

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Ставропольского края
«Кисловодский медицинский колледж»
на 2022 – 2024 годы

От работодателя
Директор ГБПОУ СК
«Кисловодский медицинский колледж»


М.А. Ягьяева
«27» февраля 2024 г.



От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации


М.Г. Мицкая
«27» февраля 2024 г.



Дополнительное соглашение
к коллективному договору государственного
бюджетного профессионального образовательного учреждения
Ставропольского края «Кисловодский медицинский колледж»

г. Кисловодск

27 февраля 2024г.

ГБПОУ СК «Кисловодский медицинский колледж» в лице директора Ягьяевой Мадины Аждаутовны, именуемый далее «**Работодатель**» и работники организации, интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников здравоохранения РФ в лице ее председателя Мицкой Марии Геннадьевны, именуемая далее «**Профсоюзный комитет**», вместе именуемые «Стороны», в целях регулирования трудовых отношений, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

Внести изменения в раздел V «Оплата труда», Коллективного договора ГБПОУ «Кисловодский медицинский колледж»:

1. Пункт 5.1 изложить в следующей редакции:

«5.1.1. Считать оплату труда работников государственной системы здравоохранения Ставропольского края, предоставление им мер социальной поддержки и гарантий, предусмотренных законодательством, приоритетным направлением совместной деятельности.

5.1.2. Разрабатывать и реализовывать комплекс мер, обеспечивающих право работников на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы соответствующей качеству затраченного труда.

5.1.3. Способствовать совершенствованию организации труда и заработной платы в соответствии с разработанными планами мероприятий, содержащими целевые индикаторы и меры, обеспечивающие их достижение, обеспечивать повышение квалификации работников организации.

5.1.4. Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

Считать гарантированной заработной платой (оплатой труда работника) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также

компенсационные выплаты (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты, установленные трудовым и (или) коллективным договорам.

В условиях введения режима повышенной готовности или ситуации чрезвычайного характера, включая сложную эпидемическую ситуацию, работодатели обеспечивают сохранение заработной платы работникам в нерабочие дни.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы». *(пп. 4.3.5 Отраслевого Соглашения между министерством здравоохранения Ставропольского края и Ставропольской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации на 2023 - 2025 годы)*

5.1.5. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются «Положением об оплате труда работников ГБПОУ СК «Кисловодский медицинский колледж», разработанным на основе Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений среднего профессионального образования СК, подведомственных министерству здравоохранения СК (далее Положение). Положение является самостоятельным локальным актом. Введение, замена, дополнение в данный локальный акт производится Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (в соответствии ст. 372 ТК РФ).

5.1.6. Создавать условия для оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений, повышении качества оказываемых услуг.

5.1.7. Система оплаты труда, виды компенсационных, стимулирующих выплат, премий и иных вознаграждений, условия и порядок их начисления фиксируются в Положении об оплате труда работников ГБПОУ СК «Кисловодский медицинский колледж».

5.1.8. Размеры должностных окладов педагогических работников, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам и фиксируются в Положении об оплате труда.

5.1.9. Размеры окладов рабочих устанавливаются в соответствии с тарифной сеткой и фиксируются в Положении об оплате труда.

5.1.10. Устанавливать месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим

нормы труда (трудовые обязанности), на уровне не ниже минимального размера оплаты труда.

5.1.11. В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включается повышенная оплата за сверхурочную работу, выходные праздничные дни.

5.1.12. Дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда организации – не более 40%.

5.1.13. Установление или изменение заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.1.14. Установление размеров окладов (должностных окладов) работников на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Фиксированный размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником.

5.1.15. Установление должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

Установление предельного соотношения заработной платы заместителей руководителей учреждения и главного бухгалтера путем определения соотношения средней заработной платы заместителей руководителей организации и средней заработной платы работников организации (без учета руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

5.1.16. Нормы труда в организации устанавливаются локальным нормативным актом. Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета после реализации организационно-технологических мероприятий обеспечивающих, улучшение материально-технического обеспечения, условий труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.1.17. При реализации в соответствии с положениями ТК РФ в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу настоящего Федерального закона при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер (ч.3 ст. 15 Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ).

Выплату компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить с даты утверждения отчёта о результатах проведения специальной оценки условий труда за всё время работы в таких условиях, в том числе за работу сверх установленной нормы рабочего времени.

2 Пункт 5.2 изложить в следующей редакции:

«5.2.1. Устанавливать работникам выплаты компенсационного характера, виды, условия и порядок начисления которых, определены Положением об оплате труда.

5.2.2. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплату компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить за все время работы в таких условиях, в том числе за работу сверх установленной нормы рабочего времени (сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день, а также за работу в ночное время).

Перечень должностей работников учреждения определен Приложением №11 к коллективному договору.

5.2.3. Устанавливать работникам выплату компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы на основании оформления дополнительного соглашения к трудовому договору и приказа руководителя. Размер данных выплат не может быть менее 50 % от начисленной заработной платы.

5.2.4. Производить выплату компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад, должностной оклад, – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада, должностного оклада за день или час работы) сверх оклада, должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада, должностного оклада за день или час работы) сверх оклада, должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Часть 1 ст. 153 ТК РФ устанавливает для работников, получающих оклад (должностной оклад) и привлекавшийся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени (если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха), оплату за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включающую наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически

отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При установлении Правительством Ставропольского края нерабочих (праздничных) дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Радоница), месячную норму рабочего времени не сокращать, заработную плату начислять пропорционально отработанному времени, а дополнительный нерабочий день оплачивать в размере средней заработной платы.

Если отдельные работники будут привлечены к работе в установленный на территории Ставропольского края нерабочий день, то оплату за работу в такой день производить в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

5.2.5. При привлечении работников к сверхурочной работе установить выплату компенсационного характера за первые два часа сверхурочной работы в полуторном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы) и в двойном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы) за последующие часы сверхурочной работы. Оплату сверхурочной работы за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере часовой тарифной ставки (должностного оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих. *(пп. 4.3.11 Отраслевого соглашения между министерством здравоохранения Ставропольского края и Ставропольской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения РФ).*

При суммированном учете рабочего времени подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода. В этом случае, первые два часа работы сверх установленной продолжительности рабочего времени за учетный период оплачиваются в полуторном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы), а за все остальные часы – в двойном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы). Часовую тарифную ставку рассчитывать путем деления установленного работнику оклада на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах.

5.2.6. При увеличении продолжительности рабочей недели до 40 часов работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за часы работы сверх установленной законодательством сокращенной

продолжительности рабочей недели выплачивать денежную компенсацию в размере двойной часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы).

5.2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

5.2.8. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников соблюдение следующих основных принципов:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах стимулирующего характера и их размерах должны осуществляться с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.2.9. При разработке показателей и критериев эффективности работы для определения надбавки за высокие результаты выполняемых работ учитываются Методические рекомендации по оценке показателей деятельности работников государственных бюджетных и автономных учреждений здравоохранения.

5.2.10. Установление выплат стимулирующего характера за классность водителям автомобиля в пределах фонда оплаты и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной подведомственной организации:

водителям I класса – в размере не менее 20 процентов оклада (ставки);

водителям II класса – в размере не менее 15 процентов оклада (ставки). *(п. 4.3.19 Отраслевого соглашения между министерством здравоохранения Ставропольского края и Ставропольской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения РФ).*

5.2.11. Установление персональной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора и главному бухгалтеру колледжа на основании достижения показателей с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в размерах, не более установленных директору колледжа.

5.2.12. Устанавливать работникам выплаты стимулирующего характера за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетных званий, стаж непрерывной работы, выслугу лет отдельным категориям работников в размерах и порядке, определенных Положением об оплате труда.

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</p> <p>Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу</p> <p>Руководитель физического воспитания</p>	<p>Преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя ОБЖ</p> <p>Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного профессионального учреждения, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательные программы СПО</p> <p>Преподаватель физкультуры (физвоспитания); преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)</p>

5.2.13. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня издания приказа аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда, в том числе установление выплат стимулирующего характера или изменение их размера, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.2.14. Устанавливать выплаты стимулирующего характера для работников, с учетом разрабатываемых в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

5.2.15. Учитывая основную деятельность учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда из средств от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности, все работники учреждения премируются к следующему профессиональному празднику:

«День учителя». (пп. 4.2.4. приказа министерства образования Ставропольского края от 16 августа 2018 г. N 1264-пр «Об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края»)

5.2.16. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБПОУ СК «Кисловодский медицинский колледж».