

УТВЕРЖДЕНО:
Главным врачом КГП на ПХВ
«Городская поликлиника №1
Кашенцевой С.
«25» февраля 2021 года



ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда предприятия

1. Общая часть

Настоящее Положение об оплате труда работников государственного предприятия на праве хозяйственного ведения (далее – Положение) определяет смешанную систему оплаты труда, премирование, оказания материальной помощи и выплаты пособия на оздоровление работникам.

1. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, Конституцией Республики Казахстан, Кодекса Республики Казахстан от 7 июля 2020 «О здоровье народа и системе здравоохранения», Закона Республики Казахстан «О государственном имуществе», 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», Приказа Министерства здравоохранения РК от 30 ноября №КР ДСМ-213/2020 «Об утверждении типовой системы оплаты труда работников государственных предприятий на праве хозяйственного ведения в области здравоохранения», Приказа министра здравоохранения Республики Казахстан от 15 декабря 2020 года №КР ДСМ -278/2020 «Об утверждении правил поощрения работников субъекта здравоохранения, оказывающих медицинские услуги в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи и (или) в системе обязательного социального медицинского страхования», Отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Республики Казахстан, Республиканским общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз работников системы здравоохранения «SENIM» и Национальной палатой здравоохранения на 2020-2022 годы» дополнительное соглашение №1 от 22.01.2021 года, трудовым, коллективным договорами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, в целях стимулирования работников, укомплектования КГП на ПХВ компетентными и опытными кадрами, обеспечения достаточных материальных условий для добросовестного исполнения ими должностных обязанностей, повышения материальной заинтересованности работников.

2. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных трудовых договоров (далее-Работник).

3. Настоящее Положение распространяется на Работников, осуществляющих трудовую деятельность в предприятии как основном месте работы в соответствии со штатным расписанием.

4. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работодателем работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые работникам в связи с выполнением трудовых обязанностей, в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Коллективным договором, трудовыми договорами, настоящим Положением.

5. В настоящем Положении используются следующие понятия:

1) **заработная плата** — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, с учетом всех доплат и надбавок;

2) **должностной оклад** — оклад, исчисляемый путем умножения базового должностного оклада, утверждаемого постановлением Правительства Республики Казахстан, умножения на соответствующий коэффициент по стажу работы согласно реестру должностей категории работников, с применением поправочных коэффициентов к должностным окладам.;

3) **дифференцированная доплата** - доплата к заработной плате работника за образцовое исполнение должностных обязанностей, высокое качество выполнения работ и иные достижения в работе, устанавливаемая в соответствии с Положением «О поощрении работников организации в виде дифференцированной доплаты за счёт сложившейся экономии бюджетных и внебюджетных средств» (далее — положение о дифференцированной оплате).

4) **поправочный коэффициент** — доплата к заработной плате работника для усиления повышения заинтересованности работника в увеличении эффективности труда и качества выполняемых работ, а также содержание, сложности, компетенции должности, устанавливаемая руководителем организации в соответствии с настоящим Положением;

5) **средняя заработная плата** — сумма денежных средств, исчисляемая работодателем и выплачиваемая работнику за период, в течение которого работнику гарантируется сохранение его заработка;

6) **средний дневной (часовой) заработок** — начисленная сумма заработной платы за единицу времени (день, час);

7) **расчетный период** — период продолжительностью двенадцать календарных месяцев, предшествующих событию, с которым связана соответствующая оплата (выплата) либо период фактически отработанного времени, если работник проработал у работодателя менее двенадцати календарных месяцев, используемый для исчисления средней заработной платы;

8) **событие** — случаи, связанные с сохранением или выплатой средней заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом.

Для всех случаев определения средней заработной платы из расчетного периода исключаются праздничные дни, установленные законодательством Республики Казахстан.

Из расчетного периода при исчислении средней заработной платы исключаются неотработанное время и суммы, начисленные в данный период за неотработанное время, когда работнику в соответствии с Трудовым кодексом выплачивалась или сохранялась средняя заработная плата.

В коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, не ухудшающие положения работников.

6. В зависимости от выполняемых должностных обязанностей работники подразделяются на следующие группы:

- врачи
- средний медицинский персонал
- младший медицинский персонал
- АУП.

7. Порядок оплаты труда работников предприятия призван способствовать достижению следующих целей:

- стимулирование квалифицированных работников на всех уровнях ответственности;
- обеспечение справедливой оплаты труда работников путем применения принципа реальной оценки труда;

- вознаграждение работников в зависимости от их личной производительности и вклада в выполнение задач

8. Фонд оплаты труда предприятия утверждается управлением здравоохранения Северо-казахстанской области согласно типовым штатам и тарификационного списка.

Штатное расписание в соответствии с потребностью в работниках, их численностью, профессиональным и квалификационным уровнем утверждает главный врач предприятия. При необходимости, в связи с изменением существенных условий труда, приказ об утверждении штатного расписания и изменения условий труда согласовывается с представителями работников. Ведение учета личного состава производится работником, на которого возложены указанные функции в соответствии с должностной инструкцией. Учет использования рабочего времени осуществляется в табелях учета рабочего времени методом сплошной регистрации явок и неявок на работу.

9. Оплата труда работников производится в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан в области оплаты труда, в том числе в соответствии с Едиными правилами исчисления средней заработной платы, утвержденными приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 30.11.2015 года №908, постановлением Правительства Республики Казахстан от 31.12.2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий» и относится на общие и административные расходы.

10. Предприятие самостоятельно распределяет общий фонд заработной платы, определяет общую численность работников, их профессиональный и квалификационный состав, устанавливает формы, систему оплаты и стимулирования труда, доплаты, надбавки работникам в соответствии с действующим законодательством и результатами хозяйственной деятельности.

11. Система оплаты труда и мотивации персонала направлена на обеспечение стабильного гарантированного развития ее производственных и коммерческих подразделений. Цель системы оплаты труда состоит в определении доли и вклада каждого работника в результаты работы и распределении в соответствии с этими критериями доходов.

✓ 12. В случае выявления несоответствия или изменения в нормативно-правовых актах Республики Казахстан, организация вправе внести корректировку должностного оклада, поправочных коэффициентов, поощрительных выплат и иных доплат работникам предусмотренных положением.

2. Порядок оплаты труда

Оплата труда работников КГП на ПХВ осуществляется в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности КГП на ПХВ на соответствующий финансовый год, определяет общую численность работников, их профессиональный и квалификационный состав, устанавливает формы, систему оплаты и стимулирования труда, доплаты, надбавки работникам в соответствии с действующим законодательством и результатами хозяйственной деятельности.

Заработная плата, премии, материальная помощь и другие выплаты работникам перечисляются на платежную карточку банков с которыми заключены договора. В исключительных случаях заработная плата и другие выплаты могут перечисляться на предоставленный счет в банке, на карточку по доверенности (нотариально заверенную) или по личному заявлению с разрешения руководителя с кассы организации.

Оплата труда работников предприятия 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 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) применения базового должностного оклада в размере 17697 тенге.

3) коэффициентов для исчисления должностных окладов гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий (за исключением рабочих) по функциональным блокам согласно приложению 2 Постановления с применением поправочного коэффициента к установленным размерам ДО:

Специалисты высшего уровня квалификации:

с 1 января 2021 года в размере 2,02;

с 1 января 2022 года в размере 2,63;

с 1 января 2023 года в размере 2,73;

Специалисты высшего и среднего уровня квалификации:

с 1 января 2021 года в размере 1,63;

с 1 января 2022 года в размере 1,95;

с 1 января 2023 года в размере 2,05

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

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

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

7) перечня должностей и профессий гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий здравоохранения и критерии, определяющие их психоэмоциональные и физические нагрузки согласно приложению 21 Постановления;

8) информации по штатному расписанию Предприятий, по форме согласно Приложению 1 к настоящей Системе оплаты труда;

10) поправочных коэффициентов к заработной плате, которые определяются системой оплаты труда Предприятия в пределах установленного фонда оплаты труда, а так же за счет экономии средств предусмотренных планом развития;

11) информации по поправочным коэффициентам к заработной плате Предприятий, по форме согласно Приложению 2 к настоящей Системе оплаты труда.

12) дополнительная оплата – премии, материальная помощь представляющие собой дополнительное вознаграждение, выплачиваемое работнику лишь в определенных случаях;

13) дифференцированная доплата – устанавливается ежемесячно по исполнению производственного плана на 100 % и выполнению установленных критерий оценки труда на основании положения «О дифференцированной оплате».

14) выплаты компенсирующего характера, связанные с особым режимом работы и условиями труда, предусмотренные законодательством Республики Казахстан: доплаты за работу в ночное и сверхурочное время, оплата дней отпуска, дней временной нетрудоспособности, доплаты по экологическим коэффициентам и другие;

Система оценки, оплаты труда и мотивации персонала основана на следующих принципах:

- 1) ориентация на достижение конечного результата;
- 2) сочетание коллективного и личного интереса;
- 3) оплата в зависимости от количества и сложности труда;
- 4) нормативный метод планирования труда;
- 5) доплата за совмещение профессий;
- 6) заработная плата сотрудника – служебная тайна;
- 7) нижняя граница зарплаты равна прожиточному минимуму, а верхний предел оплаты труда отсутствует;
- 8) премирование сотрудника, согласно положения «О премировании работников»;
- 9) оценка труда производится коллегиально (комиссией);
- 10) дополнительная оплата, установленная в коллективном договоре и (или) актами руководителя;

3. Наблюдательный совет

1) В соответствии со статьей 148 Закона Республики Казахстан «О государственном имуществе» в государственном предприятии на праве хозяйственного ведения в области здравоохранения по предложению уполномоченного органа соответствующей отрасли (местного исполнительного органа) может создаваться орган управления – Наблюдательный совет, осуществляющий общее руководство деятельностью предприятия.

2) Полномочия Наблюдательного совета в части оплаты труда:

- утверждение организационной структуры государственного предприятия на праве хозяйственного ведения;
- участие в разработке коллективного договора и принятие решения по установлению работникам, руководителю предприятия, его заместителям, главному бухгалтеру надбавок к должностным окладам, премирования и оказания материальной помощи из дополнительных финансовых источников в пределах средств, утвержденных планом развития; - согласование проекта отчета о выполнении плана развития, предварительное утверждение годовой финансовой отчетности государственного предприятия на праве хозяйственного ведения.

4. Оплата труда штатных работников.

1). Работа сотрудников предприятия оплачивается на основе повременно-премиальной системы оплаты труда.

Общий заработок штатного работника складывается из должностного оклада, надбавок, доплат, вознаграждения за конечный результат деятельности и премии по итогам работы (за квартал, год).

2) Должностной оклад работника предприятия определяется тарификационным списком предприятия.

3) Основная заработная плата обеспечивает минимальный размер оплаты труда при условии отработки необходимого количества рабочего времени, стимулирует рост профессионального мастерства и повышение квалификации работника. При принятой

повременно-премиальной оплате труда основой для начисления заработной платы является фактически выполненный объем работ, тарифная ставка (должностной оклад).

4) Дополнительная заработная плата включает различные виды доплат, надбавок и компенсаций за дифференцированные условия труда и квалификацию работника. К ней относятся:

- 1) доплаты за неблагоприятные и вредные условия труда;
- 2) надбавки за совмещение профессий и выполнение дополнительных обязанностей;
- 3) доплата за работу в вечерние и ночные смены;
- 4) персональные надбавки руководителям и специалистам за квалификацию;
- 5) оплата сверхурочных часов, работы в выходные и праздничные дни;
- 6) поправочный коэффициент за увеличение эффективности труда и качества выполняемых работ
- 7) другие индивидуальные стимулирующие (поощрительные) выплаты в виде дифференцированной доплаты.

5. Заработная плата

1). Заработная плата за выполненную работу в денежной форме начисляется по отдельным должностным окладам.

2). Начисление основной и дополнительной заработной платы производится в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

3) Должностные оклады представляют собой выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий работников в единицу времени (час, день, месяц).

4) При приеме на работу работнику устанавливается должностной оклад, определенный схемой должностных окладов, с учетом доплат и надбавок, согласно Приложениям №5-№18 ППРК №1193)

5) По решению предприятия для отдельных специалистов может быть установлен поправочный коэффициент к заработной плате в зависимости от масштабов и типа работы (роста объемов производства, продаж, прибыли, других показателей производственной деятельности).

6) дифференцированная доплата – устанавливается ежемесячно по исполнению производственного плана на 100 % и выполнению установленных критериев оценки труда на основании положения «Положение о дифференцированной оплате».

7) Должностные оклады и размеры стимулирующих выплат главного врача, заместителей главного врача, главного бухгалтера устанавливаются ежегодно управлением здравоохранения.

8) Порядок формирования фонда заработной платы предприятия (окладов, доплат, надбавок, поправочных коэффициентов) проводится ежегодно в начале планируемого периода.

6. Организация оплаты труда

1) Квалификационные требования к работникам и сложность определенных видов работ устанавливаются на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций.

2) Отнесение выполняемых работ к определенной сложности и присвоение квалификационных разрядов и категорий работникам производится в соответствии с

Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих и типовыми квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций.

3) Разработка, пересмотр, апробация, утверждение и порядок применения указанных в пункте 1 настоящей статьи справочников, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих определяются уполномоченным государственным органом по труду. Типовые квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций различных видов экономической деятельности разрабатываются и утверждаются уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности по согласованию с уполномоченным государственным органом по труду.

7. Расчет затрат на управление и численности персонала

1. Штатная структура определяет количественно-профессиональный состав персонала, размеры оплаты труда и фонд заработной платы работников. В составе штатной структуры разрабатываются следующие документы:

- 1) фонд заработной платы (тарификационный список),
- 2) расчет численности персонала,
- 3) штатное расписание предприятия,

Исходными данными для формирования штатной структуры являются:

- 1) плановые объемы производства, оказания услуг,
- 2) нормативы численности и заработной платы,
- 3) схема организационной структуры управления,
- 4) типовое (фактическое) штатное расписание.

8. Составление штатного расписания и тарификационного списка организации

1) Штатное расписание предприятия утверждается главным врачом не позднее 5 января на отчетный год. В штатном расписании определяется численный состав, перечень должностей работников, количество ставок. В тарификационном списке месячные должностные оклады, категории должностей, а также общая численность и общий фонд заработной платы по предприятию.

2). Утверждение штатного расписания предоставлено главному врачу предприятия в соответствии с Уставом.

3). Предприятие оставляет за собою право инициировать его корректировку по мере необходимости .

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

9. Дополнительная оплата труда персонала

1) Единовременные премии представляют собой вознаграждение, предназначенное для дополнительного стимулирования эффективности труда работников, и выплачиваются всем категориям персонала.

Выплаты единовременных премий осуществляются за счет экономии по фонду оплаты труда и (или) за счет средств, предусмотренных на эти цели по другим статьям бюджета и внебюджетным средствам.

✓ 2) Выплаты единовременных премий за особые достижения в работе работникам производятся по решению главного врача на основании представления руководителей структурных подразделений и профсоюзного комитета.

В представлении приводятся конкретное обоснование и размер (сумма) премии.

✓ 3) Выплаты единовременных премий, являющихся поощрением за особые достижения в работе, не производятся работникам при наличии у них неснятого дисциплинарного взыскания.

4) 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.

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

10. Выплаты, предусмотренные законодательством Республики Казахстан

Оплата труда при совмещении должностей (расширении зоны обслуживания) и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника

1) Работникам, осуществляющим в предприятии наряду со своей основной работой, обусловленной должностной инструкцией и (или) трудовым договором, дополнительную работу по другой должности или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы производится доплата в процентном отношении к должностному базовому окладу или к заработной плате по основной работе, кроме случаев, когда замещающий работник является штатным заместителем. Размеры доплат устанавливаются работодателем по соглашению с работником. По окончании указанного срока выплата доплат прекращается без предупреждения работника. Доплата за совмещение обязанностей временно нетрудоспособного работника прекращается с даты его выхода на работу.

2) Размер доплаты за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работодателем исходя из объема выполняемой работы.

3) Доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится на основании приказа за объем выполняемых работ.

4) При назначении работника исполняющим обязанности по вакантной должности оплата труда производится по вакантной должности.

Оплата труда в ночное время

1) Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата за работу в ночное время производится за часы, фактически отработанные в ночное время. Каждый час работы в ночное время оплачивается не ниже чем в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника.

Оплата работы в праздничные и выходные дни

1) Оплата работы в праздничные и выходные дни производится в полуторном размере часовой или дневной ставки, исходя из установленного должностного рейтингового оклада, за исключением случая, когда работа в выходные дни включена в установленную (месячную) норму рабочего времени работника.

2) Оплата работы в праздничные и выходные дни производится на основании приказа главного врача за исключением случая, когда работа в праздничные и выходные дни включена в установленную (месячную) норму рабочего времени работника.

3) Компенсация работ в праздничные и выходные дни по желанию работника может быть заменена дополнительным днем отдыха (отгулом). В этом случае работа в праздничные и выходные дни оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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.

Отпуска

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.

6) При исчислении трудового стажа, дающего право на ежегодный трудовой отпуск, работникам, которым в соответствии с законодательством установлен неполный рабочий день, ежегодный трудовой отпуск устанавливается той же продолжительности, как и работникам, выполняющим аналогичную работу с рабочим днем нормальной продолжительности по соглашению сторон (в соответствии с индивидуальным трудовым договором).

7) При прекращении трудового договора работнику, который не использовал или использовал не полностью оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (ежегодные трудовые отпуска), производится компенсационная выплата за неиспользованные им дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска (ежегодных трудовых отпусков).

8) При прекращении трудового договора работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск (основной, дополнительный), при расчете сумм, причитающихся выплате работнику, удержание за неотработанные дни отпуска производится с согласия работника.

9) Предоставление отпусков работникам предприятия производится в соответствии с очередностью, в соответствии с графиком отпусков, который ежегодно утверждается руководителем не позднее 25 января. Предоставление, перенесение, продление отпуска либо отзыв из отпуска оформляются актом работодателя.

Оплата времени простоя

1) Порядок и условия оплаты времени простоя работ по вине работодателя определяются трудовым, коллективным договорами и устанавливаются в размере не менее пятидесяти процентов от средней заработной платы работника.

2) Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

9. Единый порядок исчисления средней заработной платы

1) 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.

При исчислении средней заработной платы не учитываются выплаты, **не носящие постоянный характер**.

2) Средняя заработная плата работника исчисляется путем умножения среднего дневного (часового) заработка на количество рабочих дней (рабочих часов), приходящихся на период события.

3) Средний дневной (часовой) заработок во всех случаях определяется путем деления суммы начисленной заработной платы в расчетном периоде на количество рабочих дней (часов), исходя из баланса рабочего времени, соответственно, при пятидневной или шестидневной рабочей неделе.

4) Если расчетный период отработан не полностью, то средний дневной (часовой) заработок определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за отработанное время на количество рабочих дней (часов) при пятидневной или шестидневной рабочей неделе, соответственно, приходящихся на данное отработанное время.

5) Если в расчетном периоде работнику не начислялась заработная плата, то расчет среднего дневного (часового) заработка осуществляется путем деления суммы начисленной заработной платы за двенадцать месяцев работы, предшествующих расчетному периоду, либо за период фактически отработанного времени у данного работодателя, предшествующего расчетному периоду, на количество рабочих дней (часов), при пятидневной или шестидневной рабочей неделе, соответственно, приходящихся на это отработанное время.

6) Средний дневной (часовой) заработок при неполной рабочей неделе (рабочем дне) рассчитывается в соответствии с пунктами 9. 10. настоящего Положения.

7) В случае наступления события при поступлении работника на работу, когда он не имеет начисленной суммы заработной платы, либо в случае, если работник не имел заработной платы в течение 24 месяцев, предшествующих событию, средний дневной (часовой) заработок рассчитывается исходя из дневной (часовой) тарифной ставки (должностного оклада) работника.

8) В случае повышения должностного оклада исчисление средней заработной платы производится с учетом коэффициента повышения в следующем порядке:

1. если повышение произошло в расчетный период, средняя заработная плата, за каждый месяц, предшествующий повышению, исчисляется с учетом коэффициента повышения;

2. если повышение произошло после расчетного периода до наступления события, средняя заработная плата за расчетный период исчисляется с учетом коэффициента повышения;

3. если повышение произошло в период события, часть средней заработной платы исчисляется с учетом коэффициента повышения с даты повышения должностного оклада (ставки) до окончания указанного периода.

Коэффициент повышения рассчитывается путем деления должностного оклада (ставки), установленного в месяце наступления события, на должностной оклад (ставку), установленный до повышения. При переводе работника с одной должности на другую коэффициент повышения не применяется.

9) Премии и другие стимулирующие выплаты за результаты труда, носящие постоянный характер и предусмотренные системой оплаты труда Работодателя, за исключением годовых премий, вознаграждений, выплачиваемых по итогам работы за прошлый год, включаются при подсчете средней заработной платы по времени начисления.

Квартальные, полугодовые премии по итогам работы, предусмотренные системой оплаты труда и премирования работодателя, учитываются соответственно в размере 1/3, 1/6 за каждый месяц расчетного периода; месячные премии — не более одной за каждый месяц расчетного периода.

Годовые премии, вознаграждения, выплачиваемые по итогам работы за прошлый год, которые выплачиваются в текущем году, при подсчете средней заработной платы учитываются с момента фактической выплаты в размере 1/12 за каждый месяц, без осуществления пересчета выплат, произведенных до момента выплаты годовой премии, вознаграждений по итогам работы за прошлый год.

В тех случаях, когда время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью, премии и другие стимулирующие выплаты, носящие постоянный характер учитываются при подсчете среднего заработка пропорционально отработанному времени в расчетном периоде.

11. Порядок и сроки выплаты заработной платы

1) Зарплата выплачивается в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц. Дата выплаты заработной платы предусматривается трудовым, коллективным договорами.

2) При выплате заработной платы работодатель в письменной 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.

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

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

5) Выплата работникам заработной платы производится в месте выполнения ими работы, если условиями трудового, коллективного договоров не предусмотрено иное.

Приложение 1

Штатное расписание Предприятия на праве хозяйственного ведения в сфере здравоохранения

№	Структурное подразделение/должность	Количество штатных единиц
	Итого по структурному подразделению	
	Всего по предприятию	

Приложение 2

Поправочные коэффициенты к заработной плате работников Предприятий на праве хозяйственного ведения в сфере здравоохранения

№	Структурное подразделение/должность	Поправочный коэффициент к заработной плате