на должность в другое структурное подразделение

при централизованном пересмотре должностных окладов

- при оценке деятельности

- при индексации

Грейдирование – это группировка должностей по определенным основаниям и распределение их в иерархической структуре в соответствии с их ценностью для организации с целью построения системы мотивации.

Система грейдирования, включает в себя оценку должностей с учетом функциональных обязанностей и масштаба ответственности, в том числе финансовой, показывает ценность должности в иерархии бизнес процессов компании.



Для работников филиалов находящихся на грейдах В4 и ниже устанавливается ТП

- Фонд премирования** (ФПрп) составляет не более **15%** от месячного фонда должностных окладов (ДО) работников структурного подразделения (СП) без учета вакансий.
- ФПрп корректируется на:
 - процент выполнения Кассового плана (КП);
 - процент выполнения плана начисленных доходов (ПНД);
 - интегральный процент выполнения показателей результативности (КПД/КПР) филиала/СП
- В случае перевыполнения КП, ПНД и КПД/КПР, корректировка ТП в сторону увеличения не выполняется.
- ТП осуществляется в рамках утвержденного ФОТ филиала и не должно вести к его перерасходу, в том числе будущих периодов.

Формула расчета фонда премирования:

$$\text{ФП} = \sum \text{ДОраб} * 15\% * \%КП * \%ПНД * \%КПД(КПР)$$

ТП не распространяется на:

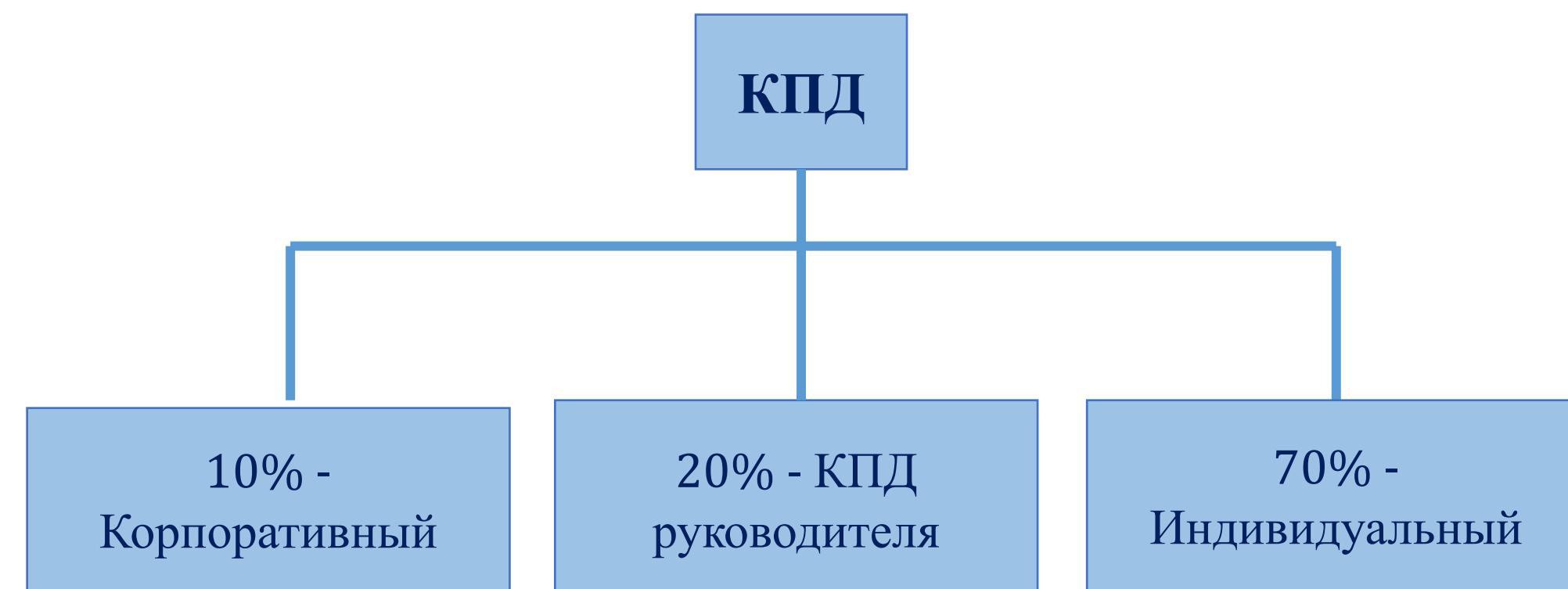
- 1) Работников, должности которых находятся на грейдах В5 и выше;
- 2) Работников, оплата труда которых осуществляется по сдельной форме оплаты труда;
- 3) Работников коммерческого направления В2С и В2В сегментов, работающих по Единой мотивационной программе;
- 4) Работников, оплата труда которых определяется отдельными внутренними документами, исключаящими ТП.

Годовое вознаграждение на примере работников находящихся на грейдах В5 – В6

	Порог	Цель	Вызов
%исполнения КПД	70%	100%	130%
*Количество ДО (ГВ)	2,2	3,1	4,0

* С учетом отработанных дней

Из чего складывается КПД



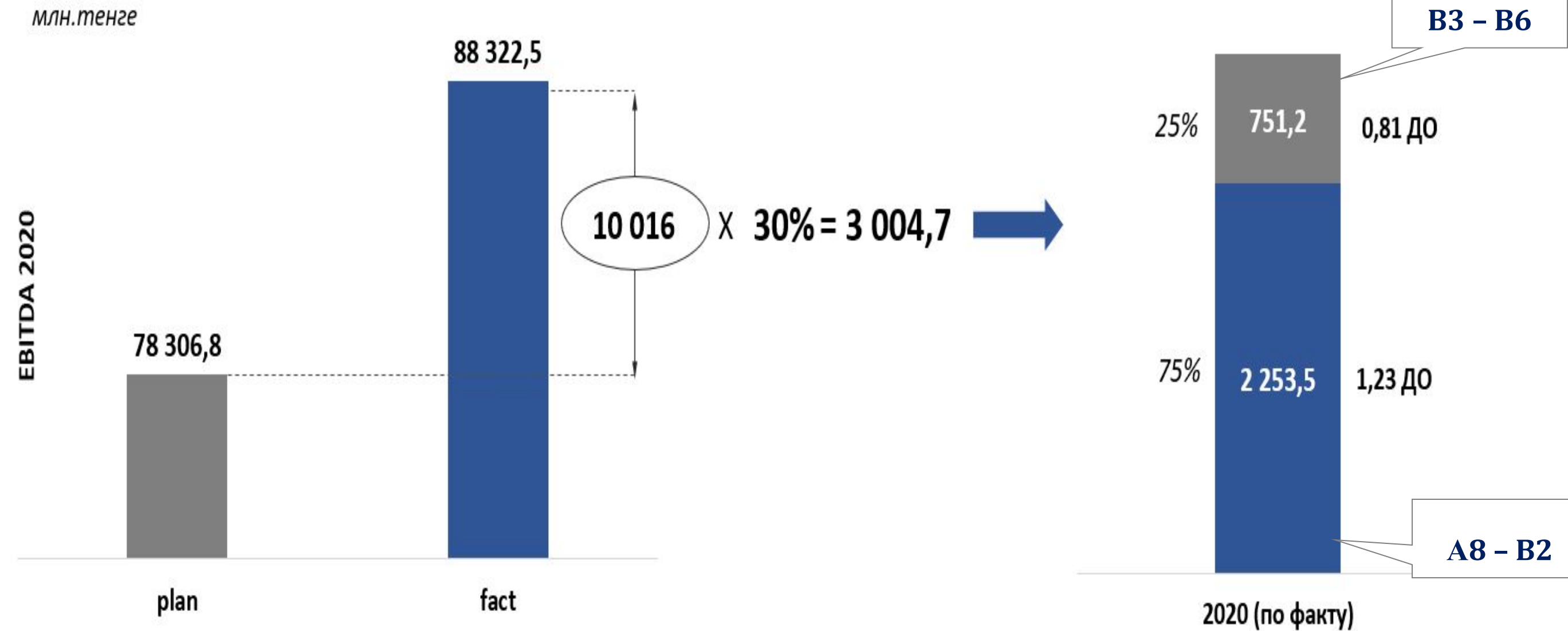
Размер вознаграждения по итогам работы за год

Грейд	Максимальный размер вознаграждения при исполнении КПД на уровне «Вызов»
**В9-В5	4 (четыре) ДО
В4-В1	2 (два) ДО

** Для грейда **В5** годовое вознаграждение в размере **4 (четыре) ДО** выплачивается в зависимости от **финансовой возможности филиала и/или Общества** в рамках бюджета. В случае отсутствия финансовой возможности в рамках бюджета филиала и/или Общества, разница годового вознаграждения может быть выплачена за счет дополнительного вознаграждения за перевыполнение планового показателя **ЕВITDA**

Расчет базового дополнительного вознаграждения PSP и модель распределения

Расчет базового дополнительного вознаграждения PSP и модель распределения

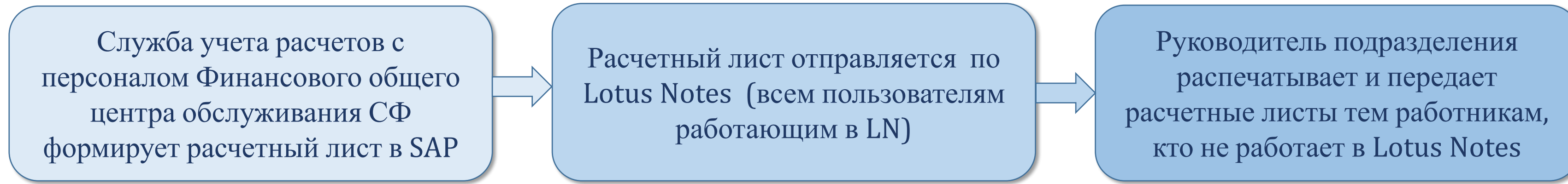


В компании в 2020 году было утверждено Положение о дополнительном вознаграждении работников филиалов АО «Казакхтелеком» за перевыполнение планового показателя **ЕВITDA**.

Премияльный фонд = 30% от перевыполнения плана ЕВITDA, который распределяется между работниками филиалов в пропорции **75%** грейды **A8 - B2**, **25%** грейды **B3-B6**.

Выплата дополнительного вознаграждения по результатам 2021 планируется в 2022 году.

Формирование расчетных листов по заработной плате



Расшифровка расчетного листа

Расчетный лист за Октябрь 2021
Иванов Иван - ФИО работника
Нормативные рабочие дни
Фактически отработанные рабочие дни
БЕ: 51 Восточная РДТ

Вид оплаты	Дата	кол	Сумма
Оклад	10/2021	21	84 000,00
Переменная Част Сумма	10/2021		15 098,00
ЭкологНадбавкаСемип%МРП	10/2021	1,5	4 375,00
ИТОГО Начислено:			103 473,00
Вид оплаты	Дата	кол	Сумма
Налоги:			
ИндивПодходНалогОбщий	10/2021	10%	4 461,92
ОбязатПенсВзносОбщ	10/2021	10%	9 909,80
ОСМС отчисление	10/2021	2%	2 069,00
Удержания:			
АвансФиксирСумма	10/2021		42 000,00
ПрофсоюзныеВзносы%	10/2021	1%	990,98
ИТОГО Удержано			59 431,70

Количество дней в месяц (норма), количество отработанных дней (факт)

Вычитаемые из заработной платы работника налоги:
ИПН – Индивидуальный Подоходный Налог – 10%
ОПВ – Обязательный Пенсионный Взнос – 10%
ОСМС- Обязательное Социальное Медицинское Страхование – 2%

Начисления
 должностной оклад за отработанное время - ДО
 переменная часть по КТУ за предыдущий период (сентябрь)- ТП
 экологическая надбавка по Закону РК - ЭН

Индивидуальный подоходный налог (ИПН), при его расчете работник имеет право на вычет по ОПВ, ОСМС и вычет в размере 1 МЗП (42500) - $ИПН = (ДО\ 84000 + ТП\ 15098 - ОПВ\ 9909,8 - ОСМС\ 2069 - 42500) * 10\% = 4461,92$

Обязательные пенсионные взносы составляют 10% от (ДО+ТП) - $ОПВ = (84000 + 15098) * 10\% = 9909,8$ тенге

Отчисления на мед. страхование составляют 2% от (ДО + ТП + ЭН) $ОСМС = (84000 + 15098 + 4375) * 2\% = 2069$ тенге

Профсоюзные взносы 1% от (ДО+ТП)

По вопросам можно обратиться в ОЦО HR по номеру **8 800 08 08 525**

Увеличение полномочий Генеральным директорам филиалов в принятии решений по пересмотру ДО, в том числе при приеме и переводах работников

**грейды В4/В5
и ниже**

П.15 Пересмотр ДО работников с грейдами В4 и ниже по результатам оценки деятельности осуществляется в соответствии с Пр.3 к Положению по решению филиала;
П.10 При приеме на работу для грейдов В5 и ниже установление ДО выше минимального значения размера ДО по соответствующему грейду осуществляется по решению филиала, в рамках утвержденного ФОТ;
пп.4),14) п.24-25 Установлены доплаты за МОЛ и дежурство на дому.

**Грейды В5 и
выше**

пп1) п.29 Увеличен размер годового вознаграждения работникам на грейдах В5 до 4 –х ДО, за счет дополнительного вознаграждения за перевыполнение планового показателя EBITDA;
П.16 В исключительных/особых случаях, в целях удержания и/или привлечения высококвалифицированного персонала с грейдами В5 и выше разрешается пересмотр ДО в размере не более 30% по решению филиала и согласованию с ЦА в рамках ФОТ СП/филиала.

все грейды

пп2) п.24-25 Установлена доплата за исполнение функции комплаенс
пп 4) п.29 Увеличен размер выплаты премии разового характера одному работнику в течении календарного года до 2 –х ДО
пп3)П.20 При переводе на вышестоящую должность с повышением уровня грейда, ДО переводимых работников может быть увеличен до размера ДО утвержденного штатным расписанием филиала по соответствующей должности.

Планируемые мероприятия в 2022 году

Постоянная часть заработной платы работников
Общества

Пересмотр минимальных значений должностных окладов с учетом повышения МРЗП (минимальное значение зарплатного показателя РК)

Индексация с учетом финансовой возможности
Общества по итогам 2021 года

Переменная часть заработной платы работников
Общества

Внедрение программы мотивации персонала на достижение более высоких производственных показателей за счет пересмотра системы переменных выплат и увеличения доли переменного ФОТ.

Дополнительное премирование PSP

Размеры основных социальных льгот, получаемых сотрудниками в соответствии с Коллективным договором

Событие		Размер
1.	Временная нетрудоспособность	от 40% до 70% от ЗП
2.	Материальная помощь к отпуску	от 1,5 до 2 ДО
3.	Регистрация брака	14 МРП
4.	Рождение/усыновление ребенка	14 - 16 МРП
5.	Юбилей	23 - 27 МРП
6.	За звание «Қурметті байланысшы»/«Үздік байланысшы»	5 МЗП + 10% от ДО ежемесячно (но не более 10МРП) + ЗП при выходе на пенсию
7.	Уход за ребенком	10% от ДО ежемесячно (но не более 10МРП) + ЗП при выходе на пенсию
8.	Учебный отпуск	5 МРП ежемесячно до достижения ребенком возраста 1,5 года
9.	Увольнение в случае установления инвалидности	16 - 18 МРП + 45 МРП на похороны
10.	Выход на пенсию	При выходе на пенсию 2 СЗП + 1 СЗП за каждые 10 лет непрерывного стажа.

**Презентация Положения о
нематериальной мотивации
работников АО "Казакхтелеком"**

Цели нематериальной мотивации:

- ❑ Развитие и поддержание системы мотивации персонала через **признание результатов работников**
- ❑ Повышение качества внутренних коммуникаций и **улучшение внутренней культуры Общества**
- ❑ Положение определяет **нематериальный** (не денежный характер вознаграждения) или **косвенно материальный** характер вознаграждения
- ❑ Единый подход к нематериальному стимулированию работников Общества

Положение о нематериальной мотивации

```
graph TD; A[Положение о нематериальной мотивации] --> B[Награды:]; A --> C[Конкурсы:];
```

Награды:

- **Государственные** награды
- Награды государственных органов и АО "Самрук-Казына"
- Награды **министерства**
- **Отраслевая** награда "Үздік байланысшы"
- **Корпоративные** награды

Конкурсы:

- "Лучший проект года"
- "Лучший Руководитель года"
- "Лучший Работник года"
- "Лучшее подразделение (Команда)"

Награды

Наименование наград	*Поощрения награждаемых	Количество участников по обществу в год	Даты наград
Государственные награды – ордена "Парасат", "Құрмет", "Еңбек даңқы", медали "Ерен еңбегі үшін", "Еңбек ардагері"	Нагрудный знак и удостоверение к награде. Сертификат номиналом 150 000 тенге.	По одному руководителю от каждого филиала и ЦА Общества	16 декабря
Награды государственных органов и АО "Самрук-Казына" Почетная грамота (Құрмет грамотасы), Благодарственное письмо (Алғыс хат)	АО "Самрук-Казына" выдается Почетная грамота и/или Благодарственное письмо. Сертификат номиналом 40 000 тенге.	Количество определяется из расчета по одной кандидатуре на каждые 2 000 (две тысячи) работников филиалов/ЦА Общества	Три раза в год: 1) 8 Марта 2) 17 мая 3) 16 декабря
Отраслевая награда "Үздік байланысшы".	Нагрудный знак и удостоверение. Материальное поощрение и выплаты предусмотрены подпунктом 6) пункта 32) Коллективного договора	Количество определяется из расчета по одной кандидатуре на каждые 1000 (тысячу) работников филиалов/ЦА	Два раза в год: 1) 17 мая 2) 16 декабря
Наградами уполномоченного органа в области связи (МЦРИАП) Благодарственное письмо (Алғыс хат)	Благодарственное письмо уполномоченного органа в области связи (МЦРИАП), сертификат номиналом 40 000 тенге.	Количество определяется из расчета по одной кандидатуре на каждые 800 (восемьсот) работников филиалов/ЦА Общества	Два раза в год: 1) 17 мая 2) 16 декабря
Наградами уполномоченного органа в области связи (МЦРИАП) Почетная грамота (Құрмет грамотасы)	Почетная грамота уполномоченного органа в области связи (МЦРИАП), сертификат номиналом 20 000 тенге.	Количество определяется из расчета по одной кандидатуре на каждые 800 (восемьсот) работников филиалов/ЦА	Два раза в год: 1) 17 мая 2) 16 декабря

**Все поощрения награждаемых и победителей конкурсов осуществляются в рамках утвержденного бюджета*

Награды

Наименование наград	Поощрения награждаемых	Количество участников по обществу в год	Даты наград
Корпоративные награды Общества: Юбилейный нагрудный знак АО "Казахтелеком"	Юбилейный нагрудный знак	Примерно 4300 чел. по Обществу	Кандидатуры для представления к награждению выдвигаются в рамках празднования юбилейных дат, один раз в пять лет
Корпоративные награды Почетная грамота (Құрмет грамотасы) АО "Казахтелеком"	Почетная грамота АО "Казахтелеком", сертификат номиналом 10 000 тг.	Количество определяется из расчета по одной кандидатуре на каждые 450 работников филиалов/ЦА Общества по среднесписочной численности работающих за последнюю отчетную дату.	Три раза в год: 1) 8 Марта 2) 17 мая 3) 16 декабря - в других случаях – по инициативе руководства Общества
Благодарственное письмо (Алғыс хат) от имени руководства АО "Казахтелеком"	Благодарственное письмо	По инициативе руководителей	По инициативе руководителей

**Все поощрения награждаемых и победителей конкурсов осуществляются в рамках утвержденного бюджета*

Конкурсы

Наименование конкурса	Поощрение участников и победителей	Критерии оценки	Количество участников	Периодичность проведения конкурса
"Лучший проект года"	Участники конкурса награждаются медалями и сертификатом номиналом 50 000 тг., победителям вручается Статуэтка от Общества и сертификат номиналом 150 000 тг.	1. Лучший проект в рамках ценности (экономическая выгода, масштабность проекта). 2. Лучший видеоролик о проекте и его результатах.	Кандидаты от филиалов/ЦА. Тридцать работников.	Один раз в год. К празднованию Нового года.
"Лучший Работник года"	Участники конкурса награждаются поощрительными медалями и сертификатом номиналом 50 000 тг., победителям вручается Статуэтка от Общества и сертификат номиналом 100 000 тг.	1. Лучшие работники по результатам КПД или Листам оценки. 2. Участники, набравшие наибольший балл по результатам оценки проекта Лояльность (Спасибо!). 3. Оценка руководителей дивизионов.	Кандидаты филиалов/ЦА. Тридцать работников.	Один раз в год 17 мая
"Лучший Руководитель года"	Участники конкурса награждаются поощрительными медалями и сертификатом номиналом 50 000 тг., победителю вручается Статуэтка от Общества и сертификат Chocomart номиналом 100 000 тг.	1. Лучшие по результатам SHL (оценка управленческих компетенций). 2. Лучшие результаты по оценке 360 градусов.	Кандидаты филиалов/ЦА.. Тридцать работников.	Один раз в год 17 мая
"Лучшее подразделение (Команда)"	Команды победители награждаются кубком (Лучшая команда года) и сертификатом для совместного отдыха (корпоративное мероприятие). Номиналом из расчета 7 000 тг. на одного (1) работника, но не более чем 175 000 тг. на команду.	1. Лучшие результаты интегрального КПД 2. Лучшая оценка комиссия дивизиона	По одному подразделению от филиалов/ЦА	Один раз в год 17 мая

**Все поощрения награждаемых и победителей конкурсов осуществляются в рамках утвержденного бюджета*

Участникам и победителям конкурсов вручаются медали, статуэтки, кубки и сертификат разным номиналов в зависимости от конкурса на приобретение товаров или услуг



Нагрудным знаком «Телеком ардагері» награждаются работники в связи с выходом на пенсию



Нагрудный знак за стаж работы в АО «Казактелеком». Вручается каждому работнику за каждые пять лет стажа работы в Обществе.

Дизайн знака будет разработан позднее

Спасибо за внимание!