

«Согласовано»

Председатель комиссии

По контролю качества

 Жумагалиева Ж.К.

«12» января 2015 года

«Утверждаю»

Главный врач

КГП «Амангельдинская ЦРБ»

 Есмагамбетов Р.С.

«12» января 2015 года

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке и условиях премирования работников КГП «Амангельдинская ЦРБ»

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящее положение разработано комиссией по внутреннему финансовому аудиту в соответствии
  - Трудового Кодекса Республики Казахстан;
  - Устава коммунального государственного предприятия «Амангельдинская центральная районная больница» Управления здравоохранения Акимата Костанайской области, утвержденного Постановлением акимата №595 от 29 декабря 2011 года.
- 1.2. Положение о премировании принимается в целях материального стимулирования добросовестного отношения к труду, повышения качества работы.
- 1.3. Источниками средств для премирования работников являются:
  - бюджетные средства из фонда экономии расходов по всем статьям расходов;
  - внебюджетные средства от оказания платных услуг.

#### 2. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ.

- 2.1. Премирование штатных и внештатных работников производится в зависимости от фонда экономии бюджетных и внебюджетных средств по результатам рационального использования ресурсов на основании отчета о результатах финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период, утвержденного руководителем предприятия.
- 2.2. Премирование может носить разовый, ежемесячный, ежеквартальный либо ежегодный характер и не является постоянной выплатой.
- 2.3. Премия начисляется за период фактически отработанного времени.
- 2.4. Конкретные размеры премий, выплачиваемые работникам с учетом объемов и качества выполняемых работ, максимальными размерами не ограничены.
- 2.5. Представления о премировании отдельных работников, размере премии, понижении или повышении размера премии, вносятся в комиссию по дифференцированной оплате труда, созданную приказом руководителя руководителями данных работников.
- 2.6. Окончательное решение о премировании принимается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом и председателем комиссии по внутреннему финансовому аудиту. Решение оформляется приказом.
- 2.7. Каждый случай лишения премии оформляется отдельным приказом.
- 2.8. Приказы подлежат обязательному ознакомлению с ними работников.
- 2.9. Всем работникам учреждения, добросовестно исполняющим свои должностные обязанности и не имеющим замечаний по работе, начисляется минимальный уровень премии.
- 2.10. Минимальный уровень премии устанавливается в размере не менее 10% от должностного оклада работника на занимаемую ставку.
- 2.11. Размер премии может повышаться за следующие достижения в работе:
  - высокие результаты в работе, подтвержденные в ходе внутреннего аудита, внутреннего финансового аудита и других видов контроля – 50%;

- за участие в конкурсах внутри коллектива (например «лучший врач», «лучший медицинский работник», «лучший кабинет» и т.д.) – 50%;
- за участие в конкурсах районного масштаба – 100%;
- выполнение постоянных общественных поручений в интересах трудового коллектива – 50%;
- выполнение разовых поручений в интересах трудового коллектива, не предусмотренных должностными обязанностями - 10%;
- работа без единого больничного листка в течение года – 50%;
- работникам технического и обслуживающего персонала за образцовое состояние закрепленных участков (рабочих мест), исполнение функциональных обязанностей – до 100%;
- за внедрение навыков и новаций, приобретенных в следствии переобучения или повышения квалификации в работе – 30%;
- за качественную подготовку кабинетов, групповых помещений и т.д. - до 100%;

2.12. Разовое премирование может устанавливаться:

- в связи с юбилейными датами (50, 60 лет, выход на заслуженный отдых и т.д.) при стаже работы в учреждении не менее 5-ти лет;
- работникам, являющимся победителями районных, областных конкурсов;
- к ознаменованию государственных и национальных праздников.

2.13. Минимальный размер премии понижается за:

- невыполнение приказов и распоряжений по учреждению – 30%;
- недостатки в ведении документации – 50%;
- невыполнение Правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей и инструкций по охране труда – до 30%;

2.14. Лишение премирования предусматривается при наличии у работника не снятого дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора, строгого выговора, а также при наличии у работника устного замечания при следующих случаях:

- прогул, отсутствие на работе без уважительной причины;
- грубое нарушение правил охраны труда по вине сотрудника, повлекшее за собой последствия (травма, материальный ущерб);
- серьезные упущения в работе, систематическое невыполнение должностных инструкций без уважительной причины;
- систематическое опоздание на работу;
- расследованные и подтвержденные случаи нетактичного поведения работника с посетителями;
- подтвержденные случаи нарушения общественного порядка работником за пределами предприятия;
- нахождение на работе в нетрезвом состоянии;
- халатное отношение к хранению материальных ценностей, повлекшее за собой материальный ущерб.

2.15. При рассмотрении представлений на премирование работников, комиссия по дифференцированной оплате труда анализирует документы, предоставляемые руководителями подразделений, курирующими деятельность работника, подлежащего премированию с учетом повышения, уменьшения либо лишения премирования. Составляет список сотрудников, подлежащих премированию, а также лишенных премирования полностью. Списки передаются кадровой службе для издания приказа.

Председатель комиссии:

\_\_\_\_\_  Каканова Ж.Р.

Члены комиссии:

\_\_\_\_\_  Ахмединова А.К.

\_\_\_\_\_  Сарбозова А.М.

\_\_\_\_\_  Койшугулов К.М.

\_\_\_\_\_  Бирманова М.