

«СОБЛАСОВАНО»

решением Наблюдательного Совета
ГКП на ПХВ «Городской
онкологический центр» УЗ г.Шымкент
от «28» января 2021 года №01/21

Приложение №9

к Коллективному договору на 2019 – 2021
годы ГКП на ПХВ «Городской
онкологический центр»
УЗ г.Шымкент от «23» мая 2019 года

1. Основные положения	2 стр.
2. Порядок оплаты труда	3 стр.
3. Порядок установления заработной платы по должностям, профессиям, специальностям, видам работ	6 стр.
4. Описание материальной помощи и социальных гарантий	8 стр.
5. Дифференцирование оплаты труда	9 стр.
6. Порядок рассмотрения	12 стр.
Приложение 2	14 стр.
Приложение 3	14 стр.

ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда и мотивации работников
государственного коммунального предприятия на праве
хозяйственного ведения «Городской онкологический центр»
управления здравоохранения г.Шымкент**

ОГЛАВЛЕНИЯ

1. Основные положение..... 3 стр.
2. Порядок оплаты труда..... 5 стр.
3. Порядок установления персональных надбавок, премирования, стимулирующих выплат..... 6 стр.
4. Оказание материальной помощи и социальные выплаты..... 8 стр.
5. Дифференцированная оплата труда..... 9 стр.
6. Порядок рассмотрения споров об оплате труда..... 12 стр.
7. Заключительное положение..... 12 стр.
 - Приложение 1..... 13 стр.
 - Приложение 2..... 16 стр.
 - Приложение 3..... 18 стр.

1. Основные положения.

- 1.1. Настоящее Положение является внутренним нормативным документом и неотъемлемой частью коллективного договора, заключаемого между администрацией и коллективом государственного казенного предприятия на праве хозяйственного ведения «Городской онкологический центр» Управления здравоохранения города Шымкент (далее – Предприятие), регламентирующим порядок организации оплаты труда работников Предприятия, системы их стимулирования, премирования и иного вознаграждения, оказании материальной помощи и выплате пособия на оздоровления.
- 1.2. Положение определяет условия, порядок оплаты и формы стимулирования труда работников Предприятия, включая выплат материальной помощи, премий, пособий на оздоровление и не распространяется на Первого руководителя и его заместителей, главного бухгалтера, а также иностранных специалистов.
- 1.3. Размер фонда оплаты труда Предприятия ежегодно устанавливается уполномоченным органом и определяется из должностных окладов, доплат за условия труда, персональных надбавок к должностному окладу, премирования, пособия на оздоровление и иных выплат.
- 1.4. Формы оплаты труда, штатное расписание, размеры должностных окладов, система премирования и иного вознаграждения определяются Предприятием самостоятельно в пределах установленного фонда оплаты труда.
- 1.5. Размеры должностных окладов руководителя Предприятия, его заместителей, главного (старшего) бухгалтера, система их премирования и иного вознаграждения устанавливаются уполномоченным органом.
- 1.6. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан от 23.11.2019 года № 414-V, Законом Республики Казахстан «О государственном имуществе» от 01.03.2011 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» с учетом изменениями, внесенными постановлением Правительства РК от 25.05.2019 года за № 305 (вводится действие 01.06.2019 года.), 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», Постановление Правительства РК от 29 августа 2001 года № 1127 «Об утверждении Правил премирования, оказания материальной помощи и установления надбавок к должностным окладам работников органов Республики Казахстан за счет средств государственного бюджета», Приказ Министра здравоохранения и социального развития РК от 29 мая 2015 года № 429 «Об утверждении Правил поощрения работников субъектов здравоохранения, оказывающих медицинские услуги в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи и в системе обязательного социального медицинского страхования», и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, Уставом Предприятия, Коллективного договора трудового коллектива, приказа Министерства здравоохранения Республики Казахстан от 12 октября 1994 года № 381 «О дальнейшем совершенствовании службы лучевой диагностики», приказа Министерства здравоохранения Республики Казахстан от 7 апреля 2010 года № 238 «Об утверждении типовых штатов и штатных нормативов организаций здравоохранения Республики Казахстан», приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 30 ноября 2015 года № 908 «Об утверждении Единых правил исчисления средней заработной платы».
- 1.7. Определения, используемые в настоящем Положении:
 - 1) уполномоченный орган – Министерство здравоохранения Республики Казахстан, управление здравоохранения местного исполнительного органа;
 - 2) должностной оклад (далее ДО) – оклад, исчисляемый путем умножения базового должностного оклада (далее БДО), утверждаемого постановлением Правительства Республики Казахстан, на повышающий коэффициент, устанавливаемый первым руководителем Предприятия и умножения на соответствующий коэффициент по стажу работы согласно реестру должностей категории работников Предприятия;
 - 3) персональная надбавка – надбавка к должностному окладу работника, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением;

- 4) дифференцированная доплата - доплата к заработной плате работника Предприятия, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением;
 - 5) заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
Заработная плата состоит из:
 - должностного оклада;
 - доплат за условия труда к должностному окладу работника;
 - персональной надбавки.
 - 6) Тарификационный список – список работников Предприятия в разрезе структурных подразделений с указанием:
 - Тарифная часть:
 - должности;
 - фамилии, имени, отчества работника;
 - основного должностного оклада работников;
 - категории по реестру должностей;
 - стажа работы по специальности;
 - соответствующего коэффициента по реестру должностей;
 - должностной оклад;
 - Надтарифная часть:
 - доплаты за условия труда (доплаты работникам, занятым на тяжелых (особо тяжелых) физических работах с вредным (особо вредными) и опасными (особо опасными) условиями труда, доплата за психоэмоциональные и физические нагрузки, доплаты за работу в ночное время, в праздничные дни не ниже чем в полуторном размере, доплата 10% от должностного оклада за особое условие труда);
 - персональная надбавка (доплаты за совмещение, за расширение зоны обслуживания, за сложность и напряженность в труде, за увеличение объема выполняемых работ, за замену отсутствующего работника и т.д.);
 - Месячный фонд заработной платы;
 - Годовой фонд заработной платы.
 - 7) Тарификационная комиссия – комиссия по определению стажа работы по специальности и отнесению к соответствующей категории по реестру должностей работников Предприятия;
 - 8) Штатное расписание Предприятия - документ, определяющий наименование должностей, количество штатных единиц в разрезе структурных подразделений и должностной оклад.
- 1.8. Настоящее положение разработано и вводится в целях внедрения и дальнейшего усовершенствования системы оплаты труда в Предприятии, направленной на:
- повышение качества оказания стационарной, стационарозамещающей, поликлинической, специализированной медицинской помощи населению;
 - обеспечение роста эффективности производственной и экономической деятельности;
 - повышение материальной заинтересованности работников в получении максимального эффекта от своей деятельности;
 - внедрение современных технологий, развитие творческой активности и инициативы работников, стимулирование их профессионального роста и повышение ответственности за конечный результат;
 - усиление связи оплаты труда каждого работника с его личным трудовым вкладом и конечными результатами работы Предприятия в целом.
- 1.9. Организация системы оплаты труда в Предприятии направлена на решение следующих основных задач:
- четкая регламентация условий и порядка оплаты труда;
 - удовлетворение потребностей Предприятия в трудовых ресурсах в качественном и количественном отношении в соответствии с производственными и экономическими интересами;
 - привлечение высококвалифицированных специалистов за счет организации эффективной системы оплаты труда;
 - закрепление кадров в Предприятии;

- создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала коллектива;
 - устранение диспропорции в оплате труда отдельных категории работников;
 - исключение уравнительности в оплате труда;
 - повышение эффективности использования имеющихся в распоряжении средств на оплату труда;
- 1.10. Запрещается какое бы – то ни было понижение размеров заработной платы в зависимости от пола, возраста, расы, национальной принадлежности, убеждений, принадлежности к гражданству, отношения к религии принадлежности к общественным объединениям.
- 1.11. Настоящее положение распространяется на все структурные подразделения и на весь персонал Предприятия, действует с 01 января 2020 года до переутверждения нового Положения.
- 1.12. Настоящее положение имеет статус внутреннего нормативного документа Предприятия и носит обязательный для применения характер.
- 1.13. Нарушение требований, установленных настоящим положением, является грубым нарушением трудовой дисциплины и является основанием для применения к работнику, допустившему нарушение, дисциплинарного взыскания

2. Порядок оплаты труда.

- 2.1. Размер фонд оплаты труда (далее – ФОТ) Предприятия рассчитывается ежегодно из должностных окладов, доплат за условия труда и мотивационных выплат согласно настоящего Положения и Плана развития Предприятия, для республиканского государственного предприятия ежегодно устанавливается уполномоченным органом соответствующей отрасли, а коммунального- местным исполнительным органом.
- 2.2. Оплата труда работников Предприятия осуществляется в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности Предприятия на соответствующий финансовый год. Контроль над расходованием фонда оплаты труда осуществляется ответственными лицами в рамках их должностных обязанностей.
- 2.3. Формирование годового фонда заработной платы работникам Предприятия производится в тарификационном списке, утверждаемом Руководителем Предприятия. Начисление заработной платы производится на основе табелей учета рабочего времени, предоставляемых структурными подразделениями.
- 2.4. Оплата труда работников и внештатных работников Предприятия производится в соответствии с законодательством Республики Казахстан и выплачивается работникам после удержания налогов в бюджет и других обязательных платежей.
- 2.5. Порядок и условия оплаты труда иностранных специалистов, привлеченных для работы в Предприятия в соответствии с законодательством Республики Казахстан и отечественных специалистов, привлеченных для выполнения работ, носящих разовый характер, определяются трудовым договором.
- 2.6. Оплата труда работников Предприятия осуществляется на повременно-премиальной основе.
- 2.7. Повременная система оплаты труда включает в себя:
- Должностной оклад работника, определяемый путем умножения базового должностного оклада, утверждаемого постановлением Правительства Республики Казахстан, на повышающий коэффициент БДО, устанавливаемый первым руководителем Предприятия (от 1 до 4), в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год;
 - Реестр должностей работников Предприятия, согласно Приложению №1 к настоящему Положению;
 - Коэффициенты, применяемые к основному должностному окладу, для исчисления должностных окладов работников Предприятия, согласно Приложениям № 2 к настоящему Положения;
 - Выплаты доплат, согласно Приложению 3.
 - Персональных надбавок к должностному окладу, согласно Приложения 4.
- 2.8. Стаж работы по специальности работников Предприятия определяется на основании нормативных правовых актов.

- 2.9. Оплату труда за работу во время дежурств, выполняемых по графикам сменности работниками Предприятия сверх месячной нормы рабочего времени, производится по фактически отработанному времени в размере, установленном законодательством Республики Казахстан.
- 2.10. Доплаты за условия труда устанавливаются по основной и совмещаемой должности и исчисляются согласно приложениям 3 и 4 к настоящему Положению.
- 2.11. Оплата труда врачей имеющих ученную степень, производится за фактически отработанное время, согласно приложениям 3 к настоящему Положению.
- 2.12. Установление доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника Предприятия, совмещение должностей производится приказом Первого руководителя Предприятия на основании представления руководителей структурных подразделений с указанием размера доплаты, срока дополнительно выполняемой работы. По окончании указанного срока выплата доплат прекращается без предупреждения об этом работника. Доплата за совмещение обязанностей временно нетрудоспособного работника прекращается с даты его выхода на работу. Размер доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (в период временно нетрудоспособного работника, в период отпуска трудового, учебного, безсодержания заработной платы) Предприятия не должен превышать 50% от должностного оклада по совмещаемой должности.
- 2.13. Работнику Предприятия разрешается совмещение должностей, не более 0,5 ставки.
- 2.14. Во время нахождения работника в командировке и на период учебного отпуска за ним сохраняется заработная плата только по основной занимаемой должности (за исключением дополнительной оплаты труда за платные медицинские услуги, научную деятельность, образовательную и прочую деятельность).
- 2.15. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работнику за первый и последующие годы по соглашению сторон предоставляется в любое время рабочего года.
- 2.16. Медицинские работники предприятия имеют право на оплачиваемый трудовой отпуск в количестве, указанном в трудовом и коллективном договоре.
- 2.17. По соглашению между медицинским работником и работодателем оплачиваемый трудовой отпуск может быть разделен на части согласно утвержденному графику трудовых отпусков.
- 2.18. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии с Едиными правилами исчисления средней заработной платы, утвержденными Приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 30 ноября 2015 года № 908.
- 2.19. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск переносится, продлевается, прерывается в случаях и порядке, установленных Трудовым Кодексом Республики Казахстан.
- 2.20. Споры о применении настоящего Положения о размерах и порядке оплаты труда лицам, работающим по трудовому договору, рассматриваются в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.
- 2.21. Заработная плата работникам Предприятия 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 в последний рабочий день, предшествующий выходному или праздничному дню.
- 2.22. Заработная плата, премии, материальная помощь и другие выплаты работникам Предприятия перечисляются на платежную карточку. В исключительных случаях (утрача платежных карточек, вновь принятым работникам, не имеющим платежных карточек), заработная плата и командировочные расходы могут выдаваться наличными из кассы Предприятия.

3. Порядок установления персональных надбавок, премирования, стимулирующих выплат.

- 3.1. Работникам Предприятия в индивидуальном порядке может устанавливаться персональная надбавка. Персональная надбавка устанавливается Тарификационной комиссией, действующей на основании положения о Тарификационной комиссии, по представлению руководителей структурных подразделений. Персональная надбавка к должностному окладу утверждается приказом первого руководителя Предприятия в пределах утвержденного фонда оплаты труда Предприятия на соответствующий финансовый год.
- 3.2. Персональная надбавка устанавливается при наличии следующих условий:

- доплаты за совмещение должностей;
 - доплата за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема выполняемых работ;
 - доплата за замену отсутствующего работника;
 - за сложность и напряженность в труде;
 - проведение уникальных работ и услуг;
 - дефицитность специальности на рынке труда;
 - в соответствии с выполненным объемом работ;
 - другие случаи определенные первым руководителем Предприятия.
- 3.3. Персональная надбавка работнику Предприятия устанавливается по окончании испытательного срока в пределах от 25% до 200% от должностного оклада.
- 3.4. Для усиления материальной заинтересованности работников Предприятия в повышении эффективности производственной и экономической деятельности, повышении качества и результативности выполняемой ими работы, в Предприятии применяется система надбавок, премий и иных выплат стимулирующего, мотивирующего характера, согласно утвержденного Положения.
- 3.5. В Предприятии устанавливаются премии в следующих случаях:
- по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
 - национальные и государственные праздничные даты;
 - профессиональные праздничные даты;
 - юбилейные даты;
- 3.6. Премированию подлежат все работники Предприятия, за исключением совместителей, работников, находящихся на испытательном сроке и работники имеющих дисциплинарные взыскания за исключением получивших замечание.
- 3.7. Работникам получившим дисциплинарные взыскания в виде «замечания», по решению комиссии допускается премирование до 50% надлежащей суммы.
- 3.8. Премия выплачивается в случае получения Предприятия чистой прибыли и (или) за счет экономии средств:
- в течении периода, не более 30% от общего объема фонда оплаты труда;
 - по итогам года в полном объеме сэкономленных средств по по всем расходам.
- 3.9. Размеры премии устанавливается по основаниям, предусмотренным пунктами 3.5. настоящего Положения и могут устанавливаться фиксированными суммами и (или) от 10 % до 300% от должностного оклада работника Предприятия в пределах фонда оплаты труда.
- 3.10. Применение надбавок, премий и других видов материального поощрения работников должно учитывать индивидуальные качества работника, стимулировать его личную заинтересованность в результатах работы Предприятия.
- 3.11. Квалификация работника Предприятия, сложность выполняемых им работ, особые условия работы (стаж работы и другие) учитываются в должностных окладах, доплатах, компенсационных выплатах и не являются основанием для установления выплат стимулирующего характера.
- 3.12. Надбавки и премии, вводимые согласно настоящему Положению, могут применяться одновременно.
- 3.13. На Предприятии предусматриваются следующие виды стимулирующих надбавок к должностным окладам работников:
- за выполнение приоритетных работ по важнейшим направлениям медицинской деятельности Предприятия;
 - за высокие результаты работы;
 - за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;
 - за оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;
 - в связи с увеличением объема работы, расширением круга должностных обязанностей в рамках одной должности (специальности);
 - иные надбавки, которые можно использовать для стимулирования за качество и интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника, но связанных с уставной деятельностью Предприятия.
- 3.14. Поощрения работников в виде денежного вознаграждения, предусмотренные данным положением, являются единовременными выплатами, не носящими постоянный характер.

- 3.14. Поощрения работников в виде денежного вознаграждения, предусмотренные данным положением, являются единовременными выплатами, не носящими постоянный характер.
- 3.15. Положение регламентирует оплату труда работников Предприятия, в зависимости от объема и качества оказываемой медицинской помощи путем поощрения в виде денежного вознаграждения за счет сложившейся экономии бюджетных и внебюджетных средств.
- 3.15. Надбавки к должностному окладу работника устанавливаются на срок, не превышающий одного года, с указанием срока, цели, основания установления надбавки и её размера:
- руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Предприятия - приказом (решением) руководителя или иного уполномоченного лица органа государственного управления;
 - другим работникам Предприятия – приказом руководителя Предприятия.
- 3.16. Надбавки и премии, вводимые согласно настоящему Положению, могут быть отменены полностью или уменьшены при ухудшении показателей работы работника, нарушении работником производственной и трудовой дисциплины, умышленном предоставлении работником недостоверной информации о результатах своей деятельности.
- 3.17. Принять меры по обеспечению выплаты заработной платы следующим работникам субъектов здравоохранения, финансируемых в рамках гарантированного объема бесплатной медицинской помощи и в системе обязательного социального медицинского страхования с установлением коэффициентов с 1 января 2020 года к заработной плате, предусмотренной Постановлением № 1193 (без учета премий и иных стимулирующих выплат):
- специалистам высшего уровня квалификации (*включая заведующих отделениями*): высшей категории – 1,5; первой категории – 1,47; второй категории – 1,42; без категории – 1,38;
 - специалистам высшего и среднего уровня квалификации (*включая старших медицинских сестер и специалистов лабораторий*): высшей категории – 1,35; первой категории – 1,33; второй категории – 1,3; без категории – 1,29;
 - санитаркам (*включая сестер-хозяек*) – 1,15.
- При начислении заработной платы указанным категориям работников в соответствии со статьями 106, 109 и 110 Трудового кодекса Республики Казахстан применить вышеуказанные коэффициенты.
- В соответствии со статьей 107 Трудового кодекса Республики Казахстан условия оплаты труда, определенные соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя не могут быть ухудшены по сравнению с действующими условиями труда.
- При этом, исключить установленную надбавку для доведения роста их заработной платы на 30 % с 1 июня 2019 года, закрепленных в дополнительном соглашении № 2 к Отраслевому соглашению, коллективных договорах и Положениях об оплате труда субъектов здравоохранения;».

4. Оказание материальной помощи и социальные выплаты.

- 4.1. Оказание материальной помощи работнику Предприятия может осуществляться в случаях:
- 1) смерти работника и его членов семьи, близких родственников (родителей, супругов, братьев, сестер, детей, дедушек, бабушек);
 - 2) вступления в брак;
 - 3) лечения работника Предприятия (стационарное лечение более 30-ти календарных дней, кроме санаторного лечения).
- 4.2. Размер материальной помощи работнику Предприятия, выплачиваемой по основаниям указанным:
- 1) в подпунктах 1)-2) -3) пункта 4.1 настоящего Положения устанавливается в размере одного должностного оклада.
- 4.3. Выплата материальной помощи производится за счет экономии фонда оплаты труда по приказу первого руководителя Предприятия на основании письменного заявления работника Предприятия в пределах утвержденного фонда оплаты труда,
- 4.4. Основные виды социальных выплат:
- 1) социальные пособия (оплата за временную нетрудоспособность);
 - 2) пособие на оздоровление;
 - 3) пособие пенсионерам;

- 4.5. Работникам Предприятия выплачиваются социальные пособия по временной нетрудоспособности и иные социальные пособия которое является обязательным по законодательству Республики Казахстан. Социальные пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются работнику с первого дня нетрудоспособности до дня выздоровления или до установления инвалидности из расчета средней заработной платы. Однако сумма выплаты за месяц не может быть больше, чем 15 месячных расчетных показателей (МРП) за этот период. Средняя плата за день считается путем деления заработка на число рабочих дней.
- 4.6. Работникам и квалифицированным рабочим Предприятия при предоставлении и выходе в оплачиваемый трудовой отпуск выплачивается единовременно пособие на оздоровление в размере не менее одного должностного оклада, кроме рабочих (санитарки, гардероб, рабочий и т.д.).
- 4.7. Работникам и рабочим Предприятия при выходе на пенсию по возрасту выплачивается единовременно пособие пенсионерам в размере не менее одного должностного оклада.
- 4.8. Размеры социальных пособий, порядок назначения и выплаты осуществляется согласно действующим законодательством Республики Казахстан и расходы относятся к 113 специфике «Компенсационные выплаты».
- 4.9. Работникам, выполняющим работу по совместительству пособие на оздоровление не выплачивается.
- 4.10. Выплата работнику пособия на оздоровление осуществляется в сроки, установленные для оплаты трудового отпуска.
- 4.11. При отсутствии или недостатке средств Руководитель Предприятия имеет право приостановить или отменить выплату пособия на оздоровление.

5. Дифференцированная оплата труда.

- 5.1. Дифференцированная доплата работников в виде денежного вознаграждения, выплачиваемая работникам в зависимости от результатов работы, с целью материального поощрения достигнутых успехов и повышения эффективности работы.
- 5.2. Размер денежного вознаграждения работников Предприятия оказывающих гарантированный объем бесплатной медицинской помощи, по результатам оценки их деятельности определяется постоянно действующей комиссией по оценке результатов деятельности Предприятия и вклада работников в повышении качества оказываемых услуг.
- 5.3. Оплата труда работников в зависимости от объема, качества оказываемой помощи осуществляется путем поощрения за счет экономии средств на основе критериев оценки деятельности работников, утвержденных первым руководителем, распределение суммы экономии средств, направляемой на выплату дифференцированной доплаты между структурными подразделениями, работниками осуществляется в соответствии с их трудовым вкладом, при этом учитывается сложность выполняемой работы, занимаемая должность.
- 5.4. Критерии оценки деятельности вводятся с целью усиления мотивации труда работника, повышения его заинтересованности в конечном результате своего труда, повышения уровня и качества оказания медицинской помощи на всех этапах лечебно-диагностического процесса, включая профилактику и предупреждение заболеваемости. Каждый показатель оценивается в баллах и в итоге суммируется в баллах, норма приравнивается к 100% и более 100%.
- 5.5. Трудовой вклад работника в достижении результата деятельности Предприятия для дифференцированной доплаты определяется на основе критериев оценки деятельности работников Предприятия, для врачебного персонала повышающие коэффициенты:
- фактическое отработанное время за период (норма +5 балл, заполняется согласно табеля);
 - выполненный объем работы (норма +10 балл, за добросовестное исполнение должностных обязанностей и задания особой важности, сложности);
 - качество и результативность работы (норма +10 балл, за повышение качественной оказания услуг, работы и т.д.)
 - эффективность использования ресурсов(норма +10 балл, использование мед.техники, ИМН, ЛС, компьютера и прочего оборудования и т.д.;
 - уровень удовлетворенности пациентов (норма +20 балл, по данным соц.опроса, по журналу учета письменных и устных обращений, улучшение состояния больного, и т.д.);

- выполнение важных и ответственных работ, как индивидуально, так и коллективно (норма +5 балл, оценка работ, по результатам);
- трудовая дисциплина (норма +10 балл, оцениваются время прихода и ухода, этика и деантология, соблюдение субординации и т.д.);
- качественное ведение учетно-отчетной документации (Норма + 20 балл, за своевременное и правильное заполнение мед.форм, истории болезни, амбулаторной карты, формы 066-у, 030-у, правильное ведение отчетности и т.д.)
- правильное и полное предоставления данных больного на МДГ, своевременная регистрация на учет (норма +10 балл, оцениваются по предоставленным данным на МДГ жалобы, анамнез, данные проведенных лабораторных и инструментальных обследований и т.д.).

Для врачебного персонала понижающие коэффициенты:

- Наличие обоснованных письменных и устных жалоб (понижение - 25, - 50 балл, оцениваются все жалобы, связанных нарушением прав пациента, по журналу посетителей, запросы на бланки, проверочные листы, акты проверок, внутренние жалобы и т.д.)
- Нарушение лечения МДГ лечащим врачом, показатель расхождения основного клинического и патологоанатомического диагноза (понижение - 20 балл, оцениваются не своевременное, необоснованное выполнение решений МДГ, нарушения лечения и т.д.)
- Наличие случаев летальных исходов, осложнений, возникших в результате операции, лечения и диагностики, в том числе повлекшие инвалидизацию пациента и после операционным периоде (понижение - 25, - 50 балл, оцениваются по стат картам стац. больного, заключения зав.отделения или комиссии, внут. аудита, акты экспертной проверки, протоколы заседания, проверочные листы, акты ТД ККМФД и т.д.)
- При наличии неснятого дисциплинарного взыскания за рассматриваемый период (понижение - 100 балл, оцениваются при наличии нарушений по результатам внешнего и внутреннего аудита, гос. контроля и т.д.).

Для определения трудового вклада среднего медицинского персонала применяются следующие критерии с повышающими коэффициентами, баллами:

- фактическое отработанное время за период (норма +5 балл, заполняется согласно табеля);
- качество и результативность работы (норма +10 балл, за повышение качественной оказания услуг, работы и т.д.)
- эффективность использования ресурсов (норма +5 балл, использование мед. техники, ИМН, ЛС, компьютера и прочего оборудования и т.д.);
- уровень удовлетворенности пациентов (норма +15 балл, по данным соц. опроса, по журналу учета письменных и устных обращений, улучшение состояния больного, и т.д.);
- выполнение важных и ответственных работ, как индивидуально, так и коллективно (норма +10 балл, оценка работ, по результатам);
- трудовая дисциплина (норма +10 балл, оцениваются время прихода и ухода, этика и деантология, соблюдение субординации и т.д.);
- качественное ведение учетно-отчетной документации (Норма + 25 балл, за своевременное и правильное заполнение мед.форм, и все журналы используемые в отделении, своевременная сдача отчетов в срок, достоверное и правильное заполнение отчетностей (реестры), журналов прихода и расхода ЛС, ИМН, ТМЗ и т.д.)
- контроль санитарного состояния помещений (норма +20 балл, за соблюдение санитарного состояния рабочего места, содержание в чистоте, порядке за весь период)

Для среднего медицинского персонала понижающие коэффициенты:

- Наличие обоснованных письменных и устных жалоб (понижение - 25, - 50 балл, оцениваются все жалобы, связанных нарушением прав пациента, по журналу посетителей, запросы на бланки, проверочные листы, акты проверок, внутренние жалобы и т.д.)
- Несвоевременное и некачественное выполнение заданий, поручений и т.д. (понижение - 20 балл, оцениваются по замечаниям медсестры, врача, зав.отделения, по результатам внутренней проверки, написанным объяснительным и т.д.)
- При наличии неснятого дисциплинарного взыскания за рассматриваемый период (понижение - 100 балл, оцениваются при наличии нарушений по результатам внешнего и внутреннего аудита, гос. контроля и т.д.)

Для определения трудового вклада младшего медицинского персонала применяются следующие критерии с повышающими коэффициентами, баллами:

- фактическое отработанное время за период (норма +10 балл, заполняется согласно табеля);
- качественное выполнение работ (норма +15 балл, (за добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение задания особой важности, сложности за период, за повышение качественной оказания работы и т.д.);
- трудовая дисциплина (норма +15 балл, оцениваются время прихода и ухода, этика и деантология, соблюдение субординации и т.д.);
- уровень удовлетворенности пациентов (норма +15 балл, по данным соц.опроса, по журналу учета письменных и устных обращений, улучшение состояния больного, и т.д.);
- выполнение важных и ответственных работ, как индивидуально, так и коллективно (норма +5 балл, оценка работ, по результатам);
- санитарное состояние помещения (норма +20 балл, за соблюдение санитарного состояния рабочего места, содержание в чистоте, порядке за весь период)
- Контроль и ответственность за товарно-материальных ценностей (норма + 20 балл, оцениваются уход за МТ, ТМЦ, рациональное использование моющих средств и т.д.)

Для определения трудового вклада прочего персонала применяются следующие критерии с повышающими коэффициентами, баллами:

- фактическое отработанное время за период (норма +10 балл, заполняется согласно табеля);
- эффективность использования ресурсов (норма +15 балл, использование мед.техники, ИМН, ЛС, компьютера и прочего оборудования и т.д.);
- добросовестное и качественное исполнение должностных обязанностей, результативность работы (норма +25 балл, за своевременное качественное, добросовестное исполнение должностных обязанностей и за выполнение порученных работ, задания особой важности, сложности и т.д.)
- трудовая дисциплина (норма +15 балл, оцениваются время прихода и ухода, этика и деантология, соблюдение субординации и т.д.);
- качественное ведение учетно-отчетной документации (Норма + 35 балл, за своевременное и правильное заполнение мед.форм, и все журналы используемые в отделении, своевременное сдача отчетов в срок, достоверное и правильное заполнение отчетностей (реестры), журналов прихода и расхода ЛС, ИМН, ТМЗ и т.д.)

Для младшего медицинского персонала и прочего персонала применяемые понижающие коэффициенты:

- Наличие обоснованных письменных и устных жалоб (понижение – 25, - 50 балл, оцениваются все жалобы, связанных нарушением прав пациента, по журналу посетителей, запросы на блоты, проверочные листы, акты проверок, внутренние жалобы и т.д.)
- Несвоевременное и некачественное выполнение задания, поручения и т.д. (понижение – 20 балл, оцениваются по замечаниям медсестры, врача, зав.отделения, по результатам внутренней проверки, написанным объяснительным и т.д.)
- При наличии неснятого дисциплинарного взыскания за рассматриваемый период (понижение – 100 балл, оцениваются при наличии нарушений по результатам внешнего и внутреннего аудита, гос.контроля и т.д.)

5.4. По решению комиссии и руководителя применяются повышающие коэффициенты:

- Внедрение и использование ВТМУ/новых современных технологии, наличие инновационной деятельности;
- Положительная динамика статистических и иных показателей деятельности;

5.5. Дифференцированная доплата работников осуществляется за счет экономии в течении периода и года:

- не более 30% от общего объема по следующим видам расходов: командировочные расходы, коммунальные услуги, услуги связи, и т.д.
- в полном объеме сэкономленных средств по следующим видам расходов: заработная плата; налоги и другие обязательные платежи в бюджет.

5.6. При расчете дифференцированной доплаты за отчетный период учитываются фактически отработанные дни.

5.7. Дифференцированная доплата работникам не производится в следующих случаях:

- при наличии у него неснятого дисциплинарного взыскания;
- при увольнении до окончания отчетного периода;

- при наличии нарушений по результатам внешнего и внутреннего аудита, государственного контроля.

6.Порядок рассмотрения споров об оплате труда.

- 6.1. Споры о применении настоящего Положения, о размере и порядке оплаты труда лицам, работающим по трудовому договору, рассматриваются в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Казахстан.
- 6.2. Споры об оплате работ, выполненных по гражданско-правовым договорам, рассматриваются в соответствии с порядком, предусмотренным соответствующим трудовым договором.

7.Заключительные положения.

- 7.1. Настоящее Положение определяет основные условия оплаты труда работников Предприятия.
- 7.2. Внутренними нормативными документами Предприятия, созданными в развитие настоящего Положения, согласованными с органом государственного управления, могут быть предусмотрены дополнительные выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера.
- 7.3. Условия оплаты труда, определённые настоящим Положением, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными Трудовым Кодексом Республики Казахстан, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.
- 7.4. Условия оплаты труда работников Предприятия, не урегулированные или не полностью урегулированные настоящим Положением, определяются в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан
- 7.5. В случае разночтений между текстом настоящего Положения и изменениями и дополнениями к настоящему Положению, преимущественную силу имеют документы, утвержденные более поздней датой, но в пределах внесенных изменений и дополнений.
- 7.6. Настоящее Положение вводится в действие со дня его утверждения и действует до момента его отмены в установленном порядке.
- 7.7. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся приказом Руководителя Предприятия.

Лист согласования

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Должность	Подпись
1	Мауленов Ж.О.	Директор	
2	Рахманов Д.А.	Председатель профкома	
3	Иса Э. М..	Главный бухгалтер	
4	Ордабекова Г.С.	Начальник ОК	
5	Шаменова Е.К.	Начальник ПЭО	

Приложение № 1

к Положению об организации системы
оплаты труда и мотивации работников
от 20 января 2021 года.

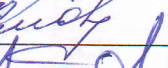
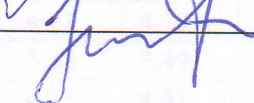
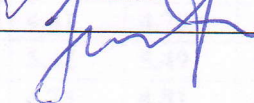
**Реестр должностей категорий работников
ГКП на ПХВ «Городской онкологический центр» УЗ г.Шымкент**

Звено	Степень	Наименования должностей
Блок А (управленческий персонал)		
A1	2	Руководители Предприятия областного значения, города республиканского значения – по приказу уполномоченного органа.
	2-1	Заместители руководителей Предприятия областного значения, города республиканского значения – по приказу уполномоченного органа.
	2-2	Главный бухгалтер Предприятия областного значения, города республиканского значения – по приказу уполномоченного органа.
A2	2	Заведующие клиническими и параклиническими подразделениями Предприятия областного значения (столицы, города республиканского значения)
A3	2	Заведующий по организационной методической работе, врач эксперт
	2-1	Главный экономист, главный менеджер по персоналу
	2-2	Заведующий аптекой (отделом лекарственного обеспечения) Предприятия областного значения (столицы, города республиканского значения)
Руководители, начальники отделения, службы, отдела		
B2	1	Специалисты высшего уровня квалификации высшей категории: врачи всех специальностей
	2	Специалисты высшего уровня квалификации первой категории: врачи всех специальностей
	3	Специалисты высшего уровня квалификации второй категории: врачи всех специальностей
	4	Специалисты высшего уровня квалификации без категории: врачи всех специальностей
B3	1	Специалисты высшего уровня квалификации высшей категории: сестра/брат медицинская(ий) расширенной практики, провизор
	2	Специалисты высшего уровня квалификации первой категории: сестра/брат медицинская(ий) расширенной практики, провизор фармацевт)
	3	Специалисты высшего уровня квалификации второй категории: сестра/брат медицинская(ий) расширенной практики, провизор
	4	Специалисты высшего уровня квалификации без категории: сестра/брат медицинская(ий) расширенной практики, провизор (фармацевт), специалист-эксперт в здравоохранении, специалист лаборатории, специалист общественного здравоохранения (эпидемиолог, статистик, методист), инженер-медицинский физик, инженер по обслуживанию лучевого оборудования, инженер-радиохимик, специалист по воинскому учету и бронированию

В4	1	Специалисты среднего уровня квалификации высшей категории: фельдшер, акушер (ка), лаборант (медицинский), медицинская (ий) сестра (брат), зубной врач (дантист), зубной техник (лаборант зубопротезного отделения, кабинета), помощник врача-стоматолога (ассистент стоматолога), рентгенолаборант, фармацевт, гигиенист стоматологический, оптик и оптометрист, инструктор по лечебной физкультуре, диетическая сестра
	2	Специалисты среднего уровня квалификации первой категории: фельдшер, акушер (ка), лаборант (медицинский), медицинская (ий) сестра (брат), зубной врач (дантист), зубной техник (лаборант зубопротезного отделения, кабинета), помощник врача-стоматолога (ассистент стоматолога), рентгенолаборант, фармацевт, гигиенист стоматологический, оптик и оптометрист, инструктор по лечебной физкультуре, диетическая сестра
	3	Специалисты среднего уровня квалификации второй категории: фельдшер, акушер (ка), лаборант (медицинский), медицинская (ий) сестра (брат), зубной врач (дантист), зубной техник (лаборант зубопротезного отделения, кабинета), помощник врача-стоматолога (ассистент стоматолога), рентгенолаборант, фармацевт, гигиенист стоматологический, оптик и оптометрист, инструктор по лечебной физкультуре, диетическая сестра
	4	Специалисты среднего уровня квалификации без категории: фельдшер, акушер (ка), лаборант (медицинский), медицинская (ий) сестра (брат), зубной врач (дантист), зубной техник (лаборант зубопротезного отделения, кабинета), помощник врача-стоматолога (ассистент стоматолога), рентгенолаборант, фармацевт, гигиенист стоматологический, оптик и оптометрист, медицинский регистратор, инструктор по лечебной физкультуре, техник-дозиметрист, диетическая сестра, инструктор-дезинфектор, специалист по воинскому учету и бронированию
Образование		
В3	4	Специалисты высшего уровня квалификации без категории: специалист психолог.
Прочие сферы		
В3	4	Специалисты среднего уровня квалификации без категории: социальный работник
БЛОК С - Административный персонал		
С1		Руководители (заведующие) хозяйственных подразделений ГУ и ГКП: интернатом, базой, банно-прачечным комбинатом, мастерской, ремонтно-технической мастерской, музеем, спортивного сооружения, столовой, производством, складом специального медицинского снабжения Помощник руководителя ГУ и КПП республиканского значения Руководитель штаба гражданской обороны Пресс-секретарь
С2		Специалисты высшего уровня квалификации: бухгалтер, программист (ИТ-специалист, системный администратор), инженер всех специальностей, менеджер, экономист, юрисконсульт, инструктор, инспектор, мастер, методист, механик, переводчик, архивист, библиотекарь, биохимик, статистик, технолог, менеджер по государственным закупкам, инспектор по кадрам, журналист, музыкальный руководитель
С3		Специалисты среднего уровня квалификации: бухгалтер, инженеры всех специальностей, менеджер, экономист, юрисконсульт, инструктор, инспектор,

		мастер, методист, механик, переводчик, архивист, библиотекарь, биохимик, статистик, программист (ИТ-специалист, системный администратор), энергетик, техник всех наименований, технолог, музыкальный руководитель Руководитель структурного подразделения, занятого административно-хозяйственным обслуживанием государственного учреждения и казенного предприятия: бюро, гаража, делопроизводством, камеры хранения, канцелярии, котельной, общежития, прачечной, склада, хозяйства, части, молочной кухни
БЛОК D - Вспомогательный персонал		
D1		Технические исполнители: архивариус, ассистент, дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, кассир, комендант, оператор: копировально-множительных машин, систем связи, компьютерной техники (программ), электронно-вычислительных машин, по обслуживанию компьютерных устройств, охранник, помощник воспитателя, секретарь, регистратор, младшая (ий) медицинская (ий) сестра (брат), дежурный администратор, массажист, диспетчер

Лист согласования

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Должность	Подпись
1	Мауленов Ж.О.	Директор	
2	Рахманов Д.А.	Председатель профкома	
3	Иса Э. М..	Главный бухгалтер	
4	Ордабекова Г.С.	Начальник ОК	
5	Шаменова Е.К.	Начальник ПЭО	

Приложение № 2

к Положению об организации системы
оплаты труда и мотивации работников
от 05 января 2020 года.

**Коэффициенты, применяемые к основному должностному окладу, для
исчисления должностных окладов работников**

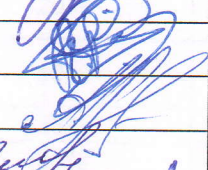
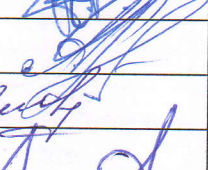
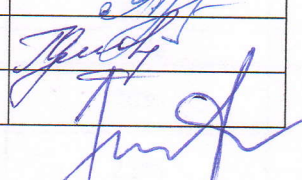
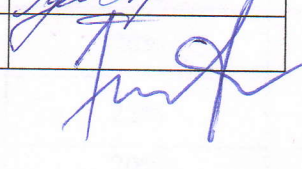
ГКП на ПХВ «Городской онкологический центр» УЗ г.Шымкент

Блок А – управленческий персонал												
Звено	Сту- пень	Стаж работы по специальности, в годах										
		0-3	3-6	6-9	9-12	12-16	16-20	20-25	Свыше 25			
А1	2	5,73	5,90	6,06	6,23	6,40	6,58	6,77	6,95			
	2-1	5,43	5,60	5,75	5,92	6,08	6,25	6,42	6,60			
А2	2	5,23	5,36	5,51	5,67	5,82	5,98	6,15	6,33			
	2-1	5,00	5,14	5,28	5,43	5,58	5,74	5,89	6,06			
А3	2	4,93	5,05	5,19	5,34	5,48	5,63	5,79	5,95			
	2-1	4,70	4,83	4,97	5,11	5,24	5,39	5,54	5,69			
Блок В – основной персонал												
Звено	Сту- пень	Стаж работы по специальности, в годах										
		0-1	1-2	2-3	3-5	5-7	7-10	10-13	13- 16	16-20	20- 25	Свыше 25
В2	1	5,26	5,32	5,39	5,46	5,53	5,60	5,67	5,75	5,83	5,91	5,99
	2	4,78	4,85	4,92	4,99	5,06	5,14	5,21	5,29	5,38	5,46	5,54
	3	4,66	4,74	4,81	4,89	4,96	5,04	5,11	5,20	5,29	5,38	5,46
	4	4,13	4,17	4,21	4,26	4,30	4,35	4,40	4,51	4,61	4,70	4,77
В3	1	4,90	4,96	5,01	5,07	5,14	5,21	5,28	5,35	5,42	5,49	5,55
	2	4,22	4,28	4,34	4,39	4,46	4,53	4,60	4,67	4,74	4,81	4,88
	3	4,10	4,16	4,22	4,28	4,36	4,43	4,50	4,57	4,64	4,72	4,79
	4	3,52	3,58	3,64	3,71	3,78	3,85	3,94	4,00	4,06	4,12	4,19
В4	1	3,96	4,01	4,06	4,10	4,16	4,22	4,28	4,34	4,40	4,46	4,53
	2	3,75	3,81	3,88	3,94	3,99	4,06	4,12	4,19	4,26	4,34	4,41
	3	3,69	3,76	3,80	3,86	3,92	3,98	4,04	4,10	4,16	4,22	4,29
	4	3,32	3,36	3,41	3,45	3,49	3,53	3,57	3,61	3,65	3,69	3,73
Образование (психолог)												
В3	1	4,13	4,18	4,24	4,29	4,36	4,42	4,49	4,55	4,62	4,69	4,75
	2	3,85	3,91	3,97	4,03	4,09	4,16	4,23	4,30	4,37	4,44	4,51
	3	3,82	3,88	3,94	4,00	4,07	4,14	4,21	4,28	4,36	4,43	4,50
	4	3,52	3,58	3,64	3,71	3,78	3,85	3,94	4,00	4,06	4,12	4,19
Прочие сферы (социальный работник)												
В3	1	3,99	4,05	4,11	4,17	4,23	4,29	4,35	4,42	4,49	4,56	4,64
	2	3,72	3,78	3,84	3,91	3,97	4,03	4,10	4,16	4,24	4,31	4,39
	3	3,63	3,70	3,76	3,83	3,89	3,95	4,02	4,08	4,16	4,21	4,29
	4	3,32	3,36	3,41	3,45	3,49	3,53	3,57	3,61	3,65	3,69	3,73
Блок С – административный персонал												
С1		4,24	4,34	4,44	4,54	4,64	4,75	4,86	4,98	5,09	5,18	5,31
С2		4,10	4,14	4,19	4,23	4,27	4,43	4,46	4,51	4,61	4,71	4,83
С3		3,31	3,35	3,39	3,43	3,46	3,50	3,54	3,57	3,61	3,65	3,68
Блок D – вспомогательный персонал												
D		2,94	2,98	3,01	3,04	3,08	3,12	3,16	3,19	3,22	3,25	3,29

**Коэффициенты для исчисления
должностных окладов (тарифных ставок) рабочих**

Квалификационный разряд	Коэффициент
8	3,06
7	2,99
6	2,96
5	2,92
4	2,89
3	2,84
2	2,81
1	2,77

Лист согласования

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Должность	Подпись
1	Мауленов Ж.О.	Директор	
2	Рахманов Д.А.	Председатель профкома	
3	Иса Э. М..	Главный бухгалтер	
4	Ордабекова Г.С.	Начальник ОК	
5	Шаменова Е.К.	Начальник ПЭО	

Приложение № 3

к Положению об организации системы оплаты труда и мотивации работников от 05 января 2020 года.

Виды и размеры доплаты, применяемые к начислению заработной платы работников ГКП на ПХВ «Городской онкологический центр» УЗ г.Шымкент

1.Доплата работникам, занятым на тяжелых (особо тяжелых) физических работах с вредным (особо вредными) и опасными (особо опасными) условиями труда:

Должности и отделения	Размер доплаты от БДО*	Примечание
Врачам радиологам, R-терапевтам	100%	
Все работники лучевых аппаратах (ап. Terabalt, Teragam, Gulmai, Multisourse, Акюити), топометристы, медсестрам, санитаркам гамма-терапевтических аппаратов	100%	
Медицинский физик, инженеру по радиационной безопасности, техник-дозиметристам	100%	
Всем работникам рентген кабинета, ангиохирургам (рентгенохирург) и процедурная медсестра ангиохирурга	100%	
Всем работникам УЗИ кабинета	60%	
Всем работникам эндоскопического кабинета	20%	
Всем работникам цитологической лаборатории, санитаркам гистологической лабораторий	20%	
Врачам и среднему мед.персоналу гистологической-патологоанатомической лабораторий	60%	
Всем работникам клинико-диагностической лаборатории	20%	
Работники реанимационного отделения	20%	
Всем фармацевтическим работникам внутрибольничной аптеки, в том числе санитарка-мойщица, уборщица, фасовщица	20%	
Работникам кабинета службы крови, врачу трансфузиологу, операционного блока	22%	
Дезинфектору, машинист/операторам по стирке белья	20%	
Уборщику помещений, санитаркам по уборке туалетов	30%	
Работникам за лечение и обслуживание больных у которых был применен химиопрепараты и противоопухолевые препараты, работы с вредными (токсичными) веществами	20%	
Работникам за лечение и обслуживание больных (независимо от возраста) в отделении паллиативной помощи	40%	

* БДО – базовый должностной оклад

2.Доплата за психоэмоциональные и физические нагрузки:

Должности и отделения	Размер доплаты от БДО*	Примечание
Специалисты хирургического профиля, в том числе заведующий КДП, оказывающие консультативно-диагностическую помощь: онкохирург, онкогинеколог, маммолог, онколог-уролог	80%	
Средний медперсонал: онкохирургического кабинета, онкогинекологического кабинета, маммологического кабинета, урологического кабинета	50%	
Врачи онкохирургического, маммологического, онкогинекологического отделения, в том числе заведующие профильных отделений, врачи эндоскописты, врачи анестезиолог-реаниматолог, врач палат реанимации и интенсивной терапии, врачи опер. блока	150%	
Средний медицинский персонал: хирургическая медицинская сестра	50%	

Средний медицинский персонал: операционная медицинская сестра; медицинская сестра анестезистка; медицинская сестра палаты интенсивной терапии; медсестры эндоскопического кабинета	100%	
Врачи химиотерапевты, онколог паллиативного отделения, врачи терапевты, в том числе заведующие профильных отделений	80%	
Медицинская сестра осуществляющая химиотерапию	40%	
Психологу оказывающую консультативную помощь онкобольным	40%	

* БДО – базовый должностной оклад

3. Надбавка за особое условие труда:

Должности и отделения	Размер доплаты от ДО*	Примечание
Всем работникам Предприятия	10%	

* ДО – должностной оклад.

4. Прочие доплаты:

Должности и отделения	Размер доплаты от БДО	Примечание
Главной медсестре «доплата за старшинство»	30%	
Старшим медсестрам всех отделений «доплата за старшинство»	25%	
Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов, имеющим классную квалификацию: "водитель 1 класса" (при наличии категорий В, С, Д, Е)	35%	
Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов, имеющим классную квалификацию: "водитель 2 класса" (при наличии категорий В, С, Е или В, С, Д или Д (Д и Е))	20%	

* БДО – базовый должностной оклад

5. Коэффициенты увеличения заработной платы для врачей средних медицинских работников:

	Должности и отделения	Размер коэффициента	Примечание
1	Специалисты высшего уровня квалификации высшей категории: врачи всех специальностей:		
	Высшая квалификационная категория	1,50	B2-1
	Первая квалификационная категория	1,47	B2-2
	Вторая квалификационная категория	1,42	B2-3
	Без квалификационной категорий	1,38	B2-4
2	Средний медицинский персонал высшего уровня квалификации:		
	Высшая квалификационная категория	1,35	B3-1
	Первая квалификационная категория	1,33	B3-2
	Вторая квалификационная категория	1,30	B3-3
	Без квалификационной категорий	1,29	B3-4
3	Средний медицинский персонал среднего уровня квалификации:		
	Высшая квалификационная категория	1,35	B4-1
	Первая квалификационная категория	1,33	B4-2
	Вторая квалификационная категория	1,30	B4-3
	Без квалификационной категорий	1,29	B4-4
4	Санитарки, сестра-хозяйки, дезинфектор	1,15	5-4 разряды

6. Доплата за ученную степень:

№	Должности и отделения	Размер доплаты от МРЗП	Примечание
2	Кандидатам наук, докторам философии (PhD), докторам по профилю (PhD), кандидатам медицинских наук	17 МРП*	
	Докторам медицинских наук	17 МРП*	

* МРП – месячный расчетный показатель.

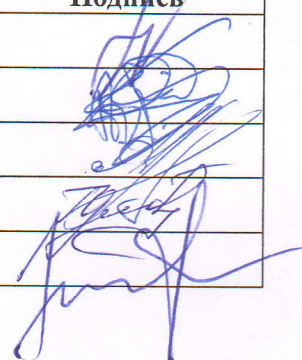
7. Доплата за работу в ночное время и в праздничные дни:

	Должности и отделения	Размер доплаты от ДО	Примечание
	Доплата за работу в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов утра) за каждый час работы	50 % от часовой ставки	Оплата по факту, согласно графика сменностей и табеля учета рабочего времени
	Доплата за работу в праздничные дни, выходные дни (Рождество и 1 день праздника «Курбан айт»)	50% от часовой ставки	

8. Виды и размеры персональной надбавки к должностному окладу, применяемые к начислению заработной платы работников ГКП на ПХВ «Городской онкологический центр» УЗ г.Шымкент

Виды персональной надбавки	Размер надбавки
Доплаты за совмещение профессии	От 25% до 200% должностного оклада
За расширение зоны обслуживания	
За сложность и напряженность в труде	
За увеличение объема выполняемых работ	
За выполнение срочной, особо важных отчетностей, информации и т.д.	
За ненормированный рабочий день, работа в выходных днях	

Лист согласования

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Должность	Подпись
1	Мауленов Ж.О.	Директор	
2	Рахманов Д.А.	Председатель профкома	
3	Иса Э. М..	Главный бухгалтер	
4	Ордабекова Г.С.	Начальник ОК	
5	Шаменова Е.К.	Начальник ПЭО	