



Кабдрахимова А.А. 

"05" 20 26 ж

**«Жамбыл облысы әкімдігінің денсаулық сақтау басқармасының
Облыстық балалар «Аяла» оналту орталығы» КМҚК**

Қызметкерлердің жалақы және мотивациясы жүйесі туралы ЕРЕЖЕ

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Бұл Қызметкерлерді жалақы алу және мотивациялау жүйесі туралы Ереже (бұдан әрі Ереже) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы №1193 «Мемлекеттік қызметкерлерге, мемлекеттік бюджет есебінен жұмыс істейтін ұйымдар қызметкерлеріне, мемлекеттік кәсіпорындар қызметкерлеріне жалақы төлеу жүйесі туралы» (бұдан әрі №1193 Қаулы) және Ұйым жарғысына сәйкес әзірленді.

1.2. Бұл Ережелер жалақыны қалыптастыру рәсімін, шарттарын және құрылымын, сондай-ақ материалдық ынталандыру, сыйақы және Ұйым қызметкерлеріне әлеуметтік кепілдіктер беру механизмдерін анықтайды.

1.3. Бұл ережелер Ұйымның еңбек келісімшартына қол қойған барлық қызметкерлерге, олардың лауазымына, біліктілігіне және жұмыс кестесіне қарамастан (жартылай жұмыс істейтін қызметкерлерге қарамастан) қолданылады.

1.4. Ұйымдағы еңбек ақысын қаржыландыру тиісті қаржылық жылға арналған қаржыландыру жоспары бойынша бекітілген еңбек өтемақы қорының қаражаты аясында жүзеге асырылады.

2. ЖАЛАҚЫ ҚҰРЫЛЫМЫ

2.1. Ұйым қызметкерлерінің жалақысы тұрақты және айнымалы бөліктерден тұрады:

- Тұрақты бөлік: ресми жалақы (коэффициенттерді ескере отырып негізгі жалақы), міндетті заңнамалық қосымшалар және еңбек жағдайларына арналған жәрдемақылар
- Айнымалы бөлік: жұмыс нәтижелеріне негізделген премия.

2.2. Осы кезеңде толық белгіленген жұмыс уақыты стандартын атқарған және еңбек (еңбек міндеттері) нормаларын орындаған қызметкердің айлық жалақысы Қазақстан Республикасы заңнамасында белгіленген ең төменгі айлық жалақыдан төмен болмауы керек.

3. ТҰРАҚТЫ БӨЛІМДІ ЕСЕПТЕУ РӘСІМІ (РЕСМИ ЖАЛАҚЫ)

3.1. Ұйым қызметкерлерінің ресми жалақысы (ҚЖ) Қазақстан Республикасы Үкіметі белгілеген базалық қызметтік жалақыны (БҚЖ) (2026 жылы 17697 теңге)

№1193 Қаулымен бекітілген тиісті түзету коэффициенттерімен көбейту арқылы анықталады.

3.2. Ресми жалақыларды есептеу коэффициенттері білім деңгейіне, біліктілігін, санатына және мемлекеттік қызметтегі қызмет мерзіміне (мемлекеттік қызметтегі қызмет мерзіміне) байланысты функционалдық лауазымдар блоктары (А, В, С, D) бойынша бөлінеді.

3.3. Ресми жалақы мөлшерінде өзгерістер енгізіледі:

- заң шығарушы деңгейде БҚЖ мөлшерін өзгерткенде;
- мамандық бойынша қызмет мерзімі ұзарған жағдайда, коэффициентті арттыру құқығы беріледі;
- жоғары біліктілік категориясын тағайындағанда.

4. МІНДЕТТІ ӨТЕМАҚЫ ЖӘНЕ ҚОСЫМША ТӨЛЕМДЕР

4.1. Ұйым қызметкерлеріне Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі мен №1193 Қаулылығына сәйкес қалыпты еңбек жағдайлары үшін міндетті қосымша төлемдер төленеді:

- Түнгі жұмыс үшін – қызметкердің күндізгі (сағаттық) ставкасынан 1,5 есе төмен емес мөлшерде
- Демалыс және мереке күндері жұмыс істеу үшін – уақыт мөлшерінің 1,5 есе төмен емес мөлшерде
- Қызмет көрсету аймағын кеңейту немесе уақытша жоқ қызметкердің міндеттерін орындау үшін – заңмен белгіленген шектеулер шарасында (бос немесе ауыстырылған лауазымның ресми жалақысының 50%-ына дейін).

4.2. Ұйымның барлық қызметкерлеріне күнтізбелік жылы бір рет бір ресми жалақы көлемінде міндетті денсаулық сақтау жақсарту жәрдемақысы төленеді.

5. МАТЕРИАЛДЫҚ МОТИВАЦИЯ ЖӘНЕ БОНУСТАР ЖҮЙЕСІ

5.1. Ұйым қызметкерлеріне арналған сыйақы тек келесі бағыттар бойынша қаржыландыру жоспарын жүзеге асыру кезінде құрылған жалақы қорындағы үнемдеу қаражатының есебінен жүзеге асырылады:

- Бос орындардан үнемдеу;
- еңбекке уақытша жарамсыздық парақтары бойынша төлемдерге байланысты үнемдеу;
- бекітілген жоспарға қарағанда нақты шығыстарды төмендетудің басқа да негізделген факторлары бойынша үнемдеу.

5.2. Қызметкерлерге арналған сыйақы тұрақты болуы мүмкін (тоқсан, алты ай, бір жылдағы жұмыс нәтижелеріне байланысты) немесе бір реттік болуы мүмкін.

5.3. Қазақстан Республикасының мемлекеттік және ұлттық мерекелері, кәсіби мерекелер кезінде бір реттік сыйақы төленуі мүмкін.

5.4. Жұмыс нәтижелеріне негізделген ынталандыру төлемдерін есептеудің негізгі критерийлері мыналар:

- Ұйымның мақсатты көрсеткіштеріне қол жеткізу;
- ресми міндеттерді, бұйрықтарды және басқару нұсқауларын уақытында және жоғары сапада орындау;
- Бастама көрсету, маңызды, шұғыл және күрделі тапсырмаларды орындау.

5.5. Сыйлықақы қызметкерлерге есептелмейді:

- есеп беру кезеңінде жойылмаған тәртіптік жаза болуы;
- Есеп беру кезеңінде ұйымда бір жылдан аз жұмыс істегендер;
- сынақ мерзімінде.

6. ЕРЕЖЕЛЕРДІ БЕКІТУ ЖӘНЕ ӨЗГЕРТУ ТӘРТІБІ

6.1. Бұл Ереже қызметкерлердің (сайланған кәсіподақ органы) өкілдерімен Ұйым басшысы тарапынан бекітіліп, бұйрыққа қол қойылған сәттен бастап күшіне енеді.

6.2. Қазақстан Республикасының еңбек⁸ заңнамасына өзгерістер енгізгенде, Қазақстан Республикасының жаңа нормативтік құқықтық актілері қабылданған жағдайда немесе бір тараптың (Жұмыс беруші немесе кәсіподақ) бастамасымен өзара келісім негізінде осы Ережеге өзгерістер мен толықтырулар енгізіледі.

6.3. Бұл Ереже жаңа Ереже қабылданғанға дейін шексіз күшінде.