

**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 этом Организации, до восстановления трудоспособности либо установления инвалидности.

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