

Об установлении размеров должностного оклада, системы премирования и иного вознаграждения руководителя, его заместителей и главного бухгалтера медицинских организаций Западно-Казахстанской области, имеющих статус государственных коммунальных предприятий на праве хозяйственного ведения

Утративший силу

Постановление акимата Западно-Казахстанской области от 15 марта 2016 года № 65. Зарегистрировано Департаментом юстиции Западно-Казахстанской области 29 марта 2016 года № 4308. Утратило силу постановлением акимата Западно-Казахстанской области от 24 ноября 2023 года № 285

Сноска. Утратило силу постановлением акимата Западно-Казахстанской области от 24.11.2023 № 285 (вводится в действие со дня его первого официального опубликования).

Руководствуясь Трудовым кодексом Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года, Законами Республики Казахстан от 23 января 2001 года "О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан", от 1 марта 2011 года "О государственном имуществе", акимат Западно-Казахстанской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Установить размеры должностного оклада, системы премирования и иного вознаграждения руководителя, его заместителей и главного бухгалтера медицинских организаций Западно-Казахстанской области, имеющих статус государственных коммунальных предприятий на праве хозяйственного ведения согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Государственному учреждению "Управление здравоохранения Западно-Казахстанской области" (Ирменов К. М.) обеспечить государственную регистрацию данного постановления в органах юстиции, его официальное опубликование в информационно-правовой системе "Эділет" и в средствах массовой информации.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя акима Западно-Казахстанской области Макен Б. М.

4. Настоящее постановление вводится в действие со дня первого официального опубликования.

Аким области

Н. Ногаев

Приложение
к постановлению акимата
Западно-Казахстанской области
от 15 марта 2016 года № 65

Размеры должностного оклада, системы премирования и иного вознаграждения руководителя, его заместителей и главного бухгалтера медицинских организаций Западно-Казахстанской области, имеющих статус государственных коммунальных предприятий на праве хозяйственного ведения

Сноска. Приложение – в редакции постановления акимата Западно-Казахстанской области от 30.07.2019 № 180 (вводится в действие со дня первого официального опубликования).

1. Общие положения

1. Размеры должностного оклада, системы премирования и иного вознаграждения руководителя, его заместителей и главного бухгалтера медицинских организаций Западно-Казахстанской области, имеющих статус государственных коммунальных предприятий на праве хозяйственного ведения (далее - Порядок) разработаны на основании Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года, Закона Республики Казахстан от 1 марта 2011 года "О государственном имуществе", в целях обеспечения единых подходов в вопросах оплаты и мотивации труда руководящих работников и определяют систему, порядок и условия оплаты труда, премирования, а также выплаты вознаграждения по итогам работы руководящим работникам медицинских организаций Западно-Казахстанской области, имеющих статус ГКП на ПХВ (далее – Предприятие).

2. Основные понятия:

1) должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени;

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

3) ключевые показатели результативности (далее – КПР) – это показатель достижения успеха, мера степени достижения цели деятельности организации (или отдельного процесса);

4) мотивационные КПР – показатели, включенные в систему премирования руководящих работников для фокусирования их усилия на достижение приоритетных в данном отчетном периоде целей;

5) корпоративные КПР – вид мотивационных КПР, которые определяют размер премирования за результаты работы Предприятия (достижение

показателей Плана развития) и являются едиными для всех руководящих работников Предприятия;

6) функциональные КПП – вид КПП, которые устанавливаются дифференцированно для каждого работника и определяют размер премирования за результативность руководящего работника;

7) вес КПП – коэффициент, определяющий значимость, приоритетность данного показателя по отношению к другим показателям;

8) порог – значение КПП, характеризующее минимальные ожидания от результата деятельности, которое с высокой вероятностью достижимо при условии добросовестного выполнения должностных обязанностей, как правило, соответствующее лучшему из следующих значений: плановое значение на планируемый год (из плана развития) и фактическое значение за год, предшествующий планируемому;

9) цель – значение КПП, характеризующее ожидаемый уровень высоких результатов деятельности;

10) вызов – значение КПП, характеризующее выдающиеся результаты деятельности, способствующие реализации амбициозных целей Предприятия;

11) результативность по КПП – величина, определяющая степень достижения целевых планов по КПП;

12) итоговая результативность – средневзвешенная результативность по всем мотивационным КПП с учетом их веса.

3. К руководящим работникам предприятий относятся:

первый руководитель;

заместитель руководителя по медицинской части (в зависимости от выполняемой функций медицинской организации);

заместитель руководителя по учебной работе;

заместитель руководителя по контролю качества медицинских услуг;

заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе;

заместитель руководителя по учебно-производственной работе;

заместитель руководителя по профессиональному обучению;

заместитель руководителя по экономической работе (главный экономист);

главный бухгалтер;

заместитель руководителя по административно-хозяйственной части;

заместитель руководителя по сестринскому делу.

4. Оплата труда и иного вознаграждения руководящих работников предприятий производится за счет средств, предусмотренных на оплату труда в плане финансово-хозяйственной деятельности (план развития) предприятия на текущий финансовый год.

2. Медицинские организации области, города областного значения и района и размеры должностных окладов руководящих работников предприятий

5. Медицинские организации области, города областного значения:

1) медицинские организации области, города областного значения – организации, оказывающие стационарную, стационарозамещающую медицинскую помощь, организации, оказывающие медицинскую помощь с учетом приоритетных направлений:

первый руководитель от 19 до 29 базовых должностных окладов;

заместитель руководителя по медицинской части от 15 до 25 базовых должностных окладов;

заместитель руководителя по контролю качества медицинских услуг (внутренний аудит) от 13 до 23 базовых должностных окладов;

заместитель руководителя по экономической работе (главный экономист) от 11 до 21 базовых должностных окладов;

главный бухгалтер от 11 до 21 базовых должностных окладов;

заместитель руководителя по административно-хозяйственной части от 9 до 19 базовых должностных окладов;

заместитель руководителя по сестринскому делу от 8 до 18 базовых должностных окладов;

2) медицинские организации области, города областного значения - организации, оказывающие стационарную, стационарозамещающую помощь, амбулаторно-поликлиническую, консультативно-диагностическую помощь, первичную медико-санитарную, скорую и неотложную медицинскую помощь, заготовку крови и ее компонентов, а также осуществляющие подготовку и переподготовку медицинских кадров среднего звена:

первый руководитель от 15 до 25 базовых должностных окладов;

заместитель руководителя по медицинской части от 12 до 22 базовых должностных окладов;

заместитель руководителя по учебной работе от 12 до 22 базовых должностных окладов;

заместитель руководителя по контролю качества медицинских услуг (внутренний аудит) от 10 до 20 базовых должностных окладов;

заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе от 10 до 20 базовых должностных окладов;

заместитель руководителя по учебно-производственной работе от 10 до 20 базовых должностных окладов;

заместитель руководителя по профессиональному обучению от 10 до 20 базовых должностных окладов;

заместитель руководителя по экономической работе (главный экономист) от 10 до 20 базовых должностных окладов;

главный бухгалтер от 10 до 20 базовых должностных окладов;

заместитель руководителя по административно-хозяйственной части от 9 до 19 базовых должностных окладов;

заместитель руководителя по сестринскому делу от 8 до 18 базовых должностных окладов.

6. Районные медицинские организации:

районные медицинские организации - организации, оказывающие стационарную, стационарозамещающую помощь, реабилитационную и восстановительную, амбулаторно-поликлиническую, первичную медико-санитарную помощь, неотложную медицинскую помощь:

первый руководитель от 12 до 22 базовых должностных окладов;

заместитель руководителя по медицинской части от 10 до 20 базовых должностных окладов;

заместитель руководителя заместитель руководителя по контролю качества медицинских услуг (внутренний аудит) от 9 до 19 базовых должностных окладов

;

заместитель руководителя по экономической работе (главный экономист) от 9 до 19 базовых должностных окладов;

главный бухгалтер от 9 до 19 базовых должностных окладов;

заместитель руководителя по административно-хозяйственной части от 7 до 17 базовых должностных окладов.

7. Размер должностного оклада руководящих работников предприятий определяется дифференцированно с учетом сложности выполняемой работы, особенности и масштаба деятельности и связанных с ней рисков, специфики труда, роли и места предприятия в социально-экономическом развитии области. При определении размера должностных окладов учтены все доплаты и надбавки, установленные нормативными правовыми актами (за исключением доплат работникам, занятым на тяжелых (особо тяжелых) физических работах и работах с вредными (особо вредными) и опасными (особо опасными) условиями труда).

8. Разрешается доплата за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) в размере до 50% от должностного оклада специалиста соответствующей специальности в пределах рабочего времени по основной должности с учетом соответствующих доплат и надбавок.

9. Корректировка должностных окладов руководящих работников предприятий по результатам оценки их деятельности в организации определяется

постоянно действующей комиссией ежеквартально согласно разработанных государственным учреждением "Управление здравоохранения Западно-Казахстанской области" индикаторов.

Корректировка должностных окладов руководящих работников предприятий устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.

10. Оплата труда руководящих работников предприятий, осуществляется в пределах фонда заработной платы.

3. Оценка эффективности деятельности руководящих работников

11. Процедура оценки эффективности деятельности руководящих работников состоит из следующих этапов:

- 1) определение мотивационных КПП, постановка целевых значений;
- 2) утверждение мотивационных КПП;
- 3) мониторинг результативности;
- 4) расчет и утверждение фактической результативности.

Мотивационные КПП разрабатываются в виде карты КПП по форме согласно приложению 1 к настоящему Порядку путем каскадирования стратегических целей Предприятия в конкретные показатели.

12. Карты КПП для руководящих работников разрабатываются ответственным подразделением Предприятия с участием Наблюдательного совета на предмет оптимальности и количества КПП (от 3 до 7) для расстановки весов и адекватности целевых значений.

13. Карты КПП выносятся Предприятием на согласование Наблюдательному совету или органу управления в установленном порядке не позднее 31 марта отчетного периода.

14. Мониторинг выполнения мотивационных КПП руководящими работниками осуществляется на ежеквартальной основе Наблюдательным советом Предприятия, в случае отсутствия органом управления.

15. Корректировка карты КПП осуществляется ответственным подразделением в случае возникновения непредвиденных обстоятельств, значительно влияющих на результативность по показателям, а также по причине:

- 1) появления новых/отказ от существующих бизнес-процессов/направлений деятельности;
- 2) корректировки долгосрочной стратегии развития Предприятия;
- 3) изменений организационной структуры Предприятия.

При этом, карты КПП не корректируются после 1 сентября отчетного года.

16. В случае замены работника, ответственного за определенный/ое бизнес-процесс/направление деятельности, ответственное подразделение незамедлительно доводит до сведения работника, назначенного ответственным

за бизнес-процесс/направление деятельности утвержденную карту КПП для согласования/корректировки и последующего утверждения в установленном порядке.

17. По итогам завершения отчетного периода руководящие работники заполняют карты КПП с фактическими значениями по форме согласно приложению 2 к настоящему Порядку и передают их в ответственное подразделение Предприятия.

18. Ответственное подразделение Предприятия переводит фактическое значение КПП в проценты результативности, производит расчет размеров премирования и готовит рекомендации для последующего принятия органом управления Предприятия решения о выплате/невыплате премирования.

4. Порядок и условия выплаты премирования (премирования по итогам работы за год)

19. Порядок устанавливает условия и выплаты премирования руководящим работникам Предприятия и основываются на следующих принципах:

1) взаимосвязь премирования с выполнением задач, отвечающих интересам Предприятия и еҰ органа управления;

2) зависимость размера премирования от результатов деятельности Предприятия и результативности работников.

20. Руководящим работникам Предприятий в целях повышения трудовой мотивации, в рамках фонда оплаты труда, может производиться выплата премий в фиксированном размере – не более 2 должностных окладов, установленной Законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий год к следующим праздничным датам:

1) ко Дню Медицинского работника;

2) ко Дню независимости Республики Казахстан.

21. Премии по результатам деятельности выплачиваются в зависимости от результатов работы с целью материального поощрения за достигнутые успехи и повышения эффективности работы, не носят постоянного характера и не учитываются при исчислении средней заработной платы.

22. Премии по результатам деятельности начисляются пропорционально фактически отработанному времени по соответствующей должности за исключением периода действия дисциплинарного взыскания. Для исчисления премирования время нахождения в очередном трудовом отпуске (рабочие дни), период нахождения в служебной командировке (в том числе на курсах повышения квалификации) включаются в фактически отработанное время

23. Руководителям Предприятия не выплачивается премирование по

результатам деятельности при:

отсутствии положительного финансового результата по итогам финансового года;

не выполнении пороговых значений отдельных корпоративных КПП по итогам года;

итоговой результативности выполнения функциональных КПП за отчетный год, которая составила – менее 50% (включительно).

24. По решению органа управления в случае прекращения (расторжения) трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 50, 51, подпунктами 2), 6), 19) (в случае отсутствия вины руководящего работника), 20) пункта 1 статьи 52, 56, подпунктами 1), 3), 5) и 6) пункта 1 статьи 57, 59 Трудового кодекса Республики Казахстан, премирование по результатам деятельности за отчетный период производится в соответствии с настоящим Порядком при наличии утвержденной в установленном порядке карты КПП пропорционально фактически отработанному времени.

25. Премирование по результатам деятельности выплачиваются в пределах денежных средств, предусмотренных на эти цели в Плане развития Предприятия, после утверждения в установленном порядке результатов финансово-хозяйственной деятельности на основе аудированной финансовой отчетности за отчетный период.

26. Размер премии по результатам деятельности рекомендуется рассчитывать в соответствии с методикой, приведенной в приложении 3 к настоящему Порядку.

27. По вопросам начисления и выплаты премии, не урегулированным настоящим Порядком, решения принимаются органом управления.

28. Формирование фактической суммы средств на выплату премии по результатам деятельности производится в бухгалтерском учете путем создания резерва.

29. Основным условием выплаты премии по итогам работы за год является наличие итоговой прибыли за отчетный год, рассчитанной с учетом запланированной суммы для выплаты премии.

30. Право на получение премии по итогам работы за год имеют руководящие работники, фактически отработавшие в отчетном периоде не менее 6 (шесть) месяцев, по итогам выполнения утвержденных КПП за отчетный год, а также вновь принятые руководящие работники, для которых утверждены карты КПП за отчетный год, а также вновь принятые руководящие работники, для которых утверждены карты КПП в срок до 1 августа отчетного года, не имеющие дисциплинарного взыскания.

31. Предельный размер премирования по итогам работы за год руководящих

работников не может превышать 2 (два) должностных оклада руководителя работника.

32. Планирование средств на выплату премии по итогам работы за год производится исходя из запланированного показателя итоговой прибыли.

Приложение 1
к размерам должностного оклада, системы премирования и иного вознаграждения руководителя, его заместителей и главного бухгалтера медицинских организаций Западно-Казахстанской области, имеющих статус государственных коммунальных предприятий на праве хозяйственного ведения

Карта КПП с целевыми значениями

Наименование должности, фамилия, имя, отчество _____

№	Наименование КПП	Единица измерения	Вес	Порог	Цель	Вызов
1	2	3	4	5	6	7
1	Корпоративные КПП					
	1)					
	2)					
2	Функциональные КПП					
	1)					
	2)					
	п)					

Согласовано:

№	Должность	Фамилия, имя, отчество	Подпись, дата
---	-----------	------------------------	---------------

Дата заполнения " __ " _____ 20__ год

Приложение 2
к размерам должностного оклада, системы премирования и иного вознаграждения руководителя, его заместителей и главного бухгалтера медицинских организаций Западно-Казахстанской области, имеющих статус

Карта КПП с фактическими значениями

Наименование должности, фамилия, имя, отчество

№	Наименование КПП	Единица измерения	Вес	Факт	Результативность (%)	Итоговая результативность (гр.4*гр.6)
1	2	3	4	5	6	7
1	Корпоративные КПП					
	1)					
	2)					
2	Функциональные КПП					
	1)					
	2)					
	п)					

Согласовано:

№ п/п	Должность	Фамилия, имя, отчество	Подпись, дата
-------	-----------	------------------------	---------------

Дата заполнения " __ " _____ 20__ год

Приложение 3
к размерам должностного
оклада, системы премирования и
иного вознаграждения
руководителя, его заместителей
и главного бухгалтера
медицинских организаций
Западно-Казахстанской области,
имеющих статус
государственных коммунальных
предприятий на праве
хозяйственного ведения

Методика по расчету размера премирования по результатам деятельности

Базовый размер премирования по результатам деятельности (В) рассчитываются по формуле:

$$B = O_{\text{год}} * \text{Пр} / 2 \quad (1)$$

где:

О год – годовая сумма должностного оклада руководящего работника за фактически отработанное время в отчетном периоде;

Пр – коэффициент предельного размера премирования, кратное к годовому должностному окладу.

Размер премирования за результативность работы Предприятия (Вк) рассчитывается по формуле:

$$V_k = V * D_k * K1 \quad (2)$$

где:

V – базовый размер премирования;

D_k – доля премирования за выполнение корпоративных КПР;

$K1$ – коэффициент, зависящий от достигнутой руководящим работником результативности по корпоративным КПР.

Размер премирования за результативность руководящего работника (Вр) рассчитывается по формуле:

$$V_r = V * D_f * K2 \quad (3)$$

где:

V – базовый размер премирования;

D_f – доля премирования за выполнение функциональных КПР;

$K2$ – коэффициент, зависящий от достигнутой работником результативности по функциональным КПР.

Доля премирования за выполнения корпоративных и функциональных КПР зависит от уровней должностей в соответствии со степенью влияния должности на выполнение стратегических целей Предприятия и рекомендуется рассчитывать в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

Доли премирования за выполнения корпоративных и функциональных КПР

Наименование должности	Корпоративные КПР	Функциональные КПР
Первый руководитель	80%	20%
Заместители первого руководителя	70%	30%

5. Итоговый размер премирования (Вгод) рассчитывается как сумма премирования за результативность работы Предприятия (Вк) и премирования за результативность работника (Вр):

$$V_{год} = V_k + V_r \quad (4)$$

6. Оценка результативности работника рассчитывается по схеме, приведенной в таблице 2.

Таблица 2

Расчет результативности по КПР

--	--

Фактическое значение по КПП	Результативность по КПП, %
менее порога	0
равно порогу	75
между порогом и целью	$(\text{факт-порог}/\text{цель-порог}) * 25 + 75$
равно цели	100
между целью и порогом	$(\text{факт-цель}/\text{вызов-цель}) * 25 + 100$
больше или равно вызову	125

7. Итоговая результативность по всем КПП определяется по формуле:

$$R = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \text{Результативность по КПП}_i * \text{Вес КПП}_i$$

где:

n-количество КПП;

i-порядковый номер КПП.