

**Еңбекке ақы төлеу және қызметкерлерді ынталандыру
жүйесі туралы ереже**

**"Жамбыл облысы әкімдігінің денсаулық сақтау басқармасы Жамбыл
облыстық жұқтырылған иммун тапшылығы синдромының алдын алу
және онымен күрес жүргізу орталығы" коммуналдық мемлекеттік
қазыналық кәсіпорны**

Тараз қаласы - 2026 жыл

«КЕЛІСІЛДІ»

КМҚК «Жамбыл облысы әкімдігінің денсаулық сақтау басқармасы Жамбыл облыстық жұқтырылған иммун тапшылығы синдромының алдын алу және онымен күрес жүргізу орталығы» бастауыш кәсіподақ ұйымы

Сатмаханова Л.О.

2026 ж.

«БЕКІТЕМІН»

Бас дәрігер
КМҚК «Жамбыл облысы әкімдігінің денсаулық сақтау басқармасы Жамбыл облыстық жұқтырылған иммун тапшылығы синдромының алдын алу және онымен күрес жүргізу орталығы»

Қыдырбаев Б.Ж.

2026 ж.

« »
М.О.

ЕРЕЖЕ

Қызметкерлерге еңбекақы төлеу және ынталандыру жүйесі туралы

«Жамбыл облысы әкімдігінің денсаулық сақтау басқармасы Жамбыл облыстық жұқтырылған иммун тапшылығы синдромының алдын алу және онымен күрес жүргізу орталығы» коммуналдық мемлекеттік қазыналық кәсіпорны

1. Жалпы бөлім

1. «Жамбыл облысы әкімдігінің денсаулық сақтау басқармасы Жамбыл облыстық жұқтырылған иммун тапшылығы синдромының алдын алу және онымен күрес жүргізу орталығы» КМҚК-дағы еңбекке ақы төлеу және сыйлықақы беру шарттары туралы осы Ереже (бұдан әрі – Ереже) мынадай нормативтік-құқықтық актілерге сәйкес әзірленді:

- Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы №414-V Еңбек кодексі;
- Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» қаулысы;
- Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2020 жылғы 21 желтоқсандағы №ҚР ДСМ-305/2020 «Денсаулық сақтау саласындағы мамандықтар мен мамандандырулар номенклатурасын, денсаулық сақтау қызметкерлері лауазымдарының номенклатурасы мен біліктілік сипаттамаларын бекіту туралы» бұйрығы;
- Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы №1043 «Денсаулық сақтау жүйесінің кейбір салаларындағы азаматтық қызметшілер лауазымдарының тізілімін бекіту туралы» бұйрығы;
- «Жамбыл облысы әкімдігінің денсаулық сақтау басқармасының «Жамбыл облыстық жүре пайда болған иммун тапшылығы синдромының алдын алу және оған қарсы күрес орталығы» КМК Жарғысы;
- Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 1 наурыздағы №413-IV «Мемлекеттік мүлік туралы» Заңы;
- Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2013 жылғы 31 желтоқсандағы №1562 «Өз қаражаты есебінен міндетті кәсіптік зейнетақы жарналарын төлеушілер зиянды (ерекше зиянды) еңбек жағдайларындағы жұмыстарда істейтін қызметкерлер өндірістерінің, жұмыстарының, кәсіптерінің тізбесін бекіту туралы» қаулысы;

- Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы №1053 «Жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, қосымша ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысына және еңбекке ақы төлеудің жоғарылатылған мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптердің және лауазымдардың тізімін, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесін, сондай-ақ оларды беру қағидаларын бекіту туралы» бұйрығы;
- Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрінің 2017 жылғы 25 қыркүйектегі №720 «Еңбек жағдайлары үшін қосымша ақы белгіленетін қызметкерлер мен ұйымдардың лауазымдары тізбесін бекіту туралы» бұйрығы;
- Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау министрлігі, «AQNIET» Қазақстандық денсаулық сақтау және қоғамдық қызмет көрсету қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі және «QazMed» медицина және онымен сабақтас салалар қызметкерлерінің салалық кәсіподағы» республикалық қоғамдық бірлестігі арасында 2026–2028 жылдарға арналған Салалық келісім (бұдан әрі – Салалық келісім);
- Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 3 шілдедегі №540 «Жұмыс берушінің бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорына міндетті зейнетақы жарналарын есептеу (есепке жазу) және аудару қағидалары мен мерзімдерін және олар бойынша өндіріп алуды бекіту туралы» қаулысы.
- «Жамбыл облысы әкімдігінің денсаулық сақтау басқармасы Жамбыл облыстық жұқтырылған иммун тапшылығы синдромының алдын алу және онымен күрес жүргізу орталығы» КМҚК-ның ұжымдық шарты.

Осы Ережеде мынадай ұғымдар пайдаланылады:

- 1) еңбекке ақы төлеу – жұмыс берушінің қызметкерге Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне (бұдан әрі – Еңбек кодексі), Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілеріне, сондай-ақ келісімдерге, еңбек және ұжымдық шарттарға, жұмыс берушінің актілеріне және осы Үлгілік ережеге сәйкес оның еңбегі үшін міндетті түрде сыйақы төлеуін қамтамасыз етуге байланысты қатынастар жүйесі;
- 2) лауазымдық айлықақы – қызметкердің біліктілігін, орындалатын жұмыстың күрделілігін, көлемін, сапасын және еңбек жағдайларын ескере отырып, еңбек нормаларын (еңбек міндеттерін) орындағаны үшін қызметкерге ай сайын төленетін еңбекақының белгіленген мөлшері;
- 3) қосымша ақшалай төлемдер (сыйлықақы) – қол жеткізілген жетістіктерді материалдық ынталандыру және жұмыс тиімділігін арттыру мақсатында жұмыс нәтижелеріне қарай ұйым қызметкерлеріне төленетін сыйақы.

2. Жұмыс берушінің еңбекке ақы төлеу саласындағы кепілдіктері

Жұмыс беруші қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеу саласында мыналарға кепілдік береді:

- айлық жалақының ең төменгі мөлшеріне;
- сағаттық жалақының ең төменгі мөлшеріне;
- мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеуге;
- үстеме жұмыс сағаттарына ақы төлеуге;
- түнгі уақыттағы жұмысқа ақы төлеуге;
- еңбек жағдайлары зиянды жұмыстарда жұмыс істейтін қызметкерлерге жұмыс берушінің қаражаты есебінен міндетті кәсіптік зейнетақы жарналарын аударуға;
- 1975 жылғы 1 қаңтардан кейін туған қызметкерлерге жұмыс берушінің қаражаты есебінен жұмыс берушінің міндетті зейнетақы жарналарын аударуға;
- қызметкердің жалақысынан ұстап қалу мөлшерін шектеуге;
- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес жалақыны төлеу тәртібі мен мерзімдерін сақтауға.

3. Еңбекақы төлеу жүйесі

Мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындар қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесі Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» қаулысына сәйкес жүзеге асырылады және мынадай негіздер бойынша еңбекақы төлеуді қамтиды:

1) Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» қаулысына (бұдан әрі – Қаулы) 1-қосымшаға сәйкес азаматтық қызметшілердің (білікті жұмысшыларды қоспағанда), мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдар қызметкерлерінің лауазымдарын функционалдық блоктар бойынша жіктеуге;

2) Қаулымен белгіленген 17 697 теңге мөлшеріндегі базалық лауазымдық айлықақыны (БЛА) қолдануға;

3) Қаулыға 2-қосымшаға сәйкес азаматтық қызметшілердің, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдар қызметкерлерінің, қазыналық кәсіпорындар қызметкерлерінің функционалдық блоктар бойынша лауазымдық айлықақыларын есептеу коэффициенттерін қолдануға;

4) Қаулыға 3-қосымшаға сәйкес жұмысшылардың лауазымдық айлықақыларын (тарифтік мөлшерлемелерін) есептеу үшін БЛА-ға қолданылатын коэффициенттерді қолдануға;

5) Қаулыға 5-қосымшаға (12-тармақша) сәйкес денсаулық сақтау саласындағы азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдар қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындар қызметкерлеріне еңбек жағдайлары үшін қосымша ақылар белгілеуге;

6) Қаулыға 18-қосымшаға сәйкес азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдар қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындар қызметкерлеріне ортақ қосымша ақылар мен үстемеақыларды қолдануға. Қызметкерге еңбекақы еңбек шартымен, ұжымдық шартпен және (немесе) жұмыс берушінің актілерімен белгіленеді.

4. Жалақыны есептеу тәртібі және төлеу мерзімдері

1. Жалақы Қазақстан Республикасының ұлттық валютасы – теңгемен белгіленеді және айына кемінде бір рет, келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірілмей төленеді. Жалақы төлеу күні еңбек және ұжымдық шарттарда көзделеді. Жалақы төлеу күні демалыс немесе мереке күніне сәйкес келген жағдайда, жалақы осы күннің қарсаңында төленеді. Жалақы қызметкерге жұмыс берушінің жұмыс уақытын есепке алу құжаттарында көрсетілген, нақты жұмыс істеген уақыты үшін төленеді.

Жалақы төлеу кезінде жұмыс беруші әрбір қызметкерге ай сайын жазбаша немесе электрондық түрде тиісті кезеңде оған тиесілі жалақының құрамдас бөліктері, жүргізілген ұстап қалулардың мөлшері мен негіздері, оның ішінде ұсталған және аударылған міндетті зейнетақы жарналары туралы мәліметтерді, сондай-ақ төленуге жататын жалпы ақша сомасын хабарлауға міндетті.

Жұмыс беруші жалақыны еңбек және ұжымдық шарттарда белгіленген толық көлемде және мерзімдерде төлемеген жағдайда, Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауапты болады. Жұмыс беруші қызметкерге жалақы бойынша берешекті және төлемді

кешіктірген кезең үшін өсімпұл төлеуге міндетті. Өсімпұл мөлшері міндеттемелерді орындау күніндегі Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің базалық мөлшерлемесінің 1,25 еселенген мөлшері негізінде есептеледі және төлем жүргізілуге тиіс болған күннен кейінгі күннен бастап төлем жүргізілген күнді қоса алғанда, әрбір кешіктірілген күн үшін есептеледі.

Еңбек шарты тоқтатылған кезде жұмыс берушіден қызметкерге тиесілі сомаларды төлеу еңбек шарты тоқтатылған күннен кейінгі үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

Бес күндік және алты күндік жұмыс аптасы кезінде орташа жалақы нақты жұмыс істеген уақыт үшін тиісті кезеңдегі орташа күндік (сағаттық) жалақы негізінде, белгіленген қосымша ақылар мен үстемеақыларды, сыйлықақыларды және еңбекақы төлеу жүйесінде көзделген тұрақты сипаттағы басқа да ынталандырушы төлемдерді ескере отырып есептеледі.

Орташа жалақыны есептеу үшін есептік кезең Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес тиісті төлемге байланысты оқиға басталғанға дейінгі он екі күнтізбелік айды құрайды. Он екі күнтізбелік айдан аз жұмыс істеген қызметкерлер үшін орташа жалақы нақты жұмыс істеген уақыты бойынша анықталады.

2. Қызметкердің жалақысынан ұстап қалулар

Қызметкердің жалақысынан ұстап қалулар сот шешімі бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің тиісті бабында көзделген жағдайларда жүргізіледі.

Қызметкердің өзі жұмыс істейтін ұйым алдындағы берешегін өтеу үшін жалақысынан ұстап қалу жұмыс берушінің актісі негізінде қызметкерге хабарлау арқылы жүргізілуі мүмкін:

1) іссапарға байланысты берілген және жұмсалмаған, уақтылы қайтарылмаған ақша сомаларын өтеу үшін, сондай-ақ іссапарға байланысты шығыстарды растайтын құжаттар ұсынылмаған жағдайда;

2) қызметкерді оқытуға байланысты жұмыс берушінің шығындарын өтеуді көздейтін жағдайларда, оқыту шарты болған кезде, еңбек шарты мерзімінен бұрын бұзылған жағдайда өтелмеген жұмыс істеу мерзіміне пропорционалды түрде;

3) қызметкерге жалақы есебінен берілген өтелмеген авансты өтеу үшін;

4) қызметкердің жазбаша келісімі болған өзге де жағдайларда.

Бірнеше атқарушылық құжат бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында және Кодекстің тиісті бабында көзделген жағдайларда жалақыдан ай сайынғы ұстап қалу мөлшері қызметкерге тиесілі жалақының елу пайызынан аспауға тиіс.

Салықтарды, жарналар мен аударымдарды есептеу тәртібін айқындау кезінде Қазақстан Республикасының Салық кодексі, Қазақстан Республикасының «Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру туралы» Заңы және Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексі басшылыққа алынады.

3. Қызметкерлерге берілетін кепілдіктер

Жұмыс берушінің қаражаты есебінен мерзімдік медициналық қарап-тексеруден өту кезеңінде Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне немесе ұжымдық шартқа сәйкес медициналық қарап-тексеруден өтуге міндетті қызметкерлердің жұмыс орны (лауазымы) және орташа жалақысы сақталады.

Донор болып табылатын қызметкердің қанын және оның компоненттерін медициналық тексеру мен тапсыру кезеңінде жұмыс орны (лауазымы) және орташа жалақысы сақталады, сондай-ақ Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес өзге де кепілдіктер беріледі.

Жүкті әйелдердің жүктілік бойынша медициналық тексеруден өтуі және он екі аптаға дейін медициналық есепке қойылуы кезеңінде жұмыс орны (лауазымы) және орташа жалақысы сақталады, сондай-ақ Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес өзге де кепілдіктер беріледі.

Трансплантациялау үшін ағзалардың (ағза бөліктерінің) және (немесе) тіндердің (тін бөліктерінің) доноры болып табылатын қызметкердің тексеруден және ағзаларды (ағза бөліктерін) және (немесе) тіндерді (тін бөліктерін) алудан өту кезеңінде жұмыс орны (лауазымы) және орташа жалақысы сақталады.

Іссапар кезінде қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) сақталады, сондай-ақ іссапар күндеріне сәйкес келетін жұмыс күндері үшін жалақысы төленеді.

Іссапарға жіберілетін қызметкерлерге:

1) іссапарда болған күнтізбелік күндер үшін, оның ішінде жолда болған уақыт үшін тәуліктік шығыстар;

2) баратын жеріне дейін және кері қайту жолақысы;

3) тұрғын үй-жайды жалдау шығыстары төленеді.

4. Зиянды еңбек жағдайларындағы қызметкерлерге кәсіби төлем

Зиянды еңбек жағдайларындағы жұмыстарда істейтін, 55 жасқа толған және олар үшін жиынтығында кемінде 84 ай міндетті кәсіптік зейнетақы жарналары төленген қызметкерлерге, олардың зиянды еңбек жағдайларындағы жұмысты тоқтатуы немесе зиянды өндірістік факторлардың әсерін болдырмайтын басқа жұмысқа ауысуы шартымен, жұмыс берушінің қаражаты есебінен кәсіптік төлем жүзеге асырылады.

Жұмыс берушінің қаражаты есебінен кәсіптік төлем алу құқығы өтініш берген күннен бастап туындайды.

Кәсіптік төлемді жүзеге асыру туралы өтінішті тіркеу күні қызметкердің зиянды еңбек жағдайларындағы жұмысты тоқтатуы немесе зиянды өндірістік факторлардың әсерін болдырмайтын басқа жұмысқа ауысуы туралы өтінішін тіркеген күн не қызметкердің жұмыс берушінің қаражаты есебінен кәсіптік төлемді жүзеге асыруға келісімін алған күн болып есептеледі.

Жұмыс берушінің қаражаты есебінен кәсіптік төлем осы төлемді алушы Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексінің 207-бабында белгіленген зейнеткерлік жасқа толғанға дейін жүзеге асырылады.

Жұмыс берушінің қаражаты есебінен кәсіптік төлемнің мөлшері ай сайын республикалық бюджет туралы заңда тиісті қаржы жылына белгіленген бір ең төменгі күнкөріс деңгейін құрайды.

5. Жұмыстан айырылуына байланысты өтемақы төлемдері

Жұмыс беруші еңбек шартының бұзылуына байланысты жұмыстан айырылған жағдайда орташа бір айлық жалақы мөлшерінде өтемақы төлемдерін мынадай жағдайларда жүзеге асырады:

1) жұмыс беруші – заңды тұлға таратылған немесе жұмыс беруші – жеке тұлға қызметін тоқтатқан жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде;

2) қызметкерлер санының немесе штатының қысқартылуына байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде;

3) жұмыс берушінің еңбек шартының талаптарын орындамауына байланысты қызметкердің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде.

6. Уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақы

Жұмыс беруші өз қаражаты есебінен қызметкерлерге уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеуге міндетті.

Уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеуге Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті органы белгілеген тәртіппен берілген уақытша еңбекке жарамсыздық парақтары негіз болып табылады.

Уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақы қызметкерлерге еңбекке жарамдылығы қалпына келген күнге дейін немесе Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес мүгедектік белгіленгенге дейін еңбекке жарамсыздықтың бірінші күнінен бастап төленеді.

Уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақы мынадай жағдайларда төленбейді:

1) қызметкердің қылмыстық құқық бұзушылық жасауы кезінде алған өндірістік жарақатына байланысты уақытша еңбекке жарамсыздығы туындаған және оның кінәсі заңды күшіне енген сот үкімімен анықталған жағдайда;

2) соттың шешімі бойынша қызметкер мәжбүрлеп емделген кезеңде (психикалық ауруы бар адамдарды қоспағанда);

3) қызметкер қамауда болған кезеңде және сот-медициналық сараптамадан өткен уақытта, оның кінәсі заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен анықталған жағдайда;

4) қызметкердің алкогольді, есірткі құралдарын, психотроптық заттарды, олардың аналогтары мен прекурсорларын пайдалану салдарынан туындаған аурулар немесе өндірістік жарақаттар бойынша уақытша еңбекке жарамсыз болған жағдайда;

5) жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысына сәйкес келетін уақытша еңбекке жарамсыздық күндері үшін;

6) жалақы сақталмайтын демалысқа сәйкес келетін уақытша еңбекке жарамсыздық күндері үшін;

7) бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалысқа сәйкес келетін уақытша еңбекке жарамсыздық күндері үшін.

Уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақы мөлшері, Ұлы Отан соғысының ардагерлері, жеңілдіктері бойынша Ұлы Отан соғысының ардагерлеріне теңестірілген ардагерлер және басқа мемлекеттердің аумағындағы соғыс қимылдарының ардагерлері болып табылатын жұмыс істейтін қызметкерлерді қоспағанда, қызметкердің орташа күндік жалақысын уақытша еңбекке жарамсыздық кезеңіне келетін жұмыс күндерінің санына көбейту арқылы анықталады.

Бір ай үшін төленетін уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақы мөлшері тиісті жылға белгіленген айлық есептік көрсеткіштің жиырма бес еселенген мөлшерінен аспауға тиіс, заңнамада көзделген ерекшеліктерді қоспағанда.

7. Ауылдық жерлерде жұмыс істейтін азаматтық қызметшілерге қосымша кепілдіктер Денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет, спорт, ветеринария, орман шаруашылығы және ерекше қорғалатын табиғи аумақтар салаларындағы азаматтық қызметшілер болып табылатын және ауылдық жерде жұмыс істейтін мамандарға жергілікті өкілді органдардың шешімі бойынша бюджет қаражаты есебінен, егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, қалалық жерде осы қызмет түрлерімен айналысатын азаматтық қызметшілердің лауазымдық айлықақыларымен және тарифтік мөлшерлемелерімен салыстырғанда кемінде 25% мөлшерінде жоғары лауазымдық айлықақылар мен тарифтік мөлшерлемелер белгіленеді.

Ауылдық жерде жұмыс істейтін азаматтық қызметшілер болып табылатын денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру, білім беру, мәдениет, спорт, ветеринария, орман шаруашылығы және ерекше қорғалатын табиғи аумақтар салаларындағы мамандар лауазымдарының тізбесін жергілікті атқарушы орган жергілікті өкілді органмен келісу бойынша айқындайды.

Жұмыскерлерге уақытша еңбекке жарамсыздығы бойынша төленетін әлеуметтік жәрдемақының мөлшері, жұмыс істейтін Ұлы Отан соғысының ардагерлерін, жеңілдіктері бойынша Ұлы Отан соғысының ардагерлеріне теңестірілген ардагерлерді және басқа мемлекеттердің аумағындағы ұрыс қимылдарының ардагерлерін қоспағанда, жұмыскердің орташа күндік жалақысын уақытша еңбекке жарамсыздық кезеңіне сәйкес келетін жұмыс күндерінің санына көбейту жолымен айқындалады.

Жұмыскердің орташа күндік жалақысының мөлшері Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 114-бабының 3-тармағына сәйкес есептелген оның орташа жалақысы негізінде айқындалады.

Егер уақытша еңбекке жарамсыздық алдыңғы жылы басталып, ағымдағы жылы аяқталса, уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақының мөлшері және оның мөлшеріне қойылатын айлық шектеу алдыңғы және ағымдағы жылдар үшін айлық есептік көрсеткішті бөлек қолдану арқылы айқындалады және алынған сомалар қосылады.

Бір айға төленетін уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақының мөлшері тиісті жылға белгіленген айлық есептік көрсеткіштің жиырма бес еселенген мөлшерінен аспауға тиіс. Бұл шектеу еңбек жарақатына немесе кәсіптік ауруға байланысты жұмыскерлерге төленетін жәрдемақыларға, жұмыс істейтін Ұлы Отан соғысының ардагерлеріне, жеңілдіктері бойынша Ұлы Отан соғысының ардагерлеріне теңестірілген ардагерлерге және басқа мемлекеттердің аумағындағы ұрыс қимылдарының ардагерлеріне, сондай-ақ шетелде болған кезеңде шетел валютасымен жәрдемақы алатын дипломатиялық қызмет персоналына қолданылмайды.

Жұмыс істейтін Ұлы Отан соғысының ардагерлеріне, жеңілдіктері бойынша Ұлы Отан соғысының ардагерлеріне теңестірілген ардагерлерге және басқа мемлекеттердің аумағындағы ұрыс қимылдарының ардагерлеріне уақытша еңбекке жарамсыздығы бойынша төленетін әлеуметтік жәрдемақының мөлшері жалақының жүз пайызын құрайды.

Жұмыскердің еңбек жарақатына немесе кәсіптік ауруына байланысты төленетін уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақының мөлшері орташа жалақының жүз пайызын құрайды.

8. Зейнеткерлік жасқа толуына байланысты өтемақы

Қызметкер зейнеткерлік жасқа толған кезде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған жағдайда төленетін өтемақы ұжымдық шартта көзделген.

9. Азаматтық қызметшілерге жыл сайынғы еңбек демалысы

Мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын азаматтық қызметшілерге ұзақтығы кемінде 30 күнтізбелік күн болатын негізгі ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысы беріледі, сондай-ақ ұжымдық шартта көзделген жағдайларда одан да ұзақ мерзім белгіленуі мүмкін. Бұл ретте лауазымдық айлықақы мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақы төленеді.

Сауықтыруға арналған жәрдемақы азаматтық қызметшіге ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысы берілген кезде күнтізбелік жылда бір рет, лауазымдық айлықақы мөлшерінде төленеді.

5. Сыйлықақылар және өзге де ынталандырушы төлемдер

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне және Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» қаулысына сәйкес жыл сайынғы еңбек демалысын беру кезінде лауазымы мен мамандығының атауына қарамастан, қоса атқарып жұмыс істейтін қызметкерлерді қоспағанда, барлық қызметкерлерге бір лауазымдық айлықақы мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақы төленеді.

Сауықтыруға арналған жәрдемақы ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысы берілген кезде күнтізбелік жылда бір рет төленеді.

Негізгі ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысының ұзақтығы кемінде 30 күнтізбелік күнді құрайды.

Қызметкердің зейнеткерлік жасқа толуына байланысты жұмыстан босатылған кезде кемінде бір лауазымдық айлықақы (тарифтік мөлшерлеме) мөлшерінде өтемақы төленеді.

Сыйлықақы барлық қаржыландыру көздері бойынша бюджет және бюджеттен тыс қаражаттардың қалыптасқан үнемі есебінен және кредиторлық берешек болмаған жағдайда төленеді.

Қызметкерлерді көтермелеу лауазымдық міндеттерін үлгілі орындағаны, жұмысты жоғары сапада орындағаны, оның ішінде ерекше күрделі және шұғыл жұмыстарды орындағаны, бастамашылдығы, шығармашылық белсенділігі және жұмыстағы басқа да жетістіктері үшін жүзеге асырылады.

Қызметкерлерге мынадай жағдайларда сыйлықақы төленбейді:

1) қарастырылып отырған кезеңде алынған және күші жойылмаған тәртіптік жазасы болған жағдайда;

2) ұйымда үш айдан кем жұмыс істеген қызметкерлерге;

3) сынақ мерзімі кезеңінде;

4) қоса атқаратын жұмыс бойынша қабылданған қызметкерлерге.

Сыйлықақы төлеу басшының бұйрығы негізінде жүзеге асырылады.

Сыйлықақы кредиторлық берешек болмаған жағдайда, қаражатты үнемдеу есебінен, салалық келісімде, ұжымдық шартта және (немесе) жұмыс берушінің актісінде белгіленген тәртіппен төленеді.

6. Қосымша ақылар, үстемеақылар және өзге де төлемдер

Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда жұмыс істейтін қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеу қалыпты еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеумен салыстырғанда жоғарылатылған мөлшерде белгіленеді. Бұл еңбек жағдайларының зияндылығы мен қауіптілік дәрежесін жіктейтін салалық коэффициенттерді ескере отырып, жоғарылатылған лауазымдық айлықақыларды (мөлшерлемелерді) немесе қосымша ақыларды белгілеу арқылы жүзеге асырылады. Олардың мөлшері салалық келісімде айқындалады.

Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда жұмыс істейтін қызметкерлердің еңбегіне жоғарылатылған мөлшерде ақы төлеу өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізбесіне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес жүзеге асырылады.

Еңбек жағдайлары ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда еңбек ететін қызметкерлерге еңбекақы төлеу шарттары өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерімен расталған жағдайда ұсынылады.

Келісімдерде, еңбек шартында, ұжымдық шартта және жұмыс берушінің актілерінде айқындалған еңбекақы төлеу шарттары Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген шарттармен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын нашарлатпауға тиіс.

Үстеме жұмысқа ақы төлеу

Уақыт бойынша еңбекақы төлеу кезінде үстеме жұмыс уақыты үшін ақы еңбек немесе ұжымдық шарттың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде төленеді, бірақ қызметкердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізінде кемінде бір жарым еселенген мөлшерде төленуге тиіс.

Кесімді еңбекақы төлеу кезінде үстеме жұмыс үшін қосымша ақы қызметкердің белгіленген күндік (сағаттық) мөлшерлемесінің кемінде елу пайызы мөлшерінде төленеді.

Тараптардың келісімі бойынша үстеме жұмыс үшін әрбір бір сағат үстеме жұмысқа кемінде бір сағат демалыс уақыты есебінен демалыс сағаттарын беруге жол береді.

Мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеу

Мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы еңбек немесе ұжымдық шарттың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде төленеді, бірақ қызметкердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізінде кемінде бір жарым еселенген мөлшерде төленуге тиіс.

Түнгі уақыттағы жұмысқа ақы төлеу

Түнгі уақытта жұмыс істеген әрбір сағатқа еңбек немесе ұжымдық шарттың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес жоғарылатылған мөлшерде ақы төленеді, бірақ қызметкердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізінде кемінде бір жарым еселенген мөлшерде төленуге тиіс.

Түнгі уақыттағы жұмыс мереке немесе демалыс күніне сәйкес келген жағдайда, түнгі сағаттар үшін ақы осы баптың бірінші бөлігіне сәйкес бөлек, ал мереке немесе демалыс күндеріндегі жұмыс сағаттары үшін ақы Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 109-бабына сәйкес бөлек төленеді.

Лауазымдарды қоса атқару, қызмет көрсету аймағын кеңейту және уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындау (алмастыру) кезіндегі еңбекақы төлеу

Бір ұйымда еңбек шартына сәйкес өзінің негізгі жұмысымен қатар, басқа немесе осындай лауазым бойынша қосымша жұмысты немесе өзінің негізгі жұмысынан босатылмай уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындайтын қызметкерлерге қосымша ақы төленеді.

Қызметкерлерге тапсырылатын қосымша жұмыстар мынадай жолдармен орындалуы мүмкін:

1) Лауазымдарды қоса атқару – қызметкердің еңбек шартына (лауазымдық нұсқаулығына) сәйкес көзделген негізгі жұмысымен қатар, бос тұрған басқа лауазым бойынша қосымша жұмысты орындауы;

2) Қызмет көрсету аймағын кеңейту – қызметкердің еңбек шартына (лауазымдық нұсқаулығына) сәйкес көзделген негізгі жұмысымен қатар, белгіленген жұмыс күні (ауысымы) ұзақтығы ішінде қосымша жұмысты орындауы;

3) Уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындау (алмастыру) – қызметкердің еңбек шартына (лауазымдық нұсқаулығына) сәйкес көзделген негізгі жұмысымен қатар, басқа да, сондай-ақ осындай лауазым бойынша қосымша жұмысты орындауы.

Лауазымдарды қоса атқарғаны, қызмет көрсету аймағын кеңейткені немесе уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындағаны (алмастырғаны) үшін қосымша ақылардың мөлшері орындалатын жұмыстың көлеміне қарай жұмыс беруші мен қызметкердің келісімі бойынша белгіленеді.

Қорытынды ережелер

Осы Ереже «Жамбыл облысы әкімдігі денсаулық сақтау басқармасының Жамбыл облыстық жұқтырылған иммун тапшылығы синдромының алдын алу және онымен күресу орталығы» КМҚК қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеудің негізгі шарттарын айқындайды.

Осы Ережеге өзгерістер мен толықтырулар бас дәрігердің, кәсіподақ комитетінің бұйрықтарымен, сондай-ақ осы Ережені дамыту немесе өзгерту мақсатында әзірленген ішкі нормативтік құжаттармен енгізіледі.

Осы Ереженің мәтіні мен оған енгізілген өзгерістер мен толықтырулар арасында қайшылықтар болған жағдайда, тек енгізілген өзгерістер мен толықтырулар шегінде неғұрлым кейінгі күні бекітілген құжаттардың күші басым болады.

Осы Ережеде белгіленген еңбекақы төлеу шарттары Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде, заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген шарттармен салыстырғанда нашарлатылмауға тиіс.

«Жамбыл облысы әкімдігінің денсаулық сақтау басқармасы Жамбыл облыстық жұқтырылған иммун тапшылығы синдромының алдын алу және онымен күрес жүргізу орталығы» КМҚК қызметкерлерінің осы Ережемен реттелмеген немесе толық реттелмеген еңбекақы төлеу шарттары Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес айқындалады.

Положение

О системе оплаты труда и мотивации работников

**КГКП « Жамбылский областной центр по профилактике и борьбе с
синдромом приобретённого иммунодефицита Управления
здравоохранения акимата Жамбылской области »**

г.Тараз -2026г.

«СОГЛАСОВАНО»

Первичной профсоюзной организации
КГКП «Жамбылский областной центр по
профилактике и борьбе с синдромом
приобретенного иммунодефицита управления
здравоохранения акимата Жамбылской
области»



Сатмаханова Л.О.

2026 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Главный врач
КГКП «Жамбылский
областной центр по профилактике
и борьбе с синдромом приобретенного
иммунодефицита Управления
здравоохранения акимата
Жамбылской области»



Кыдырбаев Б.Д.

2026 г.

«__»
М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ

О системе оплаты труда и мотивации работников

**КГКП « Жамбылский областной центр по профилактике и борьбе с
синдромом приобретённого иммунодефицита Управления
здравоохранения акимата Жамбылской области »**

1. Общий раздел

1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда и премирования в КГКП «Жамбылский областной центр по профилактике и борьбе с синдромом приобретенного иммунодефицита Управления здравоохранения акимата Жамбылской области» (далее – Положение) разработано в соответствии:

- Трудовой Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V;
- Постановление 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»;
- Приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 21 декабря 2020 года № ҚР ДСМ-305/2020 «Об утверждении номенклатуры специальностей и специализаций в области здравоохранения, номенклатуры и квалификационных характеристик должностей работников здравоохранения»;
- Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1043 «Об утверждении Реестра должностей гражданских служащих в некоторых сферах системы здравоохранения»;

- Устав КГКП «Жамбылский областной центр по профилактике и борьбе с синдромом приобретенного иммунодефицита Управления здравоохранения акимата Жамбылской области»
 - Закон Республики Казахстан от 1 марта 2011 года № 413-IV «О государственном имуществе»;
 - Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2013 года № 1562 «Об утверждении перечня производств, работ, профессий работников, занятых на работах с вредными (особо вредными) условиями труда, в пользу которых вкладчиками обязательных профессиональных пенсионных взносов за счет собственных средств осуществляются обязательные профессиональные пенсионные взносы»;
 - 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 на повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления»;
 - Приказ Министра здравоохранения Республики Казахстан от 25 сентября 2017 года №720 «Об утверждении Перечня должностей работников и организаций, которым устанавливается доплата за условия труда»;
- Отраслевое соглашение между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, Республиканским общественным объединением Общественным объединением «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников здравоохранения и общественного обслуживания «AQNIET», Республиканским общественным объединением «Отраслевой профсоюз работников медицины и смежной с ней отраслей «QazMed» на 2026 - 2028 годы. (далее Отраслевое соглашение);
- Постановление Правительства Республики Казахстан от 3 июля 2023 года № 540 «Об утверждении Правил и сроков исчисления (начисления) и перечисления обязательных пенсионных взносов работодателя в Единый накопительный пенсионный фонд и взыскания по ним».
 - Коллективный договор КГКП «Жамбылский областной центр по профилактике и борьбе с синдромом приобретенного иммунодефицита Управления здравоохранения акимата Жамбылской области»

В настоящем положении используются следующие понятия:

1) оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением работодателем обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан (далее – Трудовой кодекс), иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя и настоящим Типовым положением;

- 2) должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника в месяц за выполнение норм труда (трудовых обязанностей) с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- 3) дополнительные денежные выплаты (премия) - вознаграждение по итогам работы, выплачиваемые работникам организации в зависимости от результатов работы с целью материального поощрения достигнутых успехов и повышения эффективности работы.

2.Гарантии работодателя в области оплаты труда

Работодатель гарантирует в области оплаты труда работников:

- минимальный размер месячной заработной платы;
- минимальный размер часовой заработной платы;
- оплату за работу в праздничные и выходные дни;
- оплату за сверхурочные часы;
- оплату за работу в ночное время;
- отчисление профессиональных пенсионных взносов за счет средств работодателя работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- отчисление обязательных пенсионных взносов работодателя за счет средств работодателя работникам, родившихся после 1 янв. 1975 г;
- ограничение размера удержаний из заработной платы работника;
- порядок и сроки выплаты заработной платы, согласно Трудового кодекса Республики Казахстан.

3. Система оплаты труда

Система оплаты труда работников государственных учреждений и казенных предприятий осуществляется в соответствии с 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» и включает в себя оплату труда на основе:

- 1) классификаций должностей гражданских служащих (за исключением квалифицированных рабочих), работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, по функциональным блокам, согласно приложению 1 к постановлению 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» (далее-Постановление);

2) применение базового должностного оклада в размере 17697 тенге, установленного Постановлением;

3) коэффициент для исчисления должностных окладов гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий по функциональным блокам согласно приложению 2 к Постановлению;

4) коэффициентов для исчисления ДО (тарифных ставок) рабочих применяемых к БДО, согласно приложению 3 к Постановлению;

5) доплат за условия труда гражданским служащим, работникам организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работникам казенных предприятий в сфере здравоохранения, согласно приложению 5 к Постановлению (подпункт 12);

6) доплат и надбавок, единых для гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий, согласно приложению 18 к Постановлению;

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором, коллективным договором и (или) актами работодателя.

4.Порядок начисления и сроки выдачи заработной платы

1.Заработная плата устанавливается и выплачивается в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц не позже первой декады следующего месяца. Дата выплаты заработной платы предусматривается трудовым, коллективным договорами. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их.

Заработная плата выплачивается работнику за фактически отработанное им время, учтенное в документах работодателя по учету рабочего времени.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной или электронной форме ежемесячно извещать 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.

При невыплате заработной платы работодателем в полном объеме и в сроки, которые установлены трудовым, коллективным договорами, работодатель несет ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан. Работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню за период задержки платежа. Размер пени рассчитывается исходя из 1,25-кратной базовой ставки Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате заработной платы и начисляется за

каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивая днем выплаты.

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

Исчисление средней заработной платы как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе производится за фактически отработанное время из расчета среднего дневного (часового) заработка за соответствующий период с учетом установленных доплат и надбавок, премий и других стимулирующих выплат, носящих постоянный характер, предусмотренных системой оплаты труда.

Для исчисления средней заработной платы расчетным периодом являются двенадцать календарных месяцев, предшествующих событию, с которым связана соответствующая оплата (выплата), согласно Трудовому Кодексу РК. Для работников, проработавших менее двенадцати календарных месяцев, средняя заработная плата определяется за фактически отработанное время.

2. Удержания из заработной платы работника производятся по решению суда, а также в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан и настоящей статьей Кодекса.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед организацией, в которой он работает, могут производиться на основании акта работодателя с уведомлением работника:

1) для погашения неизрасходованных и своевременно не возвращенных денежных сумм, выданных в связи с командировкой, а также в случае непредоставления подтверждающих расходы документов, связанных с командировкой;

2) в случаях, предусматривающих возмещение работодателю затрат, связанных с обучением работника, при наличии договора обучения, пропорционально недоработанному сроку отработки при досрочном расторжении трудового договора;

3) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

4) в иных случаях при наличии письменного согласия работника.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным листам, а также в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан и настоящей статьей Кодекса, размер ежемесячного удержания не может превышать пятьдесят процентов причитающейся работнику заработной платы.

При определении порядка исчисления налогов, взносов и отчислений использовались следующие НПА: Налогового кодекса РК, закона РК «Об обязательном социальном медицинском страховании», социального кодекса РК

3. На время прохождения за счет средств работодателя периодических медицинских осмотров за работниками,

обязанными проходить их в соответствии с Трудовым Кодексом либо коллективным договором, сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

За работником, являющимся донором, на время обследования и донации крови и ее компонентов сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата, а также предоставляются иные гарантии в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения.

За беременными женщинами на время обследования и постановки на медицинский учет по беременности до двенадцати недель сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата, а также предоставляются иные гарантии в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения.

За работником, являющимся донором органов (частей органов) и (или) тканей (частей ткани) для трансплантации, на время обследования и изъятия органов (частей органов) и (или) тканей (частей ткани) сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата, а также предоставляются иные гарантии в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения.

На время командировки за работником сохраняются место работы (должность) и заработная плата за рабочие дни, приходящиеся на дни командировки.

Работникам, направляемым в командировки, оплачиваются:

- 1) суточные за календарные дни нахождения в командировке, в том числе за время в пути;
- 2) расходы по проезду к месту назначения и обратно;
- 3) расходы по найму жилого помещения.

4. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, при достижении пятидесятипятилетнего возраста и уплате за них обязательных профессиональных пенсионных взносов в совокупности не менее восьмидесяти четырех месяцев при условии прекращения ими трудовой деятельности на работах с вредными условиями труда или перевода на другую работу, исключаящую воздействие вредных производственных факторов, осуществляется профессиональная выплата за счет средств работодателя.

Право на профессиональную выплату за счет средств работодателя возникает со дня обращения.

Днем обращения за осуществлением профессиональной выплаты за счет средств работодателя считается день регистрации заявления о прекращении работником трудовой деятельности на работах с вредными условиями труда или переводе на другую работу, исключаящую воздействие вредных производственных факторов, или получения его согласия на осуществление профессиональной выплаты за счет средств работодателя.

Профессиональная выплата за счет средств работодателя осуществляется до достижения получателем такой выплаты пенсионного возраста, установленного статьей 207 Социального кодекса Республики Казахстан.

Размер профессиональной выплаты за счет средств работодателя ежемесячно составляет одну величину прожиточного минимума, установленную на соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете.

Профессиональная выплата за счет средств работодателя осуществляется с учетом изменения величины прожиточного минимума, установленной на соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете.

Осуществление профессиональной выплаты за счет средств работодателя производится через Государственную корпорацию «Правительство для граждан». В случае смерти получателя профессиональная выплата за счет средств работодателя осуществляется по месяц смерти включительно, а в случае выезда получателя профессиональной выплаты за счет средств работодателя на постоянное место жительства за пределы Республики Казахстан - по месяц выезда включительно.

5. Работодатель производит компенсационные выплаты в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за месяц в следующих случаях:

1) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае ликвидации работодателя - юридического лица либо прекращения деятельности работодателя - физического лица;

2) при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников;

3) при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае неисполнения работодателем условий трудового договора.

6. Работодатель обязан за счет своих средств выплачивать работникам социальное пособие по временной нетрудоспособности.

Основанием для выплаты социальных пособий по временной нетрудоспособности являются листы о временной нетрудоспособности, выданные в порядке, определенном уполномоченным органом в области здравоохранения.

Социальные пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются работникам с первого дня нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности или до установления инвалидности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Социальное пособие по временной нетрудоспособности не выплачивается:

1) работнику, временная нетрудоспособность которого наступила вследствие производственных травм, полученных при совершении им уголовного правонарушения, в случае установления виновности вступившим в законную силу приговором суда;

2) за время принудительного лечения работника по определению суда (кроме психически больных);

3) за время нахождения работника под арестом и за время судебно-медицинской экспертизы в случае установления его виновности вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;

4) при временной нетрудоспособности работника от заболеваний или производственных травм, наступивших вследствие употребления алкоголя, наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов и прекурсоров;

5) за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;

6) за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на отпуск без сохранения заработной платы;

7) за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Размер социального пособия по временной нетрудоспособности работников, за исключением работающих ветеранов Великой Отечественной войны, ветеранов, приравненных по льготам к ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств, определяется путем умножения его среднего дневного заработка на количество рабочих дней, приходящихся на период временной нетрудоспособности.

Размер среднего дневного заработка работника определяется из расчета его средней заработной платы, исчисленной в соответствии с пунктом 3 статьи 114 Трудового Кодекса РК.

Если временная нетрудоспособность начинается в предшествующем году, а заканчивается в текущем, то размер социального пособия по временной нетрудоспособности и месячное ограничение его размера определяются с применением месячного расчетного показателя за предшествующий и текущий годы раздельно и полученные суммы суммируются.

Размер социального пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемого за один месяц, не может превышать двадцатипятикратную величину месячного расчетного показателя за соответствующий год, за исключением размеров пособий, выплачиваемых работникам в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, работающим ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам, приравненным по льготам к ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств, а также персоналу дипломатической службы, получающему пособие в иностранной валюте в период пребывания за границей.

Размер социального пособия по временной нетрудоспособности работающим ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам, приравненным по льготам к ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств, составляет сто процентов заработной платы.

Размер социального пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемого в связи с трудовым увечьем или профессиональным

заболеванием работника, составляет сто процентов средней заработной платы.

7. Специалистам в области здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры, спорта, ветеринарии, лесного хозяйства и особо охраняемых природных территорий, являющимся гражданскими служащими и работающим в сельской местности, по решению местных представительных органов за счет бюджетных средств устанавливаются повышенные не менее чем на 25% (двадцать пять процентов) должностные оклады и тарифные ставки по сравнению с окладами и ставками гражданских служащих, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях, если иное не установлено законами Республики Казахстан.

Перечень должностей специалистов в области здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры, спорта, ветеринарии, лесного хозяйства и особо охраняемых природных территорий, являющихся гражданскими служащими и работающих в сельской местности, определяется местным исполнительным органом по согласованию с местным представительным органом.

8. Компенсационная выплата в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя при достижении работником пенсионного возраста предусмотрено коллективным договором.

9. Гражданским служащим, содержащимся за счет государственного бюджета, предоставляется основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее тридцати календарных дней и более, предусмотренных коллективным договором с выплатой пособия на оздоровление в размере должностного оклада.

Пособие для оздоровления гражданским служащим выплачивается один раз в календарном году при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, в размере должностного оклада.

5. Премии и прочие стимулирующие выплаты

В соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан и 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» при предоставлении ежегодного трудового отпуска выплачивается пособие на оздоровление всем работникам независимо от наименования должности и специальности в размере одного должностного оклада, за исключением работников, работающих по совместительству. Пособие для оздоровления выплачивается один раз в календарном году при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска. Продолжительность основного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска не менее 30 календарных дней.

При увольнении работника в связи с достижением пенсионного возраста выплачивается компенсация не менее одного должностного оклада (тарифной ставки).

Премирование производится из всех источников финансирования за счет сложившейся экономии бюджетных и внебюджетных средств и отсутствии кредиторской задолженности. Поощрение работников производится за образцовое исполнение должностных обязанностей, высокое качество выполнения работ, в том числе работ особой сложности и срочности, за инициативу, творческую активность и иные достижения в работе.

Премирование работников не производится в следующих случаях:

- 1) при наличии у него не снятого дисциплинарного взыскания за рассматриваемый период;
- 2) проработавшему менее трех месяцев;
- 3) в период испытательного срока;
- 4) работники, принятые по совместительству.

Выплата премии производится на основании приказа руководителя. За счет экономии средств, при отсутствии кредиторской задолженности, в порядке определенном отраслевым соглашением, коллективным договором и (или) актом работодателя.

6. Доплаты, надбавки и прочие выплаты

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путем установления повышенных должностных окладов (ставок) или доплат, размер которых определяется коллективным договором или актом работодателя с учетом отраслевых коэффициентов, классифицирующих условия труда по степени вредности и опасности, определяемых отраслевым соглашением.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере осуществляется согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

Условия оплаты труда предоставляются работникам, труд которых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда.

Условия оплаты труда, определенные соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя, не могут быть ухудшены

по сравнению с условиями, установленными настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

Оплата сверхурочной работы

При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника. При сдельной оплате труда доплата за работу в сверхурочное время производится в размере не ниже пятидесяти процентов от установленной дневной (часовой) ставки работника.

По соглашению сторон за работу сверхурочно допускается предоставление часов отдыха из расчета не менее одного часа отдыха за один час сверхурочной работы.

Оплата работы в праздничные и выходные дни

Оплата работы в праздничные и выходные дни производится в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

Оплата труда в ночное время

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

При совпадении ночного времени работы с праздничным или выходным днем оплата труда производится отдельно за ночные часы в соответствии с частью первой настоящей статьи и за часы праздничных или выходных дней в соответствии со статьей 109 Трудового Кодекса.

Оплата труда при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и исполнении (замещении) обязанностей временно отсутствующего работника

Работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности либо обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата.

Поручаемые работникам дополнительные работы могут осуществляться путем:

1) совмещения должностей - выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы по другой вакантной должности;

2) расширения зон обслуживания - выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены);

3) исполнения (замещения) обязанностей временно отсутствующего работника - выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы как по другой, так и по такой же должности.

Размеры доплат за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания или исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работодателем по соглашению с работником исходя из объема выполняемой работы.

Заключительные положения

Настоящее положение определяет основные условия оплаты труда КГКП «Жамбылский областной центр по профилактике и борьбе с синдромом приобретённого иммунодефицита Управления здравоохранения акимата Жамбылской области».

Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся приказами главного врача, профсоюзного комитета, а также внутренними нормативными документами, созданными для развития или изменения настоящего положения. В случае разночтений между текстом настоящего положения и изменениями и дополнениями к настоящему положению преимущественную силу имеют документы, утвержденные более поздней датой, но только в пределах внесенных изменений и дополнений.

Условия оплаты труда, определенные настоящим положением, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными Трудовым Кодексом Республики Казахстан, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан. Условия оплаты труда работников КГКП «Жамбылский областной центр по профилактике и борьбе с синдромом приобретённого иммунодефицита Управления здравоохранения акимата Жамбылской области», не урегулированные или не полностью урегулированные настоящим положением, определяются в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.