

Об установлении размеров должностного оклада, системы премирования и иного вознаграждения руководителя, его заместителей и главного бухгалтера медицинских организаций

Утративший силу

Постановление акимата Западно-Казахстанской области от 26 мая 2015 года № 130. Зарегистрировано Департаментом юстиции Западно-Казахстанской области 9 июня 2015 года № 3928. Утратило силу постановлением акимата Западно-Казахстанской области от 9 февраля 2016 года № 24

Сноска. Утратило силу постановлением акимата Западно-Казахстанской области от 09.02.2016 № 24.

Руководствуясь Трудовым кодексом Республики Казахстан, Законами Республики Казахстан от 23 января 2001 года "О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан", от 1 марта 2011 года "О государственном имуществе", постановлением Правительства Республики Казахстан от 23 января 2004 года № 74 "Об утверждении размеров базового должностного оклада и поправочного коэффициента", акимат Западно-Казахстанской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Установить размеры должностного оклада, системы премирования и иного вознаграждения руководителя, его заместителей и главного бухгалтера медицинских организаций Западно-Казахстанской области, имеющих статус государственных коммунальных предприятий на праве хозяйственного ведения согласно приложению.

2. Государственному учреждению "Управление здравоохранения Западно-Казахстанской области" (Ирменов К. М.) обеспечить государственную регистрацию данного постановления в органах юстиции, его официальное опубликование в информационно-правовой системе "Эділет" и в средствах массовой информации.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя акима Западно-Казахстанской области Б. М. Макен.

4. Настоящее постановление вводится в действие со дня первого официального опубликования.

Аким области

Н. Ногаев

Размеры должностного оклада, системы премирования и иного вознаграждения руководителя, его заместителей и главного бухгалтера медицинских организаций Западно-Казахстанской области, имеющих статус государственных коммунальных предприятий на праве хозяйственного ведения

1. Общие положения.

1. Размеры должностного оклада, системы премирования и иного вознаграждения руководителя, его заместителей и главного бухгалтера медицинских организаций Западно-Казахстанской области, имеющих статус государственных коммунальных предприятий на праве хозяйственного ведения (далее - ГКП на ПХВ) разработаны на основании Трудового кодекса Республики Казахстан, Закона Республики Казахстан от 1 марта 2011 года "О государственном имуществе", постановления Правительства Республики Казахстан от 23 января 2004 года № 74 "Об утверждении размеров базового должностного оклада и поправочного коэффициента", в целях обеспечения единых подходов в вопросах оплаты и мотивации труда руководящих работников и определяют систему, порядок и условия оплаты труда, премирования, оказания материальной помощи, а также выплаты вознаграждения по итогам работы руководителям, его заместителям, главным бухгалтерам (далее - руководящие работники предприятий) медицинских организаций Западно-Казахстанской области, имеющих статус ГКП на ПХВ.

2. Основные понятия:

1) должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени;

2) оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя.

3. К руководящим работникам предприятий относятся:

первый руководитель;

заместитель руководителя по медицинской части;

заместитель руководителя по экономической работе (главный экономист);

заместитель руководителя по контролю качества медицинских услуг;

заместитель руководителя по административно-хозяйственной части;

главный бухгалтер.

4. Оплата труда и премирование руководящих работников предприятий производится за счет средств, предусмотренных на оплату труда в плане финансово-хозяйственной деятельности (план развития) предприятия на текущий финансовый год.

2. Медицинские организации области, города областного значения и района и размеры должностных окладов руководящих работников предприятий

5. Областные медицинские организации:

1) областные медицинские организации – организации, оказывающие высокоспециализированную, стационарную, стационарозамещающую медицинскую помощь, организации, оказывающие медицинскую помощь с учетом приоритетных направлений:

первый руководитель до 15 базовых должностных окладов, наличие первой (высшей) квалификационной категории по специальности "Организация здравоохранения";

заместитель руководителя по медицинской части до 12 базовых должностных окладов, наличие первой (высшей) квалификационной категории по специальности "Организация здравоохранения";

заместитель руководителя по контролю качества медицинских услуг (внутренний аудит) до 10 базовых должностных окладов, наличие первой (высшей) квалификационной категории по специальности (стаж не менее 10 лет);

главный бухгалтер, заместитель руководителя по экономической работе (главный экономист) (стаж не менее 10 лет) до 10 базовых должностных окладов;

главный бухгалтер, заместитель руководителя по экономической работе (главный экономист) (стаж с 5 до 10 лет) до 7 базовых должностных окладов;

заместитель руководителя по административно-хозяйственной части до 8 базовых должностных окладов;

2) областные медицинские организации - организации, оказывающие стационарную, стационарозамещающую помощь, амбулаторно-поликлиническую, консультативно-диагностическую помощь, а также занимающиеся пропагандой здорового образа жизни, заготовкой крови и ее компонентов:

первый руководитель до 12 базовых должностных окладов, наличие первой (высшей) квалификационной категории по специальности "Организация здравоохранения";

заместитель руководителя по медицинской части до 9 базовых должностных

окладов, наличие первой (высшей) квалификационной категории по специальности "Организация здравоохранения";

заместитель руководителя по контролю качества медицинских услуг (внутренний аудит) до 8 базовых должностных окладов, наличие первой (высшей) квалификационной категории по специальности (стаж не менее 10 лет);

главный бухгалтер, заместитель руководителя по экономической работе (главный экономист) (стаж не менее 10 лет) до 8 базовых должностных окладов;

главный бухгалтер, заместитель руководителя по экономической работе (главный экономист) (стаж с 5 до 10 лет) до 7 базовых должностных окладов;

заместитель руководителя по административно-хозяйственной части до 7 базовых должностных окладов.

6. Медицинские организации города областного значения:

городские медицинские организации - организации, оказывающие стационарозамещающую помощь, амбулаторно-поликлиническую, первичную медико-санитарную, скорую медицинскую помощь:

первый руководитель до 12 базовых должностных окладов, наличие первой (высшей) квалификационной категории по специальности "Организация здравоохранения";

заместитель руководителя по медицинской части до 9 базовых должностных окладов, наличие первой (высшей) квалификационной категории по специальности "Организация здравоохранения";

заместитель руководителя по контролю качества медицинских услуг (внутренний аудит) до 8 базовых должностных окладов, наличие первой (высшей) квалификационной категории по специальности (стаж не менее 10 лет);

главный бухгалтер, заместитель руководителя по экономической работе (главный экономист) (стаж не менее 10 лет) до 8 базовых должностных окладов;

главный бухгалтер, заместитель руководителя по экономической работе (главный экономист) (стаж с 5 до 10 лет) до 7 базовых должностных окладов;

заместитель руководителя по административно-хозяйственной части до 7 базовых должностных окладов.

7. Районные медицинские организации:

районные медицинские организации - организации, оказывающие стационарную, стационарозамещающую помощь, реабилитационная и восстановительная, амбулаторно-поликлиническую и первичную медико-санитарную помощь:

первый руководитель до 9 базовых должностных окладов, наличие первой (высшей) квалификационной категории по специальности "Организация здравоохранения";

заместитель руководителя по медицинской части до 8 базовых должностных

окладов, наличие первой (высшей) квалификационной категории по специальности "Организация здравоохранения";

заместитель руководителя заместитель руководителя по контролю качества медицинских услуг (внутренний аудит) до 7 базовых должностных окладов, наличие первой (высшей) квалификационной категории по специальности (стаж не менее 7 лет);

главный бухгалтер, заместитель руководителя по экономической работе (главный экономист) (стаж не менее 10 лет) до 7 базовых должностных окладов;

главный бухгалтер, заместитель руководителя по экономической работе (главный экономист) (стаж с 5 до 10 лет) до 6 базовых должностных окладов;

заместитель руководителя по административно-хозяйственной части до 6 базовых должностных окладов.

8. Размер должностного оклада руководящих работников предприятий определяется дифференцированно с учетом сложности выполняемой работы, особенности и масштаба деятельности и связанных с ней рисков, специфики труда, роли и места предприятия в социально-экономическом развитии области.

При определении размера должностных окладов учтены все доплаты и надбавки, установленные нормативными правовыми актами, за исключением доплат работникам, занятым на тяжелых (особо тяжелых) физических работах и работах с вредными (особо вредными) и опасными (особо опасными) условиями труда.

9. Разрешается доплата за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) в размере до 50% от должностного оклада специалиста соответствующей специальности в пределах рабочего времени по основной должности без учета доплат.

10. Корректировка должностных окладов руководящих работников предприятий по результатам оценки их деятельности в организации определяется постоянно действующей комиссией ежеквартально согласно разработанных управлением здравоохранения Западно-Казахстанской области индикаторов.

Корректировка должностных окладов руководящих работников предприятий устанавливается в соответствии пунктом 4 статьи 126 Трудового кодекса Республики Казахстан.

11. Оплата труда руководящих работников предприятий, осуществляется в пределах фонда заработной платы.

3. Выплаты вознаграждения и иных выплат стимулирующего характера (премия, дифференцированная доплата) по итогам работы

12. Для усиления материальной заинтересованности руководящих работников предприятий в повышении эффективности и качества работы производится выплата вознаграждения и иные выплаты стимулирующего характера (премия, дифференцированная доплата) по результатам финансово-хозяйственной деятельности (плана развития) предприятия.

13. Обязательными условиями для выплаты вознаграждения и иных выплат стимулирующего характера (премия, дифференцированная доплата) по итогам работы руководящим работникам предприятия являются соблюдение финансовой дисциплины, лицензионных требований, качественное выполнение уставной деятельности предприятия, качественное выполнение должностных обязанностей, с учетом действующих нормативных документов.

14. Размеры вознаграждений и иных выплат стимулирующего характера (премия, дифференцированная доплата) по итогам работы руководящим работникам предприятия определяется управлением здравоохранения Западно-Казахстанской области и не может быть более двух месячных размеров должностного оклада одновременно.

15. Вознаграждения и иные выплаты стимулирующего характера (премия, дифференцированная доплата) по итогам работы руководящему работнику предприятия не производится при наличии не снятого дисциплинарного взыскания.

4. Оказание материальной помощи

16. Оказание материальной помощи руководящим работникам предприятий, при условии наличия соответствующих средств (но не более одного должностного оклада), осуществляется в случаях:

- 1) вступления в брак;
- 2) рождения ребенка, усыновления или удочерения детей;
- 3) лечения, требующего дополнительных финансовых затрат (стационарное или амбулаторное лечение продолжительностью более 2 месяцев, кроме санаторного);
- 4) причинении личного имущественного вреда руководящему работнику предприятия вследствие совершения в отношении его противоправных действий (разбой, кража и другие), а также стихийных бедствий (пожар, наводнение, землетрясение и другие);
- 5) смерти членов его семьи, близких родственников (родителей, супругов, детей, усыновителей, усыновленных, полнородных и неполнородных братьев и сестер).

17. В случае смерти руководящего работника предприятия членам его семьи

выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов.

18. Руководящему работнику предприятий при предоставлении ежегодного оплачиваемого трудового отпуска выплачивается пособие на оздоровление к трудовому отпуску в размере одного должностного оклада.

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