



## **1.2. Гарантии работодателя в области оплаты труда**

Работодатель гарантирует в области оплаты труда работников:

- минимальный размер месячной заработной платы на 1,0 ставку;
- минимальный размер часовой заработной платы;
- оплату за работу в сверхурочное время;
- оплату за работу в праздничные и выходные дни;
- оплату за работу в ночное время;
- оплату профессиональных пенсионных взносов за счет собственных средств работникам, занятым на работах с вредными (особо вредными) условиями труда;
- ограничение размера удержаний из заработной платы работника;
- порядок и сроки выплаты заработной платы.

## **2. Основные положения**

### **2.1. Размер заработной платы**

Размер месячной заработной платы работника устанавливается дифференцированно в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также условий труда.

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

Размер месячной заработной платы работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законом Республики Казахстан минимального размера месячной заработной платы.

Повышение заработной платы производится работодателем, в порядке, установленном коллективным договором или актом работодателя.

### **2.2. Системы оплаты труда**

Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата может производиться за индивидуальные и (или) коллективные результаты труда.

Система оплаты труда может формироваться на основе тарифной, бестарифной или смешанной системы.

Тарифная система оплаты труда включает в себя: тарифную ставку (оклады), тарифную сетку, тарифные коэффициенты.

Бестарифная система оплаты труда основывается на долевом распределении средств, предназначенных на оплату труда, в зависимости от критериев и на принципах оценки профессиональных качеств работников и их вклада в конечный результат.

Смешанная система оплаты труда может содержать элементы как тарифной, так и бестарифной систем оплаты труда.

Для усиления заинтересованности работников в повышении эффективности производства и качества выполняемых работ работодателем могут вводиться системы премирования и другие формы стимулирования труда.

Система оплаты и стимулирования труда работников определяется условиями коллективного договора, трудового договора и (или) актами работодателя.

Система оплаты труда должна обеспечить долю основной заработной платы (относительно постоянной части заработной платы) не менее 75 процентов в среднемесячной заработной плате работников без учета единовременных стимулирующих выплат.

### **2.3. Оплата сверхурочной работы**

При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается не ниже чем в полуторном размере, исходя из тарифной ставки (должностного оклада) работника. При сдельной оплате труда доплата за работу в сверхурочное время производится в размере не ниже пятидесяти процентов установленной тарифной ставки (должностного оклада) работника.

### **2.4. Оплата работы в праздничные и выходные дни**

Оплата труда в праздничные и выходные дни производится не ниже чем в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника.

### **2.5. Оплата труда в ночное время**

Каждый час труда в ночное время оплачивается не ниже чем в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника.

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

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

Размеры доплат за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работодателем по соглашению с работником.

Поручаемые работникам дополнительные работы могут осуществляться путем:

- совмещения должностей - выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы по другой вакантной должности;
- расширения зон обслуживания - выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены);
- исполнения (замещения) обязанностей временно отсутствующего работника - выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы как по другой, так и по такой же должности.

Доплата работникам за исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника не производится в случае, если замещение временно отсутствующего работника входит в должностные обязанности замещающего работника.

Размеры доплат за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания или исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника

устанавливаются работодателем по соглашению с работником исходя из объема выполняемой работы.

### **2.7. Оплата труда при освоении новых производств (продукции)**

Коллективным и (или) трудовым договорами может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).

### **2.8. Оплата времени простоя**

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.

Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

### **2.9. Порядок и сроки выплаты заработной платы**

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

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной или электронной форме ежемесячно извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

При невыплате заработной платы работодателем в полном объеме и в сроки, которые установлены трудовым договором, работодатель несет ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан. Работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню за период задержки платежа. Размер пени рассчитывается исходя из официальной ставки рефинансирования Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате заработной платы и начисляется за каждый просроченный календарный день начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивается днем выплаты.

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

### **2.10. Исчисление средней заработной платы работника**

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.

2. Для исчисления средней заработной платы расчетным периодом являются двенадцать календарных месяцев, предшествующих событию, с которым связана соответствующая оплата (выплата). Для работников, проработавших менее

двенадцати календарных месяцев, средняя заработная плата определяется за фактически отработанное время.

### **2.11. Удержания из заработной платы**

1. Удержания из заработной платы работника производятся по решению суда, а также в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан.

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

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

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

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

4) в случаях перенесения или отзыва работника из ежегодного оплачиваемого трудового отпуска, за исключением пункта 3 статьи 95 настоящего Кодекса;

5) в иных случаях при наличии письменного согласия работника.

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

### **2.12. Выдача заработной платы, не полученной в связи со смертью работника**

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается в порядке, установленном гражданским законодательством Республики Казахстан.

## **3. Система оплаты труда**

### **3.1. Система оплаты труда работников предприятия**

Системой оплаты труда работников предприятия является повременная/почасовая (за фактически выполненные работы при неполном рабочем дне или его неполной загрузке, а также для оплаты работ временного или разового характера) и/или сдельная система оплаты труда.

Повременная система оплаты труда включает в себя оплату труда на основе:

1) реестра должностей гражданских служащих в некоторых сферах системы здравоохранения, утвержденной приказом МЗиСР РК №843 от 30.10.2015 года;

2) коэффициентов, применяемых к базовому должностному окладу, для исчисления должностных окладов (ставок) работников по функциональным блокам;

3) выплаты доплат, надбавок, пособия на оздоровление и компенсаций;

4) иные формы оплаты труда, должностные оклады работникам в соответствии с выполняемым объемом работы в пределах установленного фонда оплаты труда, устанавливаемые первым руководителем в пределах его полномочий.

Сдельная система оплаты труда предусматривает оплату труда за каждую единицу (объем) выполненной работы (услуги) или изготовленной продукции выраженной в натуральных единицах измерения.

Реестр должностей служащих, коэффициенты, применяемые к базовому должностному окладу, квалифицированные разряды рабочих по категориям, размеры доплат и надбавок применяются в соответствии с постановлением Правительства Республики Казахстан от 29 декабря 2007 года № 1400 "О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, работников казенных предприятий" с внесенными изменениями и дополнениями от 27 ноября 2015 года № 957 (приложение 1, 2, 3, 4, 5, 6).

Оплату профессиональных пенсионных взносов за счет собственных средств работникам, занятым на работах с вредными (особо вредными) условиями труда устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2013 года № 1562 «Об утверждении перечня производств, работ, профессий работников, занятых на работах с вредными (особо вредными) условиями труда, в пользу которых вкладчиками обязательных профессиональных пенсионных взносов за счет собственных средств осуществляются обязательные профессиональные пенсионные взносы»

### **3.2. Фонд оплаты труда**

Фонд оплаты труда работников определяется:

- 1) должностных окладов (ставок);
- 2) доплат и надбавок за условия труда;
- 3) оплаты труда за сверхурочное время;
- 4) оплата за круглосуточное дежурство и ургентство врачебного и среднего медицинского персонала;
- 5) оплата труда за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни
- 6) пособия на оздоровление к ежегодному оплачиваемому трудовому отпуску в размере одного должностного оклада без надбавок и доплат (за исключением доплаты за работу в сельской местности);
- 7) профессиональных пенсионных взносов за счет собственных средств работникам, занятым на работах с вредными (особо вредными) условиями труда (приложение 7);
- 8) оплаты пособия по временной нетрудоспособности.

### **3.3. Формирование должностного оклада работников.**

Должностной оклад (ставки) работников определяются путем умножения соответствующих коэффициентов для исчисления их должностных окладов (ставок) в зависимости от отнесения занимаемых должностей и категорий к функциональным блокам должностей и стажа работы, от присвоенных квалификационных разрядов (для рабочих) на размер базового должностного оклада (БДО), установленного Правительством Республики Казахстан на текущий год.

Доплаты и надбавки за условия труда в каждом случае исчисляются исходя из должностного оклада (ставки), рассчитанного в соответствии с коэффициентами или размерами базового должностного оклада.