

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного коммунального предприятия на праве хозяйственного ведения «Жамбылский областной центр психического здоровья управления здравоохранения акимата Жамбылской области»

1. Общие положения

1. Типовая система оплаты труда работников государственных предприятий на праве хозяйственного ведения «Жамбылский областной центр психического здоровья управления здравоохранения акимата Жамбылской области» (далее – Положение) разработана в целях обеспечения единых подходов по определению заработной платы работников государственных предприятий на праве хозяйственного ведения «Жамбылский областной центр психического здоровья управления здравоохранения акимата Жамбылской области» (далее – Центр).

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан «О государственном имуществе» от 1 марта 20 года №413-IV, 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», Приказа Министра здравоохранения РК 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».

2. Положение определяет условия, порядок оплаты и стимулирование труда работников Центра.

3. Фонд оплаты труда (далее-ФОТ) на основании утверждённого штатного расписания Центра рассчитывается ежегодно согласно Плану развития.

2. Основные понятия

4. В Положении применяются следующие термины с соответствующими определениями:

оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением работодателем обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя;

государственное предприятие на праве хозяйственного ведения - коммерческая организация, наделенная государством имуществом на праве хозяйственного ведения и отвечающая по своим обязательствам всем принадлежащим ей имуществом;

основная заработная плата – относительно постоянная часть заработной платы, включающая оплату по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам, и предусмотренные трудовым законодательством Республики Казахстан, отраслевым соглашением, коллективным и (или) трудовым договорами выплаты постоянного характера;

заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

тарифная ставка (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности (квалификации) за единицу времени;

условия труда – условия оплаты, нормирования труда, выполнения трудовых обязанностей, режима рабочего времени и времени отдыха, порядок совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, безопасности и охраны труда, технические, производственно-бытовые условия, а также иные по согласованию сторон условия труда;

работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору
вредные условия труда – условия труда, которые характеризуются наличием вредных производственных факторов;

совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;

праздничные дни – дни национальных и государственных праздников Республики Казахстан;

компенсационные выплаты – денежные выплаты, связанные с особым режимом работы и условиями труда, потерей работы, возмещением работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законами Республики Казахстан обязанностей, а также выплаты, связанные с профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации работников или иных лиц, не состоящих в трудовых отношениях (далее – обучаемый);

трудовой стаж – время в календарном исчислении, затраченное работником на выполнение трудовых обязанностей, а также иные периоды, включаемые в трудовой стаж в соответствии с настоящим Кодексом;

отпуск – освобождение работника от работы на определенный период для обеспечения ежегодного отдыха работника или социальных целей с сохранением за ним места работы (должности) и в случаях, установленных настоящим Кодексом, средней заработной платы;

план развития – документ, определяющий основные направления деятельности и показатели финансово-хозяйственной деятельности государственного предприятия, акционерного общества и товарищества с ограниченной ответственностью, контрольный пакет акций (доля участия в уставном капитале) которого принадлежит государству, в том числе

национального управляющего холдинга, национального холдинга и национальной компании, на пятилетний период;

повышающий коэффициент – коэффициент к заработной плате установленный комиссией Центра и утвержденный приказом главного врача.

3. Система оплаты труда

5. Система оплаты труда включает в себя оплату труда на основе:

1) должности работников Центра, разработанного в соответствии с классификацией должностей по функциональным блокам и включающего управленческий, основной, административный и вспомогательный персонал с учетом уровня образования, квалификации, сложности выполняемых работ и степени ответственности;

2) с применением базового должностного оклада в размере 17697 тенге, установленного постановлением Правительства РК от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий»;

3) коэффициентов для исчисления должностных окладов (далее – ДО) работников Центра (за исключением рабочих), по функциональным блокам, применяемых к базовому должностному окладу (далее – БДО);

4) коэффициентов для исчисления ДО (тарифных ставок) рабочих, применяемых к БДО;

5) условий оплаты труда работников Центра;

6) повышающих коэффициентов к заработной плате, установленных решением комиссии,

6. Размер основной заработной платы и пособия на оздоровление работников не может быть ниже основной заработной платы и пособия на оздоровление гражданских служащих, установленных постановлением Правительства РК от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий».

7. Фонд оплаты труда работников Центра включает должностные оклады, доплаты и надбавки за условия труда, пособие на оздоровление к ежегодному оплачиваемому трудовому отпуску в размере не менее одного должностного оклада с учетом поправочного коэффициента, иные выплаты, определяемые Центром в пределах утвержденного фонда оплаты труда, а также компенсации, предусмотренные законодательством Республики Казахстан.

8. ДО работников Центра определяется путем умножения соответствующих коэффициентов, утвержденных для исчисления их ДО в зависимости от отнесения занимаемых должностей к функциональным блокам и стажа работы по специальности, присвоенных квалификационных разрядов (для рабочих), на размер БДО, установленного пунктом 2) раздела 5 настоящего Положения.

9. Конкретные размеры доплат и надбавок за условия труда для работников Центра в пределах, установленных настоящим Положением,

определяются коллективным договором и (или) актом работодателя в соответствии с законодательством;

10. В целях определения ДО работников Центра Положением определены порядок и условия исчисления стажа работы по специальности.

11. Условия оплаты труда медицинских работников в зависимости от объема, качества оказываемой медицинской помощи устанавливаются в порядке, определяемом приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 15 декабря 2020 года № 278/2020 «Об утверждении Правил поощрения работников субъектов здравоохранения, оказывающих медицинские услуги в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи и в системе обязательного социального медицинского страхования».

12. Работодатель обеспечивает выплату заработной платы работникам, финансируемым в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи и системы обязательного социального медицинского страхования, с применением должностных окладов и поправочных коэффициентов в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

13. В целях повышения заинтересованности работников в повышении эффективности труда и качества выполняемых работ работодатель вправе устанавливать дополнительные поправочные коэффициенты к заработной плате, размеры которых определяются актами работодателя в пределах утвержденного фонда оплаты труда в соответствии с приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 30 ноября 2020 года № ҚР ДСМ-213/2020 «Об утверждении Типовой системы оплаты труда работников государственных предприятий на праве хозяйственного ведения в области здравоохранения».

14. В соответствии с приказом Министра здравоохранения от 20 декабря 2020 года ҚР ДСМ № 283/2020 «Об утверждении правил подтверждения результатов непрерывного профессионального развития работников здравоохранения», в целях мотивации профессионального роста медицинских работников, применить требования к уровням квалификаций по результатам непрерывного профессионального развития работников здравоохранения по следующим критериям достижения:

1) для исчисления оплаты по достижению уровня квалификации «вторая квалификационная категория» согласно Постановлению №1193 требуется повышение квалификации в объеме не менее 5 кредитов (150 часов) и результаты неформального образования не менее 30 ЗЕ, рекомендательное письмо от профильной профессиональной ассоциации (при наличии), непрерывный стаж 5 лет;

2) для исчисления оплаты по достижению уровня квалификации «первая квалификационная категория» согласно Постановлению №1193 требуется повышение квалификации в объеме не менее 5 кредитов (150 часов) и результаты неформального образования не менее 60 ЗЕ, рекомендательное письмо от профильной профессиональной ассоциации (при наличии), непрерывный стаж 5 лет после достижения «второй квалификационной категории»;

3) для исчисления оплаты по достижению уровня квалификации «высшая квалификационная категория» согласно Постановлению №1193 требуется

повышение квалификации в объеме не менее 5 кредитов (150 часов) и результаты неформального образования не менее 90 ЗЕ, рекомендательное письмо от профильной профессиональной ассоциации (при наличии), непрерывный стаж 5 лет после достижения «первой квалификационной категории».

Подтверждение уровня квалификации для присвоения второй, первой и высшей квалификационных категорий осуществляется на добровольной основе.

4. Порядок установления повышающих коэффициентов к заработной плате

12. Повышающие коэффициенты к заработной плате работников Центра могут устанавливаться с учетом следующих факторов:

- сложности и ответственности выполняемой работы;
- выполнения работ, требующих специальных профессиональных знаний, навыков и высокой квалификации;
- дефицитности соответствующей специальности на рынке труда;
- иных факторов, влияющих на привлечение, удержание и мотивацию работников, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

13. Решение об установлении повышающих коэффициентов к заработной плате принимается комиссией Центра и утверждается приказом главного врача Центра.

14. Заработная плата, исчисленная с учетом установленного повышающего коэффициента, является оплатой труда постоянного характера на период действия такого коэффициента, если иное не предусмотрено приказом главного врача Центра.

6. Стимулирующие и единовременные выплаты

15. Стимулирующие и единовременные выплаты производятся в пределах средств, предусмотренных Планом развития, а также за счет экономии средств Центра:

- к национальным, государственным, профессиональным праздникам;
- по итогам работы за отчетный период при достижении установленных показателей деятельности.

16. Стимулирующие и единовременные выплаты являются правом работодателя и не относятся к обязательным выплатам.

17. Стимулирование работников определяется при достижении результата деятельности по следующим критериям:

- качество оказываемых услуг;
- выполнение плановых показателей и объема работ;
- качество и результативность труда;
- внедрение современных технологий и инноваций;
- выполнение особо важных, сложных и ответственных работ;
- соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины;
- уровень удовлетворенности пациентов;

- качественное ведение учетно-отчетной документации.

18. Стимулирование работников осуществляется за фактически отработанный период.

19. Решение о выплате стимулирующих принимается комиссией и утверждается актом главного врача, а единовременные выплаты актам главного врача.

20. Стимулирующие выплаты не производятся за отчетный период:

- при наличии неснятого дисциплинарного взыскания;
- работникам, проработавшим в Центре менее одного месяца;
- в период испытательного срока;
- работникам, уволенным до окончания отчетного периода, если иное не установлено решением работодателя.

6. Порядок, условия оплаты труда работников и сроки выплаты заработной платы

21. Начисление заработной платы производится на основании следующих документов:

- трудовой договор;
- приказ о приеме на работу;
- штатного расписания, должностных окладов (тарифных ставок), доплат и надбавок, утвержденных приказом руководителя Центра;
- табеля учета рабочего времени.

22. Заработная плата выплачивается работникам ежемесячно в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не позднее 10-го числа месяца, следующего за отработанным.

23. Оплата труда за работу во время дежурств, выполняемых по графикам сменности работниками Центра сверх месячной нормы рабочего времени, производится по фактически отработанному времени (на основании служебных записок от руководителей структурных подразделений), если работа выполнялась в рабочие дни – в полуторном размере, и не ниже в полуторном размера при работе в праздничные и выходные дни исходя из дневной (часовой) ставки работника.

24. Работникам Центра по письменному заявлению может выплачиваться аванс в размере не более 50% от заработной платы не позднее 25 числа текущего месяца.

25. Заработная плата, аванс, премии и другие денежные выплаты работникам перечисляются в безналичной форме на платежную карту.

26. При выплате заработной платы бухгалтерия Центра ежемесячно в письменной или электронной форме извещает каждого работника:

- о составных частях заработной платы;
- о размерах и основаниях произведенных удержаний;

- об общей сумме, подлежащей выплате

27. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными нормами действующего законодательства РК.

28. Удержание профсоюзных и членских взносов из заработной платы работника производится на основании его письменного заявления в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

29. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы работника не может превышать 50% заработной платы, причитающейся работнику.

30. При прекращении и/или расторжении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится не позднее 3 (трех) рабочих дней после его прекращения в установленном законом порядке.

31. Для рассмотрения вопросов, связанных с оплатой труда работников, приказом главного врача Центра создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе пяти человек.

Тарификационная комиссия:

- рассматривает вопросы установления должностных окладов (тарифных ставок);
- рассматривает вопросы установления доплат, надбавок и иных выплат;
- рассматривает вопросы применения коэффициентов к заработной плате;
- рассматривает спорные вопросы, связанные с оплатой труда работников;
- вносит главному врачу Центра рекомендации по вопросам оплаты труда.

7. Доплаты и надбавки

32. Центр производит все виды доплат и надбавок к должностному окладу (тарифной ставке), предусмотренные трудовым законодательством Республики Казахстан.

33. Настоящим Положением устанавливаются следующие виды доплат и надбавок:

- доплаты за работу в ночное время - производится в размере не ниже полуторной часовой тарифной ставки (часовой оплаты труда, рассчитанной исходя из должностного оклада работника) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22:00 до 06:00 часов;

- доплата за работу в выходные и праздничные дни — производится в размере не ниже полуторной часовой тарифной ставки (часовой оплаты труда, рассчитанной исходя из должностного оклада работника) за фактически отработанные часы. По соглашению сторон и по желанию работника работа в

выходной или праздничный день может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха в порядке, установленном трудовым законодательством Республики Казахстан;

- доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работникам, выполняющим дополнительный объем работ без освобождения от основной работы. Размер доплаты определяется приказом главного врача и не может превышать 50 % должностного оклада, если иное не предусмотрено законодательством Республики Казахстан;

- доплата работникам, занятым на тяжелых, особо тяжелых, вредных, особо вредных, опасных и особо опасных работах, устанавливается в повышенном размере на основании результатов оценки условий труда и перечня производств, цехов, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

- доплата за психоэмоциональные и физические нагрузки устанавливается работникам согласно утвержденному перечню должностей (профессий) и критериям, определяющим уровень психоэмоциональных и физических нагрузок;

- доплата за заведование отделением (кабинетом) устанавливается работникам, на которых возложены соответствующие обязанности;

- Доплата за статус «Главная медицинская сестра» и «Старшая медицинская сестра» устанавливается работникам, назначенным на соответствующие должности в установленном порядке;

- надбавка за особые условия труда устанавливается в случаях и размерах, предусмотренных настоящим Положением и актами Центра;

- надбавка за классную квалификацию водителям устанавливается водителям, имеющим присвоенную в установленном порядке классную квалификацию.

8. Заключительные положения

34. Центр обеспечивает соблюдение требований трудового законодательства Республики Казахстан и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан, регулирующих вопросы оплаты труда.

35. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, разрешаются в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан, коллективным договором (при наличии) и иными актами Центра, принятыми в пределах его компетенции.