МИНИСТЕРСТВО
здравоохранения Красноярского края
краевое государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Канский медицинский техникум»

От работодателя:
Директор КГБПОУ КМТ
_____ М.Р. Елизарьева
«17» января 2025г.

От работников:
Представитель работников КГБПОУ КМТ
_____ О.Ю. Андреева
«17» января 2025г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №1

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

краевого государственного бюджетного

профессионального образовательного учреждения

«Канский медицинский техникум»

на период 2022-2025г.г.

2025г

Работодатель в лице его представителя директора Елизарьевой Марии Рудольфовны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице представителя трудового коллектива Андреевой Оксаны Юрьевны, с другой стороны, на основании решения заседания общего собрания (конференции) работников и обучающихся КГБПОУ КМТ(Протокол №2 от 15.01.2025г), в соответствии со ст.44 Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1.Изложить пункт 4 «Оплата и нормирование труда» в следующей редакции:

4.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

4.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.1.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

4.2. Система оплаты труда работников устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, а также локальными нормативными актами техникума.

4.3. Основным принципом системы оплаты труда (СОТ) является разделение заработной платы работника на две части - на гарантированную часть, которая выплачивается работнику за исполнение должностных обязанностей и на стимулирующую часть, размер которой зависит от того, насколько качественно, эффективно и результативно работал сотрудник. Размер стимулирующих выплат не ограничен.

4.4. Структура фонда оплаты труда включает в себя:

- минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (базовая часть);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

4.4.1. Минимальные оклады работников техникума определяются по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и по отдельным должностям, не включенным в ПКГ.

4.4.2. Распределение стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с положением об оплате труда и выплатах стимулирующего и компенсационного характера работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Канский медицинский техникум».

4.5. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца (25-го числа текущего месяца - за первую половину месяца и 10-го числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Выплата заработной платы производится перечислением на лицевой счет работника.

Выплата заработной платы производится путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.6. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы согласно ст. 142 ТК РФ.

Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

4.7. Изменение системы оплаты труда и окладов (должностных окладов) размеров ставок заработной платы производится в порядке, установленном законодательством Красноярского края.

4.8. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

4.9. Работодатель обязуется:

4.9.1.В соответствие со ст. 142 ТК РФ в случае задолженности по оплате труда выплатить заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно.)

4.9.2. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

4.9.3. За время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий, сохранять за работниками заработную плату в полном объеме.

4.9.4. Извещение работника об изменении систем и размеров оплаты труда и наименования должностей должно осуществляться не позднее, чем за 2 месяца до их установления согласно ст. 74, 162 ТК РФ.

4.10. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается на основании Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», учебная нагрузка преподавателям, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности, устанавливается не менее 720 часов в год за ставку заработной платы.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих преподавательскую работу, определяется ежегодно на начало учебного года из расчета на 10 учебных месяцев и устанавливается локальным нормативным актом техникума.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества студентов, групп.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем с учетом решения тарификационной комиссии.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

4.11. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.12. Если норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, то, в зависимости от занимаемой должности, учебная нагрузка преподавателям ограничивается верхним пределом, не превышающем 1440 часов в учебном году.

4.13. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в техникуме, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых техникум является местом основной работы, обеспечены

преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.14. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в техникуме), на начало нового учебного года издается приказ о тарификационной нагрузке.

2.Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

3.Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на период его действия.