

Приложение № 2
к коллективному договору на 2020-2023г.

«УТВЕРЖДЕНО»
Директор ОГБУСО «СРЦ для
несовершеннолетних
Заларинского района»
А.О. Томашев
« 17 » марта 2020г.

**Положение об оплате труда работников областного государственного
бюджетного учреждения социального обслуживания «Социально-реабилитационный
центр для несовершеннолетних Заларинского района»**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения социального обслуживания «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних Заларинского района», (далее-учреждение) осуществляющее деятельность по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставления социальных услуг без обеспечения проживания», (далее-положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 4 Закона Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», на основании Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, осуществляющих деятельность по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания», «Предоставление социальных услуг без обеспечения проживания», «Образование профессиональное среднее», «Деятельность по дополнительному профессиональному образованию прочая, не включенная в другие группировки» (далее - Примерное положение), утвержденным приказом министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области от 24.03.2017 № 45-мпр (далее - министерство); приказа министерства «О внесении изменений в Примерное положение» от 14.01.2019 № 53-4/19-мпр, приказа министерства «О внесении изменений в Примерное положение» от 26.12.2019 № 53-323/19-мпр.

2. Настоящее положение определяет:

- 1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- 2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;
- 3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;
- 4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;
- 5) условия оплаты труда директора учреждения, заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения;
- 6) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- 7) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.

3. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и

работодателем.

4. Положение об оплате труда работников учреждения разработано в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области, настоящим положением и утверждено локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения выборного совета трудового коллектива.

5. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного учреждения.

Штатное расписание учреждения подлежит согласованию с министерством социального развития, опеки и попечительства Иркутской области.

6. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕТКС) или профессиональным стандартам.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на текущий финансовый год в пределах:

- 1) лимитов бюджетных обязательств;
- 2) субсидий на выполнение государственного задания;
- 3) средств, полученных от приносящей доход деятельности.

9. Директор учреждения несет ответственность за перерасход фонда заработной платы работников учреждения.

Глава 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

10. Заработная плата работника учреждения состоит из:

- 1) оклада (должностного оклада);
- 2) выплат компенсационного характера;
- 3) выплат стимулирующего характера.

11. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются директором учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), установленных по занимаемым ими должностям служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), в соответствии с приложением 1 к настоящему положению.

12. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по занимаемой должности (профессии) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников учреждений указаны в приложении 1 к настоящему положению.

13. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждения, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

14. По должностям работников учреждений, размеры окладов (должностных окладов) по которым не определены настоящим положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

"Минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждений по профессионально-квалификационным группам к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате определены в приложении 1(1) к настоящему Примерному положению";

15. Работникам учреждения с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренного главой 3 настоящего положения.

16. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренного главой 4 настоящего положения.

Глава 3. РАЗМЕР И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

17. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) надбавка за работу в сельской местности.

18. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам учреждения устанавливаются в размере не менее 4 процентов к окладу (должностному окладу) по результатам специальной оценки условий труда, проведенной в установленном законодательством порядке.

Директор учреждения принимает меры по проведению специальной оценки труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки труда рабочее место признается безопасным, то доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не производится, о чем работник извещается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

19. Работникам учреждений, работающим с детьми – инвалидами, детьми и подростками с ограниченными возможностями здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, страдающими психическими расстройствами здоровья, гражданами пожилого возраста и инвалидами, находящимися на постоянном постельном режиме, гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в частичном постороннем уходе, гражданами пожилого возраста, несовершеннолетними, нуждающимися в социальной реабилитации, гражданам пожилого возраста, нуждающимися в предоставлении социально-оздоровительной услуги, гражданами, освободившимися из мест лишения свободы, гражданами без определенного места жительства, устанавливается доплата к окладу (должностному окладу) за характер выполняемой работы и специфику труда в учреждениях.

Перечень учреждений, их структурных подразделений, работа в которых дает право работникам на доплату за характер выполняемой работы и специфику труда в учреждениях, предусмотрен приложением 2 к настоящему Положению.

20. Работникам учреждения за непосредственную работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, устанавливается доплата в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу):

- Директор;
- Заместитель директора по социально-реабилитационной работе;
- Заведующий приемным отделением;
- Фельдшер приемного отделения;
- Медицинская сестра (мед брат) диетическая приемного отделения;
- Медицинская сестра (мед брат) приемного отделения;
- Социальный педагог приемного отделения;
- Заведующий отделением социально-правовой помощи;
- Специалист по социальной работе отделения социально-правовой помощи;
- Ведущий юрисконсульт отделения социально-правовой помощи;
- Заведующий отделением сопровождения замещающих семей;
- Педагог – психолог отделения сопровождения замещающих семей;
- Специалист по социальной работе отделения сопровождения замещающих семей;
- Социальный педагог отделения сопровождения замещающих семей;
- Заведующий отделением социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних;
- Преподаватель отделения социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних;
- Библиотекарь отделения социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних;
- Методист отделения социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних;
- Мастер производственного обучения отделения социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних;
- Инструктор по труду отделения социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних;
- Секретарь учебной части отделения социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних;
- Социальный педагог отделения социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних;
- Заведующий отделением «Семейно-воспитательный комплекс Молодежный» № 1 № 2;
- Педагог – психолог отделения «Социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних»;
- Логопед отделения «Социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних»;
- Педагог-организатор отделения социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних;
- Музыкальный руководитель отделения социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних;
- Инструктор по труду отделения социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних;
- Социальный педагог отделения «Семейно-воспитательный комплекс Молодежный» № 1 № 2;
- Руководитель физического воспитания отделения социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних;

- Кастелянша хозяйственного обслуживающего персонала;
- Парикмахер хозяйственного обслуживающего персонала;
- Водитель автомобиля, занимающийся перевозкой детей хозяйственного обслуживающего персонала;
- Заведующий отделением психолого-педагогической помощи семье и детям;
- Специалист по социальной работе отделения психолого-педагогической помощи семье и детям;
- Педагог - психолог отделения психолого-педагогической помощи семье и детям.

21. Работникам учреждения за непосредственную работу с детьми из социально неблагополучных семей устанавливается доплата в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу).

22. Директор учреждения с учетом мнения совета трудового коллектива и конкретных условий труда в учреждении утверждает список должностей работников, оплата труда которых производится с применением компенсационных выплат, указанных в пунктах 19, 20, 21 настоящего положения.

24. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

25. Размер часовой ставки при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии) на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

26. Работникам учреждения, рабочий день которых разделен на части (с перерывом в работе свыше двух часов) в связи с выполнением работ, где это необходимо вследствие особого характера труда, производится доплата за отработанное время из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии).

Перечень работников, которым устанавливается указанная доплата, и размер доплаты утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

27. Работникам учреждения, отделений учреждения, расположенных в сельской местности, устанавливается надбавка за работу в сельской местности к окладу (должностному окладу) в размере 25 процентов.

- Директор;
- Заместитель директора по социально-реабилитационной работе;
- Заведующий приемного отделения, отделения СВК «Молодежный», отделения социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних;
- Начальник хозяйственного отдела;
- Специалист по социальной работе отделения психолога педагогической помощи семье и детям, рабочее место которых находится в сельской местности д. Тунгуй;
- Преподаватель, методист, педагог организатор, музыкальный руководитель, руководитель физического воспитания, мастер производственного обучения, педагог-психолог, логопед, социальный педагог, инструктор по труду, библиотекарь, секретарь учебной части, отделения социальной диагностики и социальной реабилитации несовершеннолетних, рабочее место которых находится в сельской местности д. Тунгуй;
- Социальные педагоги отделения СВК «Молодежный»;
- Медицинские работники, социальный педагог приемного отделения;

- Уборщик служебных помещений, заведующий складом, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, кастаньяша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, ветеринарный фельдшер, сторож, швея, подсобный рабочий, водитель автомобиля, тракторист, оператор стиральных машин, гладильщица, рабочее место которых находится в сельской местности д. Тунгуй;

28. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и включают в себя районный коэффициент 30% и процентную надбавку к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

Глава 4. РАЗМЕР, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

29. К выплатам стимулирующего характера относятся следующие виды выплат, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за стаж непрерывной работы;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;

5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ;
надбавка за квалификационную категорию, за ученую степень, за наличие почетного звания;
персональная надбавка.

30. Размер, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяются в положении об оплате труда работников учреждения на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников отражают зависимость результатов труда и качества оказываемых государственных услуг непосредственно работником, являются конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера и их размере принимает директор учреждения по предложениям заведующих структурных подразделений учреждения с учетом рекомендаций комиссии по распределению стимулирующих выплат, созданной в учреждении с участием председателя совета трудового коллектива, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения определяются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах.

31. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании следующих показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения:

- 1) применение передовых приемов, методов и технологий, повышающих результативность труда и передача опыта молодым работникам;
- 2) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- 3) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

4) особый режим работы, связанный с административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, конкурсным и другими процессами управления учреждением;

5) участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных и срочных работ по внеплановым мероприятиям;

6) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных государственных целевых программ.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада.

32. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в следующих размерах:

1) всем работникам учреждения, за исключением работников, указанных в подпункте 1 настоящего пункта, - в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года и 10 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30 процентов оклада (должностного оклада).

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на стимулирующую надбавку за стаж непрерывной работы и порядок ее применения, устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

33. Выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы могут производиться работникам учреждений за месяц, полугодие, год.

Премия по итогам работы выплачивается с учетом выполнения показателей эффективности, деятельности работников учреждения с учетом выполнения особо важных, сложных и срочных заданий.

Примерные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения предусмотрены приложением 3 настоящего Положения.

Периодичность премирования устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми с учетом мнения председателя трудового коллектива учреждения.

34. За квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации медицинских, фармацевтических и педагогических работников учреждения, работающим по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, устанавливается стимулирующая надбавка за квалификационную категорию.

При оплате труда руководителей структурных подразделений учреждения квалификационная категория учитывается в случае, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю работы возглавляемых ими структурных подразделений учреждения.

Стимулирующая надбавка за квалификационную категорию устанавливается к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

За первую квалификационную категорию - 30 процентов;

За высшую квалификационную категорию - 50 процентов.

Работникам учреждения, которым присвоены почетное звание, установленное Указом Президента Российской Федерации, ученая степень, устанавливаются надбавки к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

за наличие почетного звания - 10 процентов;

за ученую степень доктора наук - 20 процентов;

за ученую степень кандидата наук - 10 процентов.

При наличии у работника учреждения более одного почетного звания оплата труда производится за одно почетное звание по выбору работника.

Выплата надбавки работникам учреждений, имеющим почетное звание, производится только по основной работе. При наличии у работника учреждения

почетного звания и ученой степени надбавка устанавливается по каждому из этих оснований.

35. Персональная надбавка к окладу (должностному окладу) устанавливается работникам учреждения за степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемых работ.

Решение об установлении персональной стимулирующей надбавки и ее размере принимается директором учреждения в отношении конкретного работника учреждения.

Персональная надбавка к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год). Размер персональной стимулирующей надбавки составляет до 2 окладов (должностных окладов) и устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Работникам в возрасте до 30 лет, впервые приступившим к работе по специальности в учреждении, отделении учреждения, расположенных в сельской местности, в течение трех лет с момента поступления на работу, устанавливается персональная надбавка к окладу (должностному окладу) в размере 2 окладов (должностных окладов).

Основанием установления персональной стимулирующей надбавки работникам в возрасте до 30 лет, впервые приступившим к работе по специальности в учреждении, отделении учреждения, расположенных в сельской местности, является наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования.

Решение об установлении персональной стимулирующей надбавки работникам в возрасте до 30 лет принимается директором учреждения.

Глава 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

36. Заработная плата директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

37. Размер должностного оклада директора учреждения определяется в порядке, установленном Правительством Иркутской области.

38. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера учреждения определяются в зависимости от должностного оклада директора учреждения и устанавливаются директором учреждения.

Должностной оклад заместителей директора учреждения устанавливается на 10-45 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10-60 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

39. С учетом условий труда директору учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии с главой 3 настоящего положения.

40. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения, заместителям директора учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы за квартал или год в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников учреждения и доведенных до учреждения лимитов бюджетных обязательств.

41. Размеры и условия выплат стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской

Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Выплаты стимулирующего характера директору учреждения осуществляются на основании распоряжения министерства социального развития опеки и попечительства Иркутской области с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей, утвержденных правовым актом министерства, с учетом выполнения особо важных, сложных и срочных заданий.

42. Размер, порядок и условия установления премиальных выплат по итогам работы заместителям директора учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения и рекомендуемых показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждений, указанных в приложении 3 настоящего положения.

43. Директору учреждения из числа врачей, учителей, преподавателей, социологов, педагогов, психологов, медицинских психологов, заместителям директора учреждения из числа врачей, учителей, преподавателей, социологов, педагогов, психологов, медицинских психологов, осуществляющим работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности, производится доплата в размере до 25 процентов должностного оклада по соответствующей специальности. Размер доплаты для директора учреждения определяется министерством, для заместителей директора учреждения – директором учреждения.

Глава 6. ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СВЯЗИ С РОСТОМ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН НА ТОВАРЫ И УСЛУГИ

44. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников учреждения увеличиваются (индексируются) в соответствии с законом Иркутской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом уровня инфляции (потребительских цен).

Глава 7. ИНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

45. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в размере 1-го должностного оклада в следующих случаях:

1) причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;

2) материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи (супруга (супруги), родителя, ребенка), (далее – член семьи);

3) смерть работника, смерть члена семьи работника (супруга (супруги), родителя, ребенка).

4) юбилейных дат работника (55, 60, 65 лет со дня рождения).

5) Работникам, заключившим бессрочный трудовой договор и проработавшим менее одного года, а так же при увольнении материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

Решение об оказании материальной помощи работнику принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника, при представлении документов, подтверждающих наличие оснований для предоставления материальной помощи, при наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения.

Решение об оказании материальной помощи директору учреждения и ее размере принимается министерством на основании письменного заявления директора учреждения

и представленных им в министерство документов, подтверждающих наличие оснований для оказания материальной помощи, при наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения.

46. В случае смерти работника учреждения материальная помощь оказывается однократно одному члену его семьи, первым подавшему заявление об оказании материальной помощи с приложением свидетельства о смерти работника учреждения и документов, подтверждающих их родство.

47. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за норму рабочего времени за месяц и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы.

48. Оплата труда врачей-консультантов, не являющихся штатными работниками учреждения, производится по ставкам почасовой оплаты труда, исчисленным из оклада профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», первого квалификационного уровня, первого квалификационного разряда с применением следующих коэффициентов:

- 1) профессор, доктор наук, «Народный врач» - 0,30;
- 2) доцент, кандидат наук, «Заслуженный врач» - 0,25;
- 3) работник, не имеющий ученой степени, - 0,15.