

Об определении порядка и условий установления стимулирующих надбавок к должностным окладам работников организаций, финансируемых из бюджета области Жетісу

Постановление акимата области Жетісу от 20 мая 2024 года № 144. Зарегистрировано Департаментом юстиции области Жетісу 21 мая 2024 года № 212-19

В соответствии с пунктом 2 статьи 27 Закона Республики Казахстан "О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике 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", акимат области Жетісу ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Определить порядок и условия установления стимулирующих надбавок к должностным окладам работников организаций, финансируемых из бюджета области Жетісу согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на курирующего заместителя акима области Жетісу.

3. Настоящее постановление вводится в действие по истечении десяти календарных дней после дня его первого официального опубликования.

Аким области Жетісу

Б. Исабаев

Приложение к постановлению акимата
области Жетісу от 20 мая 2024 года №

144

Порядок и условия установления стимулирующих надбавок к должностным окладам работников организаций, финансируемых из бюджета области Жетісу

Глава 1. Общие положения

1. Настоящий порядок и условия установления стимулирующих надбавок к должностным окладам работников организаций, финансируемых из бюджета области Жетісу (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 охватывает повышения их материальной заинтересованности в своевременном и качественном выполнении функций и задач.

2. Стимулирующие надбавки к должностным окладам работников Организации устанавливаются за счет средств местного бюджета, по решению соответствующих местных представительных органов.

Глава 2. Порядок установления стимулирующих надбавок к должностным окладам работников организаций, финансируемых из местного бюджета

3. Установление стимулирующих надбавок к должностному окладу производится приказом руководителя Организации либо лица, его замещающего, на основании письменного представления руководителей самостоятельных структурных подразделений Организации.

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

5. Представление рассматривается руководителем Организации либо лицом его замещающим в срок не более 10-ти рабочих дней.

6. Руководитель Организации либо лицо его замещающий в результате рассмотрения представления согласовывает либо отказывает с обоснованием причин отказа в установлении стимулирующей надбавки к должностному окладу.

Глава 3. Условия установления стимулирующих надбавок

7. Основные показатели, характеризующие результаты деятельности работника, дающими право на установление стимулирующих надбавок:

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

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

3) 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;

4) 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;

5) 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 этой Организации, до восстановления трудоспособности либо установления инвалидности.

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