

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель наблюдательного совета
«Шуская городская поликлиника
Управления здравоохранения
акимата Жамбылской области»

 Султангазиев М.Л.

« » I 2026 год

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач ГКП на ПХВ
«Шуская городская поликлиника
Управления здравоохранения
акимата Жамбылской области»

 Инкарбекова Г.М.

« » I 2026 год

**Положение
о системе оплаты труда и мотивации работников
ГКП на ПХВ «Шуская городская поликлиника управления
здравоохранения акимата Жамбылской области»
на 2026 год.**

Глава 1. Общее положение

1. Настоящее Положение об оплате труда и мотивации работников (далее – Положение) ГКП на ПХВ «Шуская городская поликлиника управления здравоохранения акимата Жамбылской области» (далее – Предприятие) разработана в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами Республики Казахстан:

- ❖ Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 года;
- ❖ Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК;
- ❖ Кодекс Республики Казахстан «О здоровье народа и систем здравоохранения» от 7 июля 2020 года № 360-VI ЗР;
- ❖ Закон "О государственном имуществе" Республики Казахстан от 1 марта 2011 года № 413-VI;
- ❖ 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»;

❖ Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления».

❖ Приказа Министерства здравоохранения Республики Казахстан от 30 ноября № КР ДСМ-213/2020 «Об утверждении типовой системы оплаты труда работников государственных предприятий на праве хозяйственного ведения в области здравоохранения»;

❖ Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 26 ноября 2024 года №98 «О внесении изменений в приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 15 декабря 2020 года № КР ДСМ-278/2020 "Об утверждении правил поощрения работников субъектов здравоохранения, оказывающих медицинские услуги в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи и(или) в системе обязательного социального медицинского страхования";

❖ Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 22 ноября 2017 года №857 «Об утверждении Правил организации и оплаты дежурств медицинских работников»;

❖ Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 30 ноября 2015 года № 908. Об утверждении Единых правил исчисления средней заработной платы;

❖ Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 30 декабря 2020 года № 553. Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих с изменениями от 20 июня 2024 года;

❖ Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессии рабочих;

❖ Отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, Республиканским общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз работников системы здравоохранения «SENIM», Общественным объединением «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников здравоохранения «AQNIET», Республиканским общественным объединением «Отраслевой профсоюз работников медицины и смежной с ней отраслей «QazMed» и Национальной палатой здравоохранения;

❖ Коллективный договор Предприятия;

2. Настоящее положение распространяется на работников трудовую деятельность на основании заключенных с Предприятием трудовых договоров (далее – Работник) независимо от того является ли такая работа для работника основным местом работы либо совместительством, либо временной работой на период замещения временно отсутствующего работника.

3. При формировании системы оплаты труда и материального стимулирования работников Организация руководствуется следующими принципами:

3.1. Принцип отсутствия дискриминации работников по возрасту, полу, национальности;

3.2. Принцип предоставления всем работникам равных возможностей увеличения оплаты за труд за счет проявления инициативы, творческой активности;

Глава 2. Постоянная часть заработной платы работника

1. Постоянная часть заработной платы исчисляется на основе тарифной ставки (должностного оклада).

2. Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда и своих трудовых обязанностей за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат. Должностной оклад включает в себя оплату труда на основе:

2.1. Классификации должностей гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, по функциональным блокам, согласно Приложению 1 постановления Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 "О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий"

2.2. Применения базового должностного оклада в размере 17697 тенге.

2.3. Коэффициентов для исчисления должностных окладов гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий по функциональным блокам согласно приложению 2 Постановления с применением поправочного коэффициента к установленным размерам ДО:

- Специалисты высшего уровня квалификации: с 1 января 2023 года в размере 3,42;
- Специалисты среднего уровня квалификации: с 1 января 2023 года в размере 2,34;
- Специалистам немедицинских работников: с 1 января 2025 года в размере 2,0;
- Должностные оклады санитарок, в том числе сестры-хозяйки устанавливается с учетом дополнительного поправочного коэффициента 1,15 к окладу;

2.4. Коэффициентов для исчисления должностного оклада (тарифных ставок) рабочих, применяемых к БДО согласно приложению 3 Постановления;

3. Ежемесячный размер постоянной части заработной платы работника зависит от фактически отработанного им дней, учет которого ведется по Табелю учета.

4. Размер постоянной части заработной платы работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочих дней и выполнившего нормы труда, не может быть ниже установленного законом Республики Казахстан минимального размера месячной заработной платы.

5. Размеры должностных окладов, система премирования и иное вознаграждение главного врача, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается приказом руководителя Управления здравоохранения Жамбылской области.

6. Согласно отраслевого соглашения и Приказа Министра здравоохранения от 30 ноября 2020 года № КР ДСМ-213/2020 «Об утверждении типовой системы оплаты труда работников государственных предприятий на праве хозяйственного ведения в области здравоохранения» Предприятие может применить поправочные коэффициенты и прочие надбавки в пределах фонда оплаты труда. Размер дополнительного поправочного коэффициента к должностному окладу (с учетом поправочного коэффициента № 1193 от 31.12.15 г ПП РК) для немедицинского персонала указан в Приложении 2 настоящего положения.

7. Оплата труда работников Предприятия (основная заработная плата) производится за счет денежных средств, полученных за оказания медицинских услуг в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи (далее ГОБМП) и в системе обязательного социального медицинского страхования (далее ОСМС).

Глава 3. Составление штатного расписания и тарификационного списка организации

1. В штатном расписании определяется численный состав, перечень должностей работников, количество ставок. (информация по штатному расписанию Предприятий, по форме согласно приложению 1 к настоящей Системе оплаты труда)

2. В тарификационном списке месячные должностные оклады, категории должностей, а также общая численность и общий фонд заработной платы по предприятию.

3. Утверждение штатного расписания и тарификационного списка предоставлено главному врачу предприятия в соответствии с Уставом.

5. В тарификационном списке указываются должностные оклады, которые не могут быть ниже гарантированного законодательством.

Глава 4. Стимулирующие выплаты

4.1. Стимулирующие выплаты (премии) - это материальное поощрение работников *(за надлежащее выполнение трудовых обязанностей, за выполнение дополнительного объема работ, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых заданий руководства)*

4.2. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников в улучшении результатов работы организации.

4.3. Причитающаяся работнику премия суммируется с начисленной постоянной частью заработной платы и выплачивается работнику вместе с ней.

4.4. Премии начисляются и выплачиваются работникам на основании Приказа руководителя Организации.

4.5. Премия по итогам работы за год - это вознаграждение работнику за выполнение его должностных обязанностей на своем рабочем месте и за вклад в реализацию функциональных задач подразделения.

4.6. Размер премии по итогам работы за год устанавливается на основании ежегодной оценки результатов труда работника.

Глава 5. Доплаты

5.1. В Предприятии устанавливаются следующие виды доплат, предусмотренные законодательством Республики Казахстан:

- за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за работу в праздничные и выходные дни;

5.2. Размер доплаты за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) составляет 25%, 30% или 50% от среднемесячной заработной

платы работника, выполняющего совмещение должностей (расширение зоны обслуживания). Доплаты за совмещение должностей начисляются и выплачиваются работникам на основании Приказа руководителя организации о совмещения конкретным работником должностей (расширении зоны обслуживания).

5.3. Размер доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника составляет 25%, 30% или 50% от среднемесячной заработной платы временно отсутствующего работника. Доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника начисляются и выплачиваются работникам на основании Приказа руководителя Организации о выполнении конкретным работником обязанностей временно отсутствующего работника.

5.4. Работа в праздничные и выходные дни оплачивается не ниже чем в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника. Доплаты за работу в праздничные и выходные дни начисляются и выплачиваются работникам на основании данных в Табеле учета рабочего времени.

5.6. Оплата сверхурочной работы

- 1) Сверхурочными считаются работы сверх установленной продолжительности рабочего времени.
- 2) Оплата сверхурочных работ производится за каждый час сверхурочной работы не ниже чем в полуторном размере часовой ставки (исходя из должностного оклада) на основании приказа руководителя.

Глава 6. Трудовой отпуск

1. Всем работникам предприятия гарантируется ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

2. Ежегодные оплачиваемые трудовые отпуска делятся на два вида - основной и дополнительный, предоставляемый работникам, занятым на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными)

и (или) опасными (особо опасными) условиями труда, и в случаях, установленных законодательными актами Республики Казахстан.

3. По соглашению сторон работникам могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы.

4. Работникам предоставляются дополнительные неоплачиваемые учебные отпуска на период сдачи экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), сдачи выпускных экзаменов.

5. Работникам предоставляется ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее 30 (тридцати) календарных дней, с выплатой пособия на оздоровление в размере должностного оклада (пункт 10 статьи 139 Трудового кодекса РК). Отдельным категориям работников может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск, только в случае установления об этом в коллективном договоре, трудовом договоре.

Глава 7. Порядок оплаты труда работников

7.1. За труд работникам ежемесячно выплачивается заработная плата, которая включает в себя постоянную часть, а также стимулирующие выплаты (премии) и доплаты (при их наличии).

7.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не позднее 10 числа месяца, следующего за оплачиваемым месяцем.

7.3. Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления денег на личную банковскую карточку работника.

7.4. Удержания из заработной платы работника производятся по решению суда, а также в случаях, предусмотренных законами РК. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед Организацией, может также производиться на основании Приказа руководителя Организации при наличии письменного согласия работника.

* Примечание: При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным листам, а также в случаях, предусмотренных

законодательством, размер ежемесячного удержания не может превышать 50% причитающейся работнику заработной платы.

7.5. При выплате заработной платы работодатель в бумажной форме ежемесячно извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.6. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их.

7.7. При прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится не позднее трех рабочих дней после его прекращения.

8. Заключительные положения

9.1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению руководителем Организации.

9.2. Положение подлежит пересмотру в случае изменения трудового законодательства Республики Казахстан.

9.3 Настоящее положение вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует с 1 января 2026 года. Настоящее положение сохраняет свое действие до даты принятия нового положения.