

## **Об утверждении порядка и условий установления стимулирующих надбавок к должностным окладам работников организаций, финансируемых из бюджета города Караганды**

Постановление акимата города Караганды от 27 июня 2024 года № 36/04

В соответствии с Бюджетным Кодексом Республики Казахстан, Трудовым Кодексом Республики Казахстан, законом Республики Казахстан "О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан", законом Республики Казахстан "О правовых актах", постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 "О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий" акимат города Караганды **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемый порядок и условия установления стимулирующих надбавок к должностным окладам работников организаций, финансируемых из бюджета города Караганды.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на курирующего заместителя акима города Караганды.

3. Настоящее постановление вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования и распространяется на отношения, возникшие с 1 января 2024 года.

*Аким города Караганды*

*М. Кожухов*

Приложение 1  
к постановлению акимата  
города Караганды  
№36/04 от "27" июня 2024

## **Порядок и условия установления стимулирующих надбавок к должностным окладам работников организаций, финансируемых из бюджета города Караганды.**

### **Глава 1. Основные понятия, используемые в настоящем нормативно-правовом акте**

1. В настоящем нормативно-правовом акте используются следующие основные понятия:

1) Маслихат – местный представительный орган, избираемый населением области, города республиканского значения и столицы или района (города областного значения), выражающий волю населения и в соответствии с законодательством Республики Казахстан определяющий меры, необходимые для ее реализации, и контролирующей их осуществление.

2) Самостоятельные структурные подразделения – создаются по функциональному и отраслевому признаку и образуют отделы, сектора, которые обеспечивают реализацию определенных направлений местных исполнительных органов.

3) Стимулирующая надбавка – это надбавка к зарплате, которую выплачивают работникам за достижения в работе и хорошие показатели. Направлена на мотивирование работников достигать высоких показателей в профессиональной деятельности.

4) Бюджет города – форма образования и расходования денежных средств, предназначенных для финансового обеспечения задач и функций местного самоуправления.

5) КРІ-показатель – это ключевые показатели эффективности или деятельности работников. КРІ в числовом выражении отражают качество, и результат действий за определенный период времени.

6) Отдельно взятые работники – работники организации не входящие в состав самостоятельных структурных подразделений. Например: бухгалтер, юрист, психолог, менеджер по государственным закупкам, делопроизводитель и т.д.

## **Глава 2. Общие положения**

1. Настоящий порядок и условия установления стимулирующих надбавок к должностным окладам работников организаций, финансируемых из бюджета города Караганды (далее - Организации) разработан в соответствии с нормами Бюджетного Кодекса Республики Казахстан, Трудового кодекса Республики Казахстан, постановления Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года №1193 "О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий" в целях поощрения работников Организаций за надлежащее выполнение должностных (служебных) обязанностей, а также повышения их материальной заинтересованности в своевременном и качественном выполнении функций и задач.

2. Стимулирующие надбавки к должностным окладам работников организаций, финансируемых из городского бюджета, устанавливаются за счет средств городского бюджета, по решению Карагандинского городского маслихата (далее – маслихат).

## **Глава 3. Порядок установления стимулирующих надбавок к должностным окладам работников организаций, финансируемых из городского бюджета**

1. Размер стимулирующей надбавки определяется по согласованию с маслихатом города Караганды на всех штатных работников самостоятельных структурных подразделений организаций финансируемых из городского бюджета (Далее – городской бюджет).

2. Стимулирующая надбавка к должностным окладам работников организаций финансируемых из городского бюджета будет производиться ежемесячно согласно отработанному предшествующему месяцу (с 01 числа по 10-е число) в размере от 10% до 100%. Стимулирующая надбавка в размере от 10% до 100% будет начислена работнику при отсутствии дисциплинарных и иных взысканий.

3. При согласовании размера стимулирующей надбавки с маслихатом, организации формируют КРІ-показатели самостоятельных структурных подразделений или отдельно взятого работника, приказом руководителя организации.

4. Установление стимулирующих надбавок к должностному окладу производится приказом руководителя Организации либо лица, его замещающего, на основании письменного представления руководителей самостоятельных структурных подразделений организаций, или кадровой службой организации, либо замещающего его лица в отношении отдельно взятых работников согласно достижения КРІ-показателей.

5. Письменное представление выносится непосредственным руководителем работника самостоятельных структурных подразделений первому руководителю государственного органа на основании КРІ-показателей организации.

6. В представлении указываются фамилия и должность работника, основания и размер устанавливаемой надбавки.

7. Представление рассматривается руководителем Организации в срок не более 5-ти рабочих дней.

8. Руководитель организации при наличии соответствующих подтверждающих документов в результате коллегиального рассмотрения (состав комиссии по выплате премий формируется из работников организации в количестве 3-х человек) формируют протокольное поручение на издание приказа и выплату стимулирующей надбавки в рамках действующих нормативно-правовых актов в рамках действующего законодательства.

9. Документы, связанные с оценкой, хранятся у главного бухгалтера и у инспектора по кадрам в течение трех лет со дня завершения оценки.

10. Руководитель организации в результате коллегиального рассмотрения может отказать в выплате стимулирующей надбавки в случае невыполнения сотрудниками условий установления стимулирующих надбавок (см. глава 4).

11. Стимулирующие надбавки могут быть пересмотрены на ежегодной основе, исходя из анализа основных показателей оплаты труда, возможностей бюджета и в случае изменения законодательства Республики Казахстан.

#### **Глава 4. Условия установления стимулирующих надбавок**

1. Основными показателями, характеризующими результаты деятельности работника, дающими право на установление стимулирующих надбавок, являются:

1.1. Достижение КРІ-показателей утвержденных первым руководителем самостоятельных структурных подразделений финансируемых из городского бюджет.

1.2. Соблюдение исполнительской и трудовой дисциплины;

1.3. Достижение результатов работы за определенный период;

1.4. Образцовое и безупречное выполнение должностных обязанностей, выполнение заданий особой важности и сложности и другие достижения в работе;

1.5. Выполнение неотложной и заранее непредвиденной работы, от срочного выполнения которой зависит в дальнейшем нормальная (бесперебойная) работа Организации;

1.6. Выполнение функций сокращенных и/или временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы, если замещение временно отсутствующего работника не входит в должностные обязанности замещающего работника;

1.7. Возложение на него расширенного круга обязанностей, достаточный опыт ( стаж) и навыки в работе, сочетающиеся с высоким профессиональным уровнем и компетенцией, с успешным их применением на практике, а также другие показатели;

1.8. Кроме того, надбавка к должностному окладу может быть установлена работнику, осуществляющему работу с документами, содержащими сведения, составляющие государственные секреты, в зависимости от объема их исполнения, а также за ограничение некоторых его прав и дополнительную ответственность;

1.9. Надбавки также могут быть установлены при переводе (назначении) работника на нижеоплачиваемую должность (более легкую работу), связанном с объективными обстоятельствами: трудовое увечье, профессиональное заболевание или иное повреждение здоровья, полученное в связи с исполнением трудовых обязанностей в этом органе, до восстановления трудоспособности либо установления инвалидности.

2. Перечень условий, при наличии которых стимулирующая надбавка к должностным окладам работников не устанавливается:

2.1. При наличии неснятого дисциплинарного взыскания;

2.2. Проработавшим в Организации менее одного месяца;

2.3. На период прохождения испытательного срока;

2.4. В случае временного исполнения функций соответствующей категории должности;

2.5. В период привлечения работника к материальной ответственности;

2.6. В период временной нетрудоспособности работника;

2.7. В период отпуска без сохранения заработной платы;

2.8. В период учебного отпуска;

2.9. В период отпуска в связи с беременностью и рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей);

2.10. В период отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

© 2012. РГП на ПХВ «Институт законодательства и правовой информации Республики Казахстан»  
Министерства юстиции Республики Казахстан