

Батыс Қазақстан облысының шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік коммуналдық кәсіпорындар мәртебесі бар медициналық ұйымдары басшысының, оның орынбасарларының және бас бухгалтерінің лауазымдық жалақысының мөлшерлерін, оларға сыйлықақы және өзге де сыйақы беру жүйесін белгілеу туралы

Күшін жойған

Батыс Қазақстан облысы әкімдігінің 2016 жылғы 15 наурыздағы № 65 қаулысы. Батыс Қазақстан облысының Әділет департаментінде 2016 жылғы 29 наурызда № 4308 болып тіркелді. Күші жойылды - Батыс Қазақстан облысы әкімдігінің 2023 жылғы 24 қарашадағы № 285 қаулысымен

Ескерту. Күші жойылды - Батыс Қазақстан облысы әкімдігінің 24.11.2023 № 285 қаулысымен (оның алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі).

Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы Еңбек кодексін, " Қазақстан Республикасындағы жергілікті мемлекеттік басқару және өзін-өзі басқару туралы" 2001 жылғы 23 қаңтардағы, "Мемлекеттік мүлік туралы" 2011 жылғы 1 наурыздағы Қазақстан Республикасының Заңдарын басшылыққа ала отырып, Батыс Қазақстан облысының әкімдігі **ҚАУЛЫ ЕТЕДІ:**

1. Осы қаулының қосымшасына сәйкес Батыс Қазақстан облысының шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік коммуналдық кәсіпорындар мәртебесі бар медициналық ұйымдары басшысының, оның орынбасарларының және бас бухгалтерінің лауазымдық жалақысының мөлшерлерін, оларға сыйлықақы және өзге де сыйақы беру жүйесі белгіленсін.

2. "Батыс Қазақстан облысының денсаулық сақтау басқармасы" мемлекеттік мекемесі (Қ. М. Ирменов) осы қаулының әділет органдарында мемлекеттік тіркелуін, "Әділет" ақпараттық-құқықтық жүйесінде және бұқаралық ақпарат құралдарында оның ресми жариялануын қамтамасыз етсін.

3. Осы қаулының орындалуын бақылау Батыс Қазақстан облысы әкімінің орынбасары Б. М. Мәкенге жүктелсін.

4. Осы қаулы алғашқы ресми жарияланған күнінен бастап қолданысқа енгізіледі.

Облыс әкімі

Н. Ноғаев

Батыс Қазақстан облысы
әкімдігінің
2016 жылғы 15 наурыздағы
№ 65 қаулысына
қосымша

Батыс Қазақстан облысының шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік коммуналдық кәсіпорын мәртебесі бар медициналық ұйымдары басшысының, оның орынбасарларының және бас бухгалтерінің лауазымдық жалақыларының мөлшерлері, сыйлықақы беру және басқалай сыйақы төлеу жүйелері

Ескерту. Қосымша жаңа редакцияда – Батыс Қазақстан облысы әкімдігінің 30.07.2019 № 180 қаулысымен (алғашқы ресми жарияланған күнінен кейін қолданысқа енгізіледі).

1. Жалпы ережелер

1. Батыс Қазақстан облысының шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік коммуналдық кәсіпорын (бұдан әрі – ШЖҚ МКК) мәртебесі бар медициналық ұйымдары басшысының, оның орынбасарларының және бас бухгалтерінің лауазымдық жалақыларының мөлшерлері, сыйлықақы беру және басқалай сыйақы төлеу тәртібі (бұдан әрі – Тәртібі) Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы Еңбек кодексі, Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 1 наурыздағы "Мемлекеттік мүлік туралы" Заңының негізінде, басқарушы қызметкерлерге еңбекақы төлеу және уәждемелеу мәселелерінде бірыңғай тәсілдерді қамтамасыз ету мақсатында жасалды және Батыс Қазақстан облысының ШЖҚ МКК мәртебесі бар медициналық ұйымдарының басқарушы қызметкерлеріне жұмыс нәтижелері бойынша еңбекақы төлеу, сыйлықақы беру, сондай-ақ сыйақы төлеу жүйесін, тәртібін және шарттарын айқындайды.

2. Негізгі ұғымдар:

1) лауазымдық жалақы – уақыт бірлігі үшін, белгілі бір күрделіліктегі (біліктілік) еңбек нормаларын (еңбек міндеттерін) орындағаны үшін қызметкердің еңбегіне тиянақталған мөлшердегі ақы төлеу;

2) еңбекақы төлеу – жұмыс берушінің қызметкерге оның еңбегі үшін Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне және Қазақстан Республикасының басқа да нормативтік құқықтық актілеріне, сондай-ақ келісімшарттарға, еңбек және ұжымдық шарттарға және жұмыс берушінің актілеріне сәйкес міндетті төлемді қамтамасыз етуімен байланысты қатынастар жүйесі;

3) нәтижеліліктің негізгі көрсеткіштері (бұдан әрі – ННК) – бұл ұйым қызметінің табысқа қол жеткізу көрсеткіші, мақсатқа қол жеткізу дәрежесінің шамасы;

4) уәждемелік ННК – басқарушы қызметкерлерге сыйақы беру жүйесіне олардың күштерін аталған есептік кезеңдегі басым мақсаттарға бағыттау үшін енгізілген көрсеткіштер;

5) корпоративтік ННК – Кәсіпорынның жұмыс нәтижелілігі үшін (Даму жоспарының көрсеткіштеріне қол жеткізу) сыйлықақы беру мөлшерін

анықтайтын және Кәсіпорынның басқарушы қызметкерлерінің барлығына бірдей бірыңғай болып табылатын уәждемелік ННК түрі;

6) функционалдық ННК – әр қызметкерге саралана белгіленетін және басқарушы қызметкердің нәтижелілік үшін сыйлықақы мөлшерін анықтайтын уәждемелік ННК түрі;

7) ННК салмағы – аталған көрсеткіштің басқа көрсеткіштерге қатысты маңыздылығын, басымдығын айқындайтын коэффициент;

8) шек – әдетте келесі мағыналардың ішіндегі үздігіне: жоспарлы жылға арналған жоспарлы мағынаға (Даму жоспарынан) және жоспарлының алдындағы жылдың нақты мағынасына сәйкес келетін, лауазымдық міндеттерді адал атқару жағдайында жоғары ықтималдылықпен қол жеткізілетін, қызметтің нәтижесінен ең аз күтілімдерді сипатпайтын ННК мағынасы;

9) мақсат – қызметтің жоғары нәтижелілігінің күтілетін деңгейін сипаттайтын ННК мағынасы;

10) шақыру – Кәсіпорынның өршіл жоспарларын іске асыруға ықпал ететін, қызметтің үздік нәтижелерін сипаттайтын ННК мағынасы;

11) ННК бойынша нәтижелілік – ННК бойынша мақсатты деңгейлерге қол жеткізу дәрежесін анықтайтын шама;

12) қорытынды нәтижелілік – барлық уәждемелік ННК бойынша олардың салмағын ескерумен орташа өлшенген нәтижелілік.

3. Кәсіпорындардың басқарушы қызметкерлеріне мыналар жатады: бірінші басшы;

басшының медициналық бөлім бойынша орынбасары (медициналықұйымның атқаратын қызметіне байланысты);

басшының оқу жұмыстары бойынша орынбасары;

басшының медициналық қызметтер сапасын бақылау бойынша орынбасары;

басшының оқу-тәрбие жұмыстары бойынша орынбасары;

басшының оқу-өндірістік жұмыстар бойынша орынбасары;

басшының кәсіби оқыту бойынша орынбасары;

басшының экономикалық жұмыстар бойынша орынбасары (бас экономист);

бас бухгалтер;

басшының әкімшілік-шаруашылық жұмыстар бойынша орынбасары;

басшының мейіргерлік іс бойынша орынбасары.

4. Кәсіпорындардың басқарушы қызметкерлеріне еңбекақы төлеу және сыйлықақы беру кәсіпорынның ағымдағы қаржылық жылға арналған қаржылық-шаруашылық қызметінің жоспарындағы (Даму жоспары) еңбекақы төлеуге көзделген қаражаттар есебінен жүргізіледі.

2. Облыстың, облыстық маңызы бар қаланың және ауданның медициналық ұйымдары және кәсіпорындардың басқарушы қызметкерлерінің лауазымдық жалақыларының мөлшерлері

5. Облыстың, облыстық маңызы бар қаланың медициналық ұйымдары:

1) облыстың, облыстық маңызы бар қаланың медициналық ұйымдары – стационарлық, стационар алмастыратын медициналық көмек көрсететін ұйымдар , басым бағыттарды ескерумен медициналық көмек көрсететін ұйымдар:

бірінші басшы 19-дан 29 базалық лауазымдық жалақыға дейін;

басшының медициналық бөлім бойынша орынбасары 15-тен 25 базалық лауазымдық жалақыға дейін;

басшының медициналық қызметтер сапасын бақылау бойынша орынбасары (ішкі аудит) 13-тен 23 базалық лауазымдық жалақыға дейін;

басшының экономикалық жұмыстар бойынша орынбасары (бас экономист) 11-ден 21 базалық лауазымдық жалақыға дейін;

бас бухгалтер 11-ден 21 базалық лауазымдық жалақыға дейін;

басшының әкімшілік-шаруашылық жұмыстар бойынша орынбасары 9-дан 19 базалық лауазымдық жалақыға дейін;

басшының мейіргерлік іс бойынша орынбасары 8-ден 18 базалық лауазымдық жалақыға дейін;

2) облыстың, облыстық маңызы бар қаланың медициналық ұйымдары – стационарлық, стационар алмастыратын көмек, амбулаториялық-емханалық, консультациялық-диагностикалық көмек, алғашқы медициналық-санитариялық, жедел және кезек күттірмейтін медициналық көмек көрсететін, қан және оның компоненттерін дайындайтын, сондай-ақ орта буын медицина қызметкерлерін даярлауды және қайта даярлауды жүзеге асыратын ұйымдар:

бірінші басшы 15-тен 25 базалық лауазымдық жалақыға дейін;

басшының медициналық бөлім бойынша орынбасары 12-ден 22 базалық лауазымдық жалақыға дейін;

басшының оқу жұмыстары бойынша орынбасары 12-ден 22 базалық лауазымдық жалақыға дейін;

басшының медициналық қызметтер сапасын бақылау бойынша орынбасары (ішкі аудит) 10-нан 20 базалық лауазымдық жалақыға дейін;

басшының оқу-тәрбие жұмыстары бойынша орынбасары 10-нан 20 базалық лауазымдық жалақыға дейін;

басшының оқу-өндірістік жұмыстар бойынша орынбасары 10-нан 20 базалық лауазымдық жалақыға дейін;

басшының кәсіби оқыту бойынша орынбасары 10-нан 20 базалық лауазымдық жалақыға дейін;

басшының экономикалық жұмыстар бойынша орынбасары (бас экономист) 10-нан 20 базалық лауазымдық жалақыға дейін;

бас бухгалтер 10-нан 20 базалық лауазымдық жалақыға дейін;

басшының әкімшілік-шаруашылық жұмыстар бойынша орынбасары 9-дан 19 базалық лауазымдық жалақыға дейін;

басшының мейіргерлік іс бойынша орынбасары 8-ден 18 базалық лауазымдық жалақыға дейін.

6. Аудандық медицина ұйымдары:

аудандық медициналық ұйымдар – стационарлық, стационар алмастыратын көмек, оңалту және қалпына келтіру, амбулаториялық-емханалық, алғашқы медициналық-санитариялық, кезек күттірмейтін медициналық көмек көрсететін ұйымдар:

бірінші басшы 12-ден 22 базалық лауазымдық жалақыға дейін;

басшының медициналық бөлім бойынша орынбасары 10-нан 20 базалық лауазымдық жалақыға дейін;

басшының медициналық қызметтер сапасын бақылау бойынша орынбасары (ішкі аудит) 9-дан 19 базалық лауазымдық жалақыға дейін;

басшының экономикалық жұмыстар бойынша орынбасары (бас экономист) 9-дан 19 базалық лауазымдық жалақыға дейін;

бас бухгалтер 9-дан 19 базалық лауазымдық жалақыға дейін;

басшының әкімшілік-шаруашылық жұмыстар бойынша орынбасары 7-ден 17 базалық лауазымдық жалақыға дейін.

7. Кәсіпорындардың басқарушы қызметкерлерінің лауазымдық жалақыларының мөлшерлері орындалатын жұмыстың күрделілігін, қызметтің ерекшелігін және ауқымын және онымен байланысты тәуекелдерді, еңбек спецификасын, кәсіпорынның облыстың әлеуметтік-экономикалық дамуындағы рөлі мен орнын ескерумен саралана анықталады.

Лауазымдық жалақылардың мөлшерлерін анықтау барысында (ауыр (аса ауыр) дене жұмыстарында және зиянды (аса зиянды) және қауіпті (аса қауіпті) еңбек жағдайлары бар жұмыстарда жұмыс істейтін қызметкерлерге төленетін қосымша ақылар мен үстеме ақыларды есептемегенде), нормативтік құқықтық актілермен белгіленген барлық қосымша ақылар мен үстеме ақылар ескерілді.

8. Тиісінше қосымша ақылар мен үстеме ақыларды ескерумен негізгі лауазым бойынша жұмыс уақыты шегінде сәйкес мамандық маманының лауазымдық жалақысының 50%-ға дейінгі мөлшерде лауазымдарды қоса атқарғаны үшін (қызмет көрсету аймағының кеңеюі) қосымша ақы төлеуге рұқсат етіледі.

9. Кәсіпорындардың басқарушы қызметкерлерінің ұйымдағы қызметін бағалау нәтижелері бойынша олардың лауазымдық жалақыларын түзету "Батыс Қазақстан облысының денсаулық сақтау басқармасы" мемлекеттік мекемесі

әзірлеген индикаторларға сәйкес тоқсан сайын үнемі қызмет ететін комиссиямен анықталады.

Кәсіпорындардың басқарушы қызметкерлерінің лауазымдық жалақыларын түзету Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес белгіленеді.

10. Кәсіпорындардың басқарушы қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жалақы қорының шегінде жүзеге асырылады.

3. Басқарушы қызметкерлер қызметінің тиімділігін бағалау

11. Басқарушы қызметкерлер қызметінің тиімділігін бағалау шарасы келесі кезеңдерден тұрады:

- 1) уәждемелік ННК анықтау, мақсаттық мағыналарды қою;
- 2) уәждемелік ННК бекіту;
- 3) нәтижелілікті мониторингтеу;
- 4) нақты нәтижелілікті есептеу және бекіту.

Уәждемелік ННК Кәсіпорынның стратегиялық мақсаттарын нақты көрсеткіштерге каскадтау жолымен осы Тәртіпке 1-қосымшаға сәйкес нысан бойынша ННК картасы түрінде әзірленеді.

12. Басқарушы қызметкерлерге арналған ННК карталарын Кәсіпорынның жауапты бөлімшесі байқау кеңесінің қатысуымен әзірленеді және басқарушы қызметкерлер ННК санының оңтайлылығы (3-7), таразыларды қою және мақсатты мағыналардың дұрыстығына келіседі.

13. ННК карталарын Кәсіпорын есептік кезеңнің 31 наурызынан кешіктірмей, белгіленген тәртіпте Байқау кеңесіне немесе басқару органының келісуіне ұсынады.

14. Басқарушы қызметкерлердің уәждемелік ННК орындауын мониторингтеуді тоқсан сайын Кәсіпорынның Байқау кеңесі, ол болмаған жағдайда – басқару органы жүзеге асырады.

15. ННК картасын түзету көрсеткіштері бойынша нәтижелілікке маңызды әсер ететін күтпеген жағдайлардың туындауы барысында немесе келесі себептер бойынша жауапты бөлімшемен жүзеге асырылады:

- 1) қызметтің жаңа бизнес-процесстерінің/бағыттарының пайда болуы/бұрыннан барларынан бас тарту;
- 2) Кәсіпорынның ұзақ мерзімдік даму стратегиясын түзету;
- 3) Кәсіпорынның ұйымдастырушылық құрылымын өзгерту.

Бұл ретте, ННК карталары есептік кезеңнің 1 қыркүйегінен кейін түзетілмейді.

16. Белгілі бір бизнес-процесс/қызмет бағыты үшін жауапты қызметкер ауысқан жағдайда, жауапты бөлімше келісу/түзету және белгіленген тәртіпте

кейіннен бекіту үшін ННК картасын бизнес-процесс/қызмет бағыты үшін жауапты қызметкердің дереу қаперіне жеткізеді.

17. Есептік кезеңнің аяқталу нәтижелері бойынша басқарушы қызметкерлер осы Тәртіпке 2-қосымшаға сәйкес нысанда нақты мағыналары бар ННК карталарын толтырады және оларды Кәсіпорынның жауапты бөлімшелеріне тапсырады.

18. Кәсіпорынның жауапты бөлімшесі ННК нақты мағынасын нәтижелілік пайыздарына ауыстырады, сыйлықақы беру мөлшерлерінің есебін жүргізеді және Кәсіпорынның басқарушы органының сыйлықақы төлеу/төлемей жөніндегі шешімін одан әрі қарай қабылдауы үшін ұсынымдар әзірлейді.

4. Сыйлықақы төлеу тәртібі және шарттары (жыл ішіндегі жұмыс нәтижелері бойынша сыйлықақы беру)

19. Тәртіп Кәсіпорынның басқарушы қызметкерлеріне сыйлықақы төлеу шарттарын белгілейді және келесі қағидаларға сүйенеді:

1) сыйлықақы берудің Кәсіпорынның және оның басқару органының мүдделдеріне жауап беретін міндеттерді орындаумен өзара байланысы;

2) сыйлықақы мөлшерінің Кәсіпорын қызметінің нәтижелеріне және қызметкерлердің нәтижелілігіне тәуелділігі.

20. Кәсіпорындардың басқарушы қызметкерлеріне еңбек мотивациясын арттыру мақсатында, еңбекақы төлемінің қоры шегінде, келесі мереке күндеріне Қазақстан Республикасының республикалық бюджет туралы Заңымен сәйкес жылға белгіленген 2 лауазымдық жалақыдан аспайтын мөлшердегі сыйлықақы жүргізілуі мүмкін:

1) Медицина қызметкері күніне;

2) Қазақстан Республикасының Тәуелсіздігі күніне.

21. Қызмет нәтижелері бойынша сыйлықақы беру қол жеткізген табыстары және жұмыс тиімділігін арттырулары үшін материалдық көтермелеу мақсатында жұмыс нәтижелеріне байланысты төленеді, үнемі сипатта емес және орташа жалақыны есептеу барысында ескерілмейді.

22. Қызмет нәтижелері бойынша сыйлықақы беру, тәртіптік жазаның әрекет ету мерзімін есептемегенде, сәйкес лауазым бойынша нақты атқарылған жұмыс уақытына үйлесімді есептеледі. Сыйлықақыны есептеу үшін кезекті еңбек демалысында болу уақыты (жұмыс күндері), қызметтік іссапарда (соның ішінде біліктілігін арттыру курстарында) болу кезеңі нақты атқарылған жұмыс уақытына енгізіледі.

23. Кәсіпорын басшыларына қызмет нәтижелері бойынша келесі жағдайларда сыйлықақы төленбейді:

қаржылық жылдың нәтижелері бойынша оң қаржылық нәтиже болмаған

жағдайда;

жыл қорытындылары бойынша жекелеген корпоративтік ННК шектік мағыналарының орындалмауында;

есептік жыл үшін функционалдық ННК орындалуының қорытынды нәтижелілігі 50%-дан кем (қоса) құрағанда.

24. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 50, 51-бабымен, 52-бабының 1-тармағының 2), 6), 19) (басқарушы қызметкердің кінәсі болмаған жағдайда), 20) тармақшаларымен, 56-бабымен, 57-бабының 1-тармағының 1), 3), 5) және 6) тармақшаларымен, 59-бабымен көзделген негіздемелер бойынша еңбек шартын тоқтату (бұзу) жағдайында, басқару органының шешімі бойынша, есептік кезеңнің қызмет нәтижелері бойынша сыйлықақы беру осы Тәртіпке сәйкес, белгіленген тәртіпте бекітілген ННК Картасының болуы жағдайында, нақты атқарылған жұмыс уақытына үйлесімді жүргізіледі.

25. Қызмет нәтижелері бойынша сыйлықақы беру, есептік кезең үшін аудиттелген қаржылық есептіліктің негізінде қаржылық-шаруашылық қызметтің нәтижелері белгіленген тәртіпте бекітілгеннен кейін, Кәсіпорынның Даму жоспарындағы осы мақсаттарға көзделген ақша қаражаттары шегінде төленеді.

26. Қызмет нәтижелері бойынша сыйлықақы төлеу мөлшерін осы Тәртіпке 3-қосымшада келтірілген әдістемеге сәйкес есептеу ұынылады.

27. Сыйлықақыны есептеу және төлеу бойынша осы Тәртіппен реттелмеген мәселелер бойынша шешімдерді басқару органы қабылдайды.

28. Қызмет нәтижелері бойынша сыйлықақы төлеуге нақты қаражат сомасын қалыптастыру резервті құру жолымен бухгалтерлік есепте жүргізіледі.

29. Жыл ішіндегі жұмыс нәтижелері бойынша сыйлықақы төлеудің негізгі шарты сыйлықақы төлеу үшін жоспарланған соманы ескерумен есептелген жылдың қорытынды кірісінің болуы болып табылады.

30. Жыл ішіндегі жұмыс нәтижелері бойынша сыйлықақы алу құқығына есептік жылға бекітілген ННК нәтижелері бойынша, тәртіптік жазаға тартылмаған, есептік кезеңде 6 (алты) айдан кем емес нақты жұмыс уақытын атқарған басқарушы қызметкерлер, сондай-ақ есептік жыл үшін ННК карталары бекітілген жұмысқа жаңадан кірген басқарушы қызметкерлер, сондай-ақ есептік кезеңнің 1 тамызына дейін ННК карталары бекітілген жұмысқа жаңадан қабылданған басқарушы қызметкерлер ие.

31. Жыл ішіндегі жұмыс нәтижелері бойынша сыйлықақы төлеудің шекті мөлшері басқарушы қызметкердің 2 (екі) лауазымдық жалақысынан аса алмайды.

32. Жыл ішіндегі жұмыс нәтижелері бойынша сыйлықақы беруге қаражаттарды жоспарлау қорытынды кірістің жоспарланған көрсеткішіне байланысты жүргізіледі.

шаруашылық жүргізу
құқығындағы мемлекеттік
коммуналдық кәсіпорын
мәртебесі бар медициналық
ұйымдары басшысының, оның
орынбасарларының және бас
бухгалтерінің лауазымдық
жалақыларының мөлшерлері,
сыйлықақы беру және басқалай
сыйақы төлеу жүйелеріне
1-қосымша

Мақсатты мағыналары бар ННК картасы

Лауазымның атауы, тегі, аты, әкесінің аты _____

№	ННК атауы	Өлшем бірлігі	Салмағы	Шегі	Мақсаты	Шақыру
1	2	3	4	5	6	7
1	Корпоративтік ННК					
	1)					
	2)					
	п)					
2	Функционалдық ННК					
	1)					
	2)					
	п)					

Келісілді:

№	Лауазым	Тегі, аты, әкесінің аты	Қолы, күні
---	---------	-------------------------	------------

Толтырылған күні " __ " _____ 20__ жыл

Батыс Қазақстан облысының
шаруашылық жүргізу
құқығындағы мемлекеттік
коммуналдық кәсіпорын
мәртебесі бар медициналық
ұйымдары басшысының, оның
орынбасарларының және бас
бухгалтерінің лауазымдық
жалақыларының мөлшерлері,
сыйлықақы беру және басқалай
сыйақы төлеу жүйелеріне
2-қосымша

Нақты мағыналары бар ННК картасы

Лауазым атауы, тегі, аты, әкесінің аты _____

№	ННК атауы	Өлшем бірлігі	Салмағы	Нақты	Нәтижелілік (%)	Қорытынды нәтижелілік (6.4*6.6)
---	-----------	---------------	---------	-------	-----------------	---------------------------------

1	2	3	4	5	6	7
1	Корпоративтік ННҚ					
	1)					
	2)					
	п)					
2	Функционалдық ННҚ					
	1)					
	2)					
	п)					

Келісілді:

№	Лауазым	Тегі, аты, әкесінің аты	Қолы, күні
---	---------	-------------------------	------------

Толтырылған күні " __ " _____ 20__ жыл

Батыс Қазақстан облысының
шаруашылық жүргізу
құқығындағы мемлекеттік
коммуналдық кәсіпорын
мәртебесі бар медициналық
ұйымдары басшысының, оның
орынбасарларының және бас
бухгалтерінің лауазымдық
жалақыларының мөлшерлері,
сыйлықақы беру және басқалай
сыйақы төлеу жүйелеріне
3-қосымша

Қызмет нәтижелері бойынша сыйлықақы төлеу мөлшерін есептеу әдістемесі

1. Қызмет нәтижелері бойынша сыйлықақы берудің базалық мөлшері (В) мына формула бойынша есептеледі:

$$B = O_{\text{жыл}} * Pr / 2 \quad (1)$$

мұнда:

O жыл – басқарушы қызметкердің есептік кезеңдегі нақты атқарған жұмыс уақыты үшін лауазымдық жалақысының жылдық сомасы;

Pr – жылдық лауазымдық жалақыға еселенген сыйлықақы шекті мөлшерінің коэффициенті.

2. Кәсіпорын жұмысының нәтижелілік үшін сыйлықақы мөлшері (Вк) мына формула бойынша есептеледі:

$$B_k = B * D_k * K_1 \quad (2)$$

мұнда:

B – сыйлықақының базалық мөлшері;

D_к – корпоративтік ННҚ орындалуы үшін сыйлықақы беру мөлшері;

K1 – басқарушы қызметкердің корпоративтік ННК бойынша қол жеткізген нәтижелілігіне тәуелді коэффициент.

3. Басқарушы қызметкердің нәтижелілігі үшін сыйлықақы төлеу мөлшері (Вр) мына формула бойынша есептеледі:

$$B_p = B * D_f * K_2 \quad (3)$$

мұнда:

В – базалық сыйлықақы мөлшері;

Дф – функционалдық ННК орындағаны үшін сыйлықақы үлесі;

K2 – қызметкердің қол жеткізген функционалдық ННК нәтижелілігіне тәуелді коэффициент.

4. Корпоративтік және функционалдық ННК орындау үшін сыйлықақы үлесі лауазымның Кәсіпорынның стратегиялық мақсаттардың орындалуына әсер ету дәрежесіне сәйкес лауазымдар деңгейлеріне тәуелді және 1-кестеге сәйкес есептеу ұсынылады.

1-кесте

Корпоративтік және функционалдық ННК орындау үшін сыйлықақы үлесі

Лауазым атауы	Корпоративтік ННК	Функционалдық ННК
Бірінші басшы	80%	20%
Бірінші басшының орынбасарлары	70%	30%

5. Сыйлықақы берудің жылдық мөлшері (Вжыл) Кәсіпорын жұмысының нәтижелілігі үшін сыйлықақы беру (Вк) және қызметкердің нәтижелілігі үшін сыйлықақы беру (Вр) сомасы ретінде есептеледі:

$$B_{\text{жыл}} = B_k + B_p \quad (4)$$

6. Қызметкердің нәтижелілігін бағалау 2-кестеге келтірілген сұлба бойынша есептеледі.

2-кесте

ННК бойынша бағалау нәтижелілігі

ННК бойынша нақты мағына	ННК бойынша нәтижелілік, %
шектен төмен	0
шекке тең	75
шек және мақсат арасында	(нақты-шек/мақсат-шек)*25+75
мақсатқа тең	100
мақсат және шек арасында	(нақты-мақсат/шақыру-мақсат)*25+100
шақырудан артық немесе тең	125

7. Барлық ННК бойынша қорытынды нәтижелілік мына формула бойынша есептеледі:

$$n_i = 1n_{\text{ННК}i} \text{ бойынша нәтижелілік} * \text{ННК1 салмағы}$$

мұнда:
n-НҚК саны;
i-НҚК реттік нөмірі.

© 2012. Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінің «Қазақстан Республикасының Заңнама және құқықтық ақпарат институты» ШЖҚ РМК