

**Об определении порядка и условий установления стимулирующих надбавок к должностным окладам работников коммунального государственного учреждения "Ресурсный центр по работе с молодежью" отдела внутренней политики акимата Акжайкского района**

Постановление акимата Акжайкского района Западно-Казахстанской области от 15 июля 2024 года № 172

Руководствуясь Законом Республики Казахстан "О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан", в соответствии с подпунктом 3 пункта 5 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", акимата Акжайкского района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Определить порядок и условия установления стимулирующих надбавок к должностным окладам работников коммунального государственного учреждения "Ресурсный центр по работе с молодежью" отдела внутренней политики акимата Акжайкского района согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на курирующего акима Акжайкского района.

3. Настоящее постановление вводится в действие со дня его первого официального опубликования.

*Аким района*

*М. Сердалин*

Приложение к постановлению  
акимата Акжайкского района  
от "15" июля 2024 года № 172

**Порядок и условия установления стимулирующих надбавок к должностным окладам работников коммунального государственного учреждения "Ресурсный центр по работе с молодежью" отдела внутренней политики акимата Акжайкского района**

**Глава 1. Общие положения**

1. Настоящий порядок и условия установления стимулирующих надбавок к должностным окладам работников коммунального государственного учреждения "Ресурсный центр по работе с молодежью" отдела внутренней политики акимата Акжайкского района разработан на основании подпункта 3 пункта 5 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" и определяет

порядок и условия установления стимулирующих надбавок к должностным окладам работников коммунального государственного учреждения "Ресурсный центр по работе с молодежью" отдела внутренней политики акимата Акжаикского района .

2. В соответствии с подпунктом 37 пункта 1 статьи 1 Трудового Кодекса Республики Казахстан заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3. Орган государственного управления – государственное учреждение соответствующей отрасли, являющееся уполномоченным органом коммунального государственного учреждения в соответствии с уставом.

4. Бюджетные средства на выплату стимулирующих надбавок к должностным окладам работников бюджетной организации должны быть предусмотрены в плане финансирования государственной организации каждый финансовый год.

## **Глава 2. Условия установления стимулирующих надбавок к должностным окладам работников**

5. Стимулирующие надбавки являются выплатами, устанавливаемыми с целью мотивирования персонала и сохранения квалифицированного кадрового состава.

6. Стимулирующие надбавки к должностным окладам работников бюджетной организации, указанные в настоящем постановлении, являются дополнительными выплатами к уже имеющимся видам материальной помощи и стимулирующих выплат, предусмотренных Трудовым Кодексом Республики Казахстан, 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".

7. Выплата стимулирующих надбавок к должностным окладам работников бюджетной организации не является основанием для прекращения выплаченных видов стимулирования труда работников (премии, доплаты, надбавки за совмещение должностей, за расширение зоны обслуживания, сверхурочные и др.).

8. Выплата стимулирующих надбавок к должностным окладам работников бюджетной организации осуществляется ежемесячно в течение календарного года.

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

10. Местный бюджет является источником финансирования выплат стимулирующих надбавок к должностным окладам работников бюджетной организации.

### **Глава 3. Порядок установления стимулирующих надбавок к должностным окладам работников**

11. Орган государственного управления устанавливает стимулирующих надбавок к должностным окладам работников подведомственной организации на основании письменного представления первого руководителя подведомственной организации.

Руководитель организации в результате рассмотрения Представления согласовывает в течение 10 рабочих дней со дня его регистрации либо отказывает в течение 5 рабочих дней со дня регистрации с обоснованием причин отказа в установлении стимулирующей надбавки к должностному окладу. Работник уведомляется об отказе в течение 2 рабочих дней после вынесения решения.

В Представлении указываются фамилия и должность работника, размер стимулирующей надбавки и сведения об отсутствии дисциплинарного взыскания.

12. Орган государственного управления на основании установленного размера стимулирующих надбавок формирует потребность в дополнительных бюджетных средствах и направляет бюджетную заявку в местный уполномоченный орган по государственному планированию.

13. Местный уполномоченный орган по государственному планированию в соответствии с требованиями бюджетного законодательства Республики Казахстан предусматривает необходимые для осуществления выплат стимулирующих надбавок бюджетные средства из местного бюджета и направляет проект бюджета в маслихат Акжайкского района.

14. После установления уполномоченным органом размеров стимулирующих надбавок, руководитель коммунального государственного учреждения издает приказ о выплате работникам стимулирующих надбавок.

15. Руководитель коммунального государственного учреждения издает приказ о прекращении выплаты стимулирующей надбавки своих сотрудников, в случае нарушения последними трудовой и/или исполнительской дисциплины, на период действия дисциплинарного взыскания.

16. Стимулирующая надбавка к должностным окладам не устанавливается работникам:

- 1) при наличии неснятого дисциплинарного взыскания;
- 2) проработавшим в Организации менее одного месяца;
- 3) на период прохождения испытательного срока;
- 4) в случае временного исполнения функций соответствующей категории должности;
- 5) в период привлечения работника к материальной ответственности;
- 6) в период временной нетрудоспособности работника;
- 7) в период отпуска без сохранения заработной платы;

8) в период учебного отпуска;

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

10) в период отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

1) соблюдение исполнительской и трудовой дисциплины;

2) достижение результатов работы за определенный период;

3) образцовое и безупречное выполнение должностных обязанностей, выполнение заданий особой важности и сложности и другие достижения в работе;

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

5) 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;

6) 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.