

**Выписка из протокола
внеочередного заседания Совета директоров
акционерного общества «Национальная компания
«Казахстан инжиниринг» (Kazakhstan Engineering)»**

город Нур - Султан

№ 5

22 ноября 2019 года

Место нахождения акционерного общества «Национальная компания «Казахстан инжиниринг» (Kazakhstan Engineering)» (далее – АО «НК «Казахстан инжиниринг» или Компания): Республика Казахстан, г. Нур - Султан, ул. Кунаева, 10.

Повестка дня: «11. «Об утверждении Политики оплаты труда, оценки деятельности и премирования (вознаграждения) руководящих работников организаций, более пятидесяти процентов голосующих акций (долей участия) которых принадлежат АО «НК «Казахстан инжиниринг»»».

По одиннадцатому вопросу повестки дня:

В соответствии с пунктом 5 статьи 35 Закона Республики Казахстан «Об акционерных обществах», пунктом 2 статьи 10 Закона Республики Казахстан «О товариществах с ограниченной и дополнительной ответственностью», подпунктом 28) пункта 36 статьи 12 Устава АО «НК «Казахстан инжиниринг», подпунктом 11) пункта 20 статьи 8 Устава АО «Семей инжиниринг», подпунктом 17) пункта 32 статьи 9 Устава АО «811 авторемонтный завод КИ», подпунктом 11) пункта 24 статьи 9 Устава АО «Тыныс», подпунктом 11) пункта 25 статьи 9 Устава АО «НИИ «Гидроприбор», подпунктом 11) пункта 26 статьи 10 Устава АО «Уральский завод «Зенит», подпунктом 11) пункта 25 статьи 9 Устава АО «Петропавловский завод тяжелого машиностроения», подпунктом 11) пункта 25 статьи 9 Устава АО «Завод им. С.М. Кирова», подпунктом 11) пункта 25 статьи 9 Устава АО «Машиностроительный завод им. С.М. Кирова», подпунктом 11) пункта 24 статьи 9 Устава АО «Семипалатинский машиностроительный завод», подпунктом 2) пункта 36 статьи 13 Устава ТОО «R&D центр КИ», подпунктом 2) пункта 29 Устава ТОО «КАЗАХСТАНСКАЯ АВИАЦИОННАЯ ИНДУСТРИЯ» и Договором о передаче доли участия в уставном капитале ТОО «КАЗАХСТАНСКАЯ АВИАЦИОННАЯ ИНДУСТРИЯ» в доверительное управление от 10 декабря 2018 года № ДДУ/2, подпунктом 6) пункта 9.4 Устава ТОО «КазИнж Электроникс» и Договором о передаче доли участия в уставном капитале ТОО «КазИнж Электроникс» в доверительное управление от 07 декабря 2018 года № ДДУ/1, с учетом решения Правления АО «НК «Казахстан инжиниринг» (далее – Компания) от 04 ноября 2019 года (протокол № 28/19), рекомендаций Комитета по назначениям и вознаграждениям Совета

МВ

директоров Компании от 22 ноября 2019 года (протокол № 4) и, рассмотрев представленные материалы, Совет директоров Компании **РЕШИЛ:**

1. Утвердить Политику оплаты труда, оценки деятельности и премирования (вознаграждения) руководящих работников организаций, более пятидесяти процентов голосующих акций (долей участия) которых принадлежат АО «НК «Казахстан инжиниринг», согласно приложению __ к настоящему решению.

2. Настоящее решение является решением:

1) Единственного акционера АО «Семей инжиниринг», АО «811 авторемонтный завод КИ»;

2) акционера, владеющего всеми голосующими акциями АО «Тыныс», АО «НИИ «Гидроприбор», АО «Уральский завод «Зенит», АО «Петропавловский завод тяжелого машиностроения», АО «Завод им. С.М. Кирова», АО «Машиностроительный завод им. С.М. Кирова», АО «Семипалатинский машиностроительный завод»;

3) Единственного участника ТОО «R&D центр КИ»;

4) Единственного участника ТОО «КАЗАХСТАНСКАЯ АВИАЦИОННАЯ ИНДУСТРИЯ», которое вступает в силу после его согласования с доверительным управляющим (ТОО «Қамқор Менеджмент») в рамках Договора о передаче доли участия в уставном капитале ТОО «КАЗАХСТАНСКАЯ АВИАЦИОННАЯ ИНДУСТРИЯ» в доверительное управление от 10 декабря 2018 года № ДДУ/2.

3. Представителям Компании в советах директоров и наблюдательных советах организаций, указанных в пункте 2 настоящего решения, в установленном порядке принять меры по приведению внутренних документов в соответствие с документом, указанным в пункте 1 настоящего решения.

4. Рекомендовать доверительному управляющему ТОО «КазИнж Электроникс» (ТОО «Kaz Energetik Build») утвердить документ, указанный в пункте 1 настоящего решения, уполномоченным органом в соответствии с Договором о передаче доли участия в уставном капитале ТОО «КазИнж Электроникс» в доверительное управление от 07 декабря 2018 года № ДДУ/1.

5. Председателю Правления Компании Бишимову К.Е. в установленном порядке принять меры, вытекающие из настоящего решения.

6. Настоящее решение распространяется на правоотношения, возникшие с 01 ноября 2019 года.

И.о.Корпоративного секретаря



Ұ.Мақаш

Утверждена
решением Совета директоров
АО «НК «Казахстан инжиниринг»
от « 2 » _____ 2019 года
протокол № _____



**ПОЛИТИКА ОПЛАТЫ ТРУДА, ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И
ПРЕМИРОВАНИЯ (ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ)
РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ
ОРГАНИЗАЦИЙ, БОЛЕЕ ПЯТИДЕСЯТИ ПРОЦЕНТОВ
ГОЛОСУЮЩИХ АКЦИЙ (ДОЛЕЙ УЧАСТИЯ)
КОТОРЫХ ПРИНАДЛЕЖАТ АО «НК «КАЗАХСТАН ИНЖИНИРИНГ»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Политика оплаты труда, оценки деятельности и премирования (вознаграждения) руководящих работников организаций, более пятидесяти процентов голосующих акций (долей участия) которых принадлежат АО «НК «Казахстан инжиниринг» (далее — Политика), разработаны в соответствии с законодательством Республики Казахстан, уставами организаций, более пятидесяти процентов голосующих акций (долей участия) которых принадлежат АО «НК «Казахстан инжиниринг», Типовым положение об условиях оплаты труда и премирования руководящих работников национальных компаний, акционерных обществ, контрольные пакеты акций которых принадлежат государству, утвержденным постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1183.

2. Основные определения и сокращения, используемые в Политике:

Компания – АО «НК «Казахстан инжиниринг»;

Организации Компании - организации, более пятидесяти процентов голосующих акций (долей участия) которых принадлежат Компании;

руководящие работники – первый руководитель, заместитель руководителя, член исполнительного органа (Правления) Организации Компании;

КНВ – Комитет по назначениям и вознаграждениям Совета директоров Организации Компании;

СВА – Служба внутреннего аудита Организации Компании;

ответственное подразделение – структурное подразделение Организации Компании, ответственное за вопросы управления персоналом;

оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением работодателем обязательной выплаты руководящему работнику вознаграждения за его труд в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя, Политикой и иными внутренними документами Организации Компании;

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

годовая премия – вознаграждение по итогам работы за год, выплачиваемое руководящим работникам один раз в год в зависимости от результатов работы с целью материального поощрения достигнутых успехов и повышения эффективности работы. Годовая премия не носит постоянный характер.

схема должностных окладов – схема, определяющая размер месячного должностного оклада руководящих работников

дифференцированно в зависимости от сложности выполняемой работы, занимаемой должности, особенностей и масштабов производства (бизнеса) и связанных с ним рисков, отраслевой специфики труда, от роли и места Организации Компании в социально-экономическом развитии республики, устанавливаемая Политикой (приложение 1);

КПД – ключевые показатели деятельности, характеризующие эффективность финансово-производственной деятельности Организации Компании и степень достижения руководящими работниками стратегических целей;

мотивационные КПД – показатели, включенные в систему вознаграждения руководящих работников для фокусирования их усилия на достижение приоритетных в данном отчетном периоде целей;

корпоративные КПД – вид мотивационных КПД, которые определяют размер вознаграждения за результаты работы Организации Компании и являются едиными для всех руководящих работников Организации Компании;

функциональные КПД – вид мотивационных КПД, которые устанавливаются дифференцированно для каждого руководящего работника и определяют размер вознаграждения за результативность руководящего работника;

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

порог – значение КПД, характеризующее минимальные ожидания от результата деятельности, которое с высокой вероятностью достижимо при условии добросовестного выполнения должностных обязанностей, как правило, соответствующее лучшему из следующих значений: плановое значение на планируемый год (из Плана развития) и фактическое значение за год, предшествующий планируемому;

цель – значение КПД, характеризующее ожидаемый уровень высоких результатов деятельности;

вызов – значение КПД, характеризующее выдающиеся результаты деятельности, способствующее реализации амбициозных целей Организации Компании;

результативность по КПД – величина, определяющая степень достижения целевых планок по КПД;

итоговая результативность – средневзвешенная результативность по всем мотивационным КПД с учетом их веса.

3. Настоящая Политика не распространяется на иностранных работников, привлекаемых в установленном порядке, если в трудовом договоре не предусмотрены иные условия.

4. Не предусмотренные Политикой доплаты, надбавки, премии и другие виды поощрения в денежной или натуральной форме, не допускаются.

2. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Система оплата труда

5. Система оплаты труда руководящих работников включает следующие принципы:

1) условия оплаты труда устанавливаются таким образом, чтобы мотивировать руководящих работников к эффективной деятельности и должны быть конкурентными для привлечения высококвалифицированных специалистов;

2) система оплаты труда должна быть прозрачной и понятной;

3) уровень оплаты труда должен зависеть от достижений Организации Компании в целом и отдельными руководящими работниками согласованных целей и задач.

6. Размер месячного должностного оклада руководящих работников устанавливается Советом директоров Компании в соответствии со схемой должностных окладов (Приложение 1).

7. Размер должностного оклада руководящих работников может изменяться по итогам оценки деятельности в пределах минимального и максимального размеров должностного оклада, установленного схемой должностных окладов по решению Совета директоров Компании, и путем подписания в установленном порядке дополнительного соглашения к трудовому договору.

8. В случае прекращения трудового договора с первым руководителем до истечения срока его действия по основанию, указанному в подпункте 23) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса Республики Казахстан, решением уполномоченного органа Организации Компании ему может быть произведена компенсационная выплата за досрочное расторжение трудового договора в размере не более четырех должностных окладов.

3. ОЦЕНКА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Премирование (вознаграждение)

9. Руководящим работникам могут выплачиваться следующие виды премий:

1) годовая премия (вознаграждение по итогам работы за год) руководящим работникам;

2) премия к государственному празднику;

3) премия за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию затрат, повышение доходности, а также внесение инновационных решений и рационализаторских предложений.

10. Премии не выплачиваются руководящим работникам:

- 1) за период срока действия дисциплинарного взыскания;
- 2) за период действия испытательного срока;
- 3) при отсутствии денежных средств, предусмотренных на эти цели в бюджете Организации Компании на соответствующий год.

11. Премия, указанная в подпункте 1) пункта 9 Политики, начисляются пропорционально фактически отработанному времени. Для исчисления премий время нахождения в очередном трудовом отпуске (рабочие дни), период нахождения в командировке (в том числе на курсах повышения квалификации) включаются в фактически отработанное время.

12. Годовая премия (вознаграждение по итогам работы за год) руководящим работникам осуществляется по итогам отчетного года в зависимости от достижения стратегических КПД, утверждаемых Советом директоров Организации Компании, и результатов оценки их деятельности, а также наличия чистой консолидированной прибыли после утверждения в установленном порядке результатов финансово-хозяйственной деятельности Организации Компании на основе аудированной финансовой отчетности.

13. Годовая премия (вознаграждение по итогам работы за год) выплачивается с целью материального поощрения за достигнутые успехи и повышения эффективности работы, не носит постоянного характера и не учитывается при исчислении средней заработной платы.

Право на получение годовой премии (вознаграждения по итогам работы за год) имеют руководящие работники:

фактически отработавшие в отчетном периоде не менее 5 (пять) месяцев, по итогам выполнения утвержденных КПД за отчетный год;

вновь принятые руководящие работники, для которых утверждены карты КПД в срок до 1 августа отчетного года.

Общий годовой объем данного вознаграждения не должен превышать 6 (шесть) должностных окладов.

14. Премирование к государственному празднику осуществляется по усмотрению Организации Компании решением руководителя исполнительного органа Организации Компании в течение года, при этом общий годовой размер данной премии составляет на 1 (один) руководящего работника не более 10 (десять) минимальных размеров заработной платы, установленных законодательством Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год.

15. В целях повышения мотивации решением руководителя исполнительного органа Организации Компании руководящим работникам может производиться выплата премий:

к национальному празднику - Дню Независимости Республики Казахстан в размере не более 10 МРЗП (минимальный размер заработной платы, установленный Законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий год), но не более 1 (одного) должностного оклада;

к профессиональному празднику – День машиностроителя в размере не более 1 (одного) должностного оклада.

16. Премия за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию затрат, повышение доходности, а также внесение инновационных решений и рационализаторских предложений может выплачиваться по решению Совета директоров Организации Компании, размер не должен составлять более 1 (один) должностного оклада.

3.2. Оценка деятельности, вознаграждение руководящих работников

17. Процедура оценки эффективности деятельности руководящих работников состоит из следующих этапов:

выбор мотивационных КПД, постановка целевых значений;

утверждение мотивационных КПД (карты КПД);

мониторинг результативности;

расчет и утверждение фактической результативности.

18. Мотивационные КПД руководящих работников разрабатываются в виде карты КПД (Приложение 2) путем каскадирования стратегических целей Компании в конкретные показатели.

19. Мотивационные КПД (карты КПД) для руководящих работников разрабатываются КНВ (при наличии) и согласовываются с руководящими работниками на предмет оптимальности количества КПД (3-7), расстановки весов и адекватности целевых значений и в установленном порядке выносятся ответственным подразделением на утверждение Советом директоров Организации Компании не позднее 31 марта отчетного года.

20. Мониторинг выполнения мотивационных КПД (карты КПД) руководящими работниками осуществляется на ежеквартальной основе КНВ (при наличии), Советом директоров Организации Компании в установленном порядке одновременно с мониторингом КПД Планов развития.

21. Корректировка карты КПД осуществляется решением Совета директоров Организации Компании по рекомендации КНВ (при наличии) в случае возникновения непредвиденных обстоятельств, значительно влияющих на результативность по показателям и независящим от усилий менеджмента Организации Компании, а также по причине:

появления новых/отказ от существующих бизнес-процессов/направлений деятельности;

корректировки долгосрочной стратегии развития Компании/Плана развития;

изменений организационной структуры Организации Компании.

При этом карты КПД не корректируются после 1 сентября отчетного периода.

22. В случае замены руководящего работника, ответственного за определенный/ое бизнес-процесс/направление деятельности, ответственное подразделение незамедлительно доводит до сведения руководящего работника, назначенного ответственным за бизнес-процесс/направление деятельности утвержденную карту КПД для согласования/корректировки и

последующего утверждения в установленном порядке (в случае корректировки).

23. По итогам завершения отчетного периода руководящие работники заполняют карты КПД с фактическими значениями (Приложение 3) и передают их в ответственное подразделение.

24. Ответственное подразделение переводит фактические значения КПД в проценты результативности и направляет их в подразделение, ответственное за вопросы экономического планирования, которое производит расчет размеров вознаграждения в соответствии с методическими рекомендациями (Приложение 4), а также в СВА для проверки фактических значений КПД и расчетов размеров вознаграждения.

25. Карты КПД с фактическими значениями и расчеты размеров вознаграждения, согласованные со СВА, ответственное подразделение выносит в установленном порядке на рассмотрение КНВ (при наличии).

26. КНВ (при наличии) проводит оценку деятельности и готовит рекомендации для последующего принятия Советом директоров Организации Компании решения о выплате/невыплате вознаграждения.

27. Совет директоров Организации Компании согласно рекомендациям КНВ (при наличии) вправе принять решение о невыплате вознаграждения по результатам деятельности при:

не выполнении пороговых значений отдельных корпоративных КПД; итоговой результативности выполнения функциональных КПД - менее 50% (включительно);

28. По рекомендации КНВ (при наличии) в случае прекращения (расторжения) трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 1), 2), 4), 5), 7), 8) статьи 49, подпунктами 2), 6), 19) (в случае отсутствия вины работника), 20), 23) (в случае отсутствия вины работника), 24) пункта 1 статьи 52, подпунктами 1), 3), 5), 6) пункта 1 статьи 57 Трудового кодекса Республики Казахстан, годовая премия (вознаграждение по итогам работы за год) может выплачиваться в соответствии с Политикой, при наличии утвержденной в установленном порядке Карты КПД, пропорционально фактически отработанному времени.

29. Планирование средств на выплату вознаграждения по итогам работы за год производится исходя из запланированного показателя итоговой прибыли, плановой численности руководящих работников и годовых сумм заработной платы каждого руководящего работника.

30. Формирование фактической суммы средств на выплату вознаграждений по результатам деятельности производится в бухгалтерском учете Организации Компании путем создания резерва.

31. По вопросам начисления и выплаты вознаграждений, не урегулированным настоящей Политикой, решения принимаются Советом директоров Организации Компании на основании рекомендаций КНВ (при наличии).

3. Заключительные положения

32. Для выполнения определенного вида работ и услуг в установленном законодательством порядке могут привлекаться лица, не состоящие в штатном расписании, с которыми заключается договор на оказание услуг (подряда) с указанием вида работ, срока и размера оплаты.

33. Не предусмотренные настоящей Политикой доплаты, надбавки, премии и другие виды поощрения в денежной или натуральной форме, не допускаются.

Приложение 1
к Политике оплаты труда, оценки деятельности и
премирования (вознаграждения) руководящих работников
организаций, более пятидесяти процентов
голосующих акций (долей участия) которых
принадлежат АО «НК «Казахстан инжиниринг»

СХЕМА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ руководящих работников

№ п/п	Наименования должностей	Должностной оклад (тенге) *	
		Минимальный	Максимальный
Организации 1 категории			
1.1.	Руководитель исполнительного органа	600 000	875 000
1.2.	Заместитель руководителя исполнительного органа	400 000	550 000
1.3.	Член Правления	400 000	550 000
Организации 2 категории			
2.1.	Руководитель исполнительного органа	400 000	600 000
2.2.	Заместитель руководителя исполнительного органа	250 000	350 000
2.3.	Член Правления	250 000	350 000
Организации 3 категории			
3.1.	Руководитель исполнительного органа	250 000	450 000
3.2.	Заместитель руководителя исполнительного органа	100 000	200 000
3.3.	Член Правления	100 000	200 000

* размеры должностных окладов указаны до вычетов налогов и других отчислений в бюджет в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

** Организации 1 категории – Организации со средним объемом производств за последние три года свыше 3 миллиардов тенге;
Организации 2 категории – Организации со средним объемом производств за последние три года от 1 до 3 миллиардов тенге;
Организации 3 категории – Организации со средним объемом производств за последние три года до 1 миллиарда тенге.

*** АО «НИИ «Гидроприбор», ТОО «Research & Development центр «Казахстан инжиниринг» - относятся к 2 категории, в связи с проведением научных работ: НИОКР, ОКР.

Приложение 2
к Политике оплаты труда, оценки деятельности и
премирования (вознаграждения) руководящих работников
организаций, более пятидесяти процентов
голосующих акций (долей участия) которых
принадлежат АО «НК «Казахстан инжиниринг»

Форма

Утверждена

Карта КПД с целевыми значениями

Наименование должности, ФИО _____

№ п/п	Наименование КПД	Ед. изм.	Вес	Порог	Цель	Вызов
1	Корпоративные КПД					
	1)					
	2)					
	п)					
2	Функциональные КПД					
	1)					
	2)					
	п)					

Согласовано:

№ п/п	Должность	Фамилия, инициалы	Подпись, дата

Дата заполнения «__» ____ 20__ г.



Приложение 3
к Политике оплаты труда, оценки деятельности и
премирования (вознаграждения) руководящих работников
организаций, более пятидесяти процентов
голосующих акций (долей участия) которых
принадлежат АО «НК «Казахстан инжиниринг»

Форма

Утверждена _____

Карта КПД с фактическими значениями

Наименование должности, ФИО _____

№ п/п	Наименование КПД	Единица измерения	Вес	Факт	Результативность (%)	Итоговая результативность (гр.4 * гр.6)
1	2	3	4	5	6	7
1	Корпоративные КПД					
	1)					
	2)					
	n)					
2	Функциональные КПД					
	1)					
	2)					
	n)					

Согласовано:

№ п/п	Должность	Фамилия, инициалы	Подпись, дата

Дата заполнения « ____ » ____ 20__ г.

**Методические рекомендации по расчету размера вознаграждения
по результатам деятельности**

1. Базовый размер вознаграждения по результатам деятельности (**В**) рассчитывается по формуле:

$$В = О_{\text{год}} * Пр (1)$$

где

О_{год} - годовая сумма должностного оклада руководящего работника за фактически отработанное время в отчетном периоде;

Пр – коэффициент предельного размера вознаграждения, кратное к годовому должностному окладу.

Размер вознаграждения за результативность работы Организации Компании (**Вк**) рассчитывается по формуле:

$$Вк = ВхДк х К1 (2)$$

где

В – базовый размер вознаграждения;

Дк – доля вознаграждения за выполнения корпоративных КПД;

К1 – коэффициент, зависящий от достигнутой руководящим работником результативности по корпоративным КПД.

2. Размер вознаграждения за результативность руководящего работника (**Вр**) рассчитывается по формуле:

$$Вр = В * Дф х К2 (3)$$

где

В – базовый размер вознаграждения;

Дф – доля вознаграждения за выполнения функциональных КПД;

К2 – коэффициент, зависящий от достигнутой руководящим работником результативности по функциональным КПД.

3. Доля вознаграждения за выполнения корпоративных и функциональных КПД зависит от уровней должностей в соответствии со степенью влияния должности на выполнение стратегических целей Компании и рекомендуется рассчитывать в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

Наименование должности	Корпоративные КПД	Функциональные КПД
Для краткосрочного вознаграждения:		
Руководитель исполнительного органа	80%	20%
Заместитель руководителя исполнительного органа	70%	30%

Член исполнительного органа	60%	40%
-----------------------------	-----	-----

4. Итоговый размер вознаграждения (**Вгод**) рассчитывается как сумма вознаграждения за результативность работы Организации Компании (**Вк**) и вознаграждения за результативность руководящего работника (**Вр**):

$$\text{Вгод} = \text{Вк} + \text{Вр} \quad (4)$$

5. Оценка результативности руководящего работника рассчитывается по схеме, приведенной в таблице 2.

Таблица 2

Фактическое значение по КПД	Результативность по КПД, %
Менее ПОРОГА	0
Равно ПОРОГУ	50
Между ПОРОГОМ и ЦЕЛЬЮ	$(\text{Факт} - \text{Порог} / \text{Цель} - \text{Порог}) * 50 + 50$
Равно ЦЕЛИ	100
Между ЦЕЛЬЮ и ВЫЗОВОМ	$(\text{Факт} - \text{Цель} / \text{Вызов} - \text{Цель}) * 25 + 100$
Больше или равно ВЫЗОВУ	125

6. Итоговая результативность по всем КПД определяется по формуле:

$$\sum_{i=1}^n \text{Результативность_по_КПД}_i * \text{Вес_КПД}_i \quad (5)$$

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