

Бекітемін:

«№1 қалалық емхана» ШЖҚ КМК



Новиков Н.А.

Жаңы ережелер

1. Осы кәсіпорын қызметкерлерін сыйлықақы беру туралы Ереже (бұдан әрі – Ереже) Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы №414-V ҚРЗ Еңбек кодексінің 107-бабының 3-тармағына және Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 1 наурыздағы №41-IV «Мемлекеттік мүлік туралы» Заңының 138-бабының 2-тармағына сәйкес әзірленді.

2. Осы Ереже «Солтүстік Қазақстан облысы әкімдігінің денсаулық сақтау басқармасы» коммуналдық мемлекеттік мекемесінің «№ 1 қалалық емхана» шаруашылық жүргізу құқығындағы коммуналдық мемлекеттік кәсіпорны (бұдан әрі – №1 қалалық емхана) қызметкерлерін лауазымдық міндеттерін тиісінше орындағаны үшін көтермелеу жүйесінің тәртібін, сондай-ақ функциялар мен міндеттерді уақтылы және сапалы орындауға материалдық ынталандыруды арттыру мақсаттарын айқындайды.

3. Осы қағидаларда мынадай ұғымдар қолданылады:

- сыйақы – біржолғы ақшалай төлем түріндегі көтермелеу нысаны;
- есепті кезең – 3 ай, жарты жыл, бір жыл.

4. Осы Ереже 1 қалалық емхана қызметкерлерінің (бұдан әрі – Қызметкерлер) барлығына қолданылады, қоса атқаратын жұмыс бойынша жұмыс істейтін қызметкерлерді қоспағанда.

5. Қызметкерлерге сыйақы беру мынадай шешімдер негізінде жүзеге асырылады:

1) Солтүстік Қазақстан облысы әкімдігінің денсаулық сақтау басқармасы бюджет қаражаты есебінен № №1 қалалық емхананың басшысы, басшының орынбасарлары, бас бухгалтері және қызметкерлері қатысты;

2) №1 қалалық емхананың Байқау кеңесі меншікті кірістер есебінен № 1 қалалық емхананың басшысы, басшының орынбасарлары, бас бухгалтері және қызметкерлері қатысты;

3) №1 қалалық емхананың басшысы қызметкерлерге қатысты.

Сыйлық беру шарттары

6. Сыйлық беруге құқық беретін, қызметкердің қызметінің нәтижелерін сипаттайтын негізгі көрсеткіштер:

1) қызметтік және медициналық этиканы, еңбек тәртібін сақтау;

2) лауазымдық міндеттерді үлгілі орындау, мінсіз мемлекеттік қызмет, ерекше маңызды және күрделі тапсырмаларды орындау және жұмыстағы басқа да жетістіктері үшін;

3) тұтастай алғанда, №1 қалалық емхананың немесе оның жекелеген бөлімшелерінің одан әрі қалыпты (үздіксіз) жұмыс істеуі оның шұғыл орындалуына байланысты болатын кезек күттірмейтін және алдын ала күтілмеген жұмыстарды орындау;

4) мерейтой (45,50,55,60 жас), кәсіби мерекелер және зейнеткерлікке шығу.

7. Қызметкерде алынбаған тәртіптік жазасы болған кезде сыйлықақы берілмеді;

8. Қызметкер жұмыстан шығаруға өтініш берген жағдайда қызметкерге сыйлықақы берілмейді.

Сыйлықты бекіту және төлеу тәртібі

8. Қызметкерлерге сыйақы беру №1 қалалық емхана басшысының бұйрығымен, кәсіпорын бөлімше меңгерушілерінің, бас мейіргердің, бас бухгалтердің және құрылымдық бөлімшелер басшыларының жазбаша ұсыныстары негізінде немесе №1 қалалық емхана басшысының өз бастамасы бойынша жүзеге асырылады.

Бөлімше меңгерушілеріне, бас мейіргерге және кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелері басшыларына сыйақы беру басшының орынбасарының ұсынысы негізінде немесе №1 қалалық емхана басшысының өз бастамасы бойынша жүзеге асырылады.

9. Ұсыныста қызметкердің тегі және лауазымы, сыйлық (үстемеақы) беруге негіздеме мен мөлшері және еңбекке уақытша жарамсыздық парағында және жалақы сақталмайтын демалыста болуы (соңғы 3 айдағы) күндері туралы мәлімет көрсетіледі.

10. Басшыға, басшының орынбасарларына және бас бухгалтерге сыйлықақы беру:

1) Солтүстік Қазақстан облысы әкімдігінің денсаулық сақтау басқармасының бұйрығымен, бюджеттен тыс қаражат есебінен;

2) №1 қалалық емхананың Байқау кеңесінің хаттамасымен меншікті кірістер есебінен жүзеге асырылады.

11. Қызметкерлерге сыйақы беру кепілдендірілген тегін медициналық көмектің көлемі және (немесе) міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру жүйесі шеңберінде көрсетілген медициналық қызметтер үшін алынған бюджет қаражаты есебінен, сондай-ақ Кәсіпорынның даму жоспарында көзделген меншікті кірістер есебінен жүзеге асырылады.

12. Сыйақының ең жоғары (ең төменгі) мөлшері шектелмейді және №1 қалалық емхана тарапынан белгіленеді.

13. Есепті кезеңді толық өтемеген қызметкерлерге сыйақы нақты жұмыс істеген уақыты үшін есептеледі.

Есепті кезеңде нақты жұмыс істелген жұмыс күндерінің санына, сондай-ақ мыналар кіреді:

- жыл сайынғы негізгі ақылы еңбек демалысында болған уақыты;
- қайта даярлау және біліктілікті арттыру курстарында болған кезеңі;
- іссапарда болған кезеңі;
- еңбекке уақытша жарамсыздыққа байланысты нақты жұмыс істемеген уақыты, бірақ 3 ай ішінде күнтізбелік 7 күннен аспайтын мерзімде;
- жалақы сақталмайтын демалыста болған уақыты, бірақ 3 ай ішінде күнтізбелік 3 күннен аспайтын мерзімде.