

Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.

0605

20 26

Регистрационный №

Специалист

М.И.И.

Дополнительное соглашение

к Коллективному договору от 04 августа 2023 г. N 3275

ГБУЗ «Башмаковская РБ»

(наименование работодателя)

на 2023-2026 г.г.

Работодатель в лице его представителя главного врача Хряниной Ольги Владимировны, действующего на основании Устава с одной стороны, и работницы, в лице представителя Никифоровой Яны Вадимовны, председателя Первичной организации Профсоюза ГБУЗ «Башмаковская районная больница», уполномоченного на подписание коллективного договора и дополнительных соглашений к нему (Постановление отчетно-выборной конференции первичной организации Профсоюза ГБУЗ «Башмаковская РБ» от 14.07.2025 № б/н), с другой стороны, на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания от 30.04.2026 № б/н), в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 11.7. Коллективного договора от 04 августа 2023 г. N 3275, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

Внести в Приложение № 1 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Башмаковская районная больница» (далее – Положение) следующие изменения:

1. В разделе 6 «Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера»

Положения:

1.1. пункт 6.1. дополнить подпунктом 6.1.4 следующего содержания:

«6.1.4. выплата за наставничество.»

1.2. дополнить пунктом 6.12. следующего содержания:

«6.12. Наставничество, то есть выполнение работником (далее – наставник) на основании его письменного согласия по поручению руководителя учреждения работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на новом рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности), осуществляется в учреждениях в следующем порядке:

6.12.1. Приказом учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, утверждается Порядок организации работы по наставничеству, в котором должны быть предусмотрены (конкретизированы):

- 1) цели и задачи работы по наставничеству;
- 2) критерии и порядок отбора работников, которым работодатель может поручить выполнение работы по наставничеству, а также основания для отмены поручения о выполнении работы по наставничеству и замены наставника;
- 3) форма, содержание и сроки (не менее одного месяца и не более одного года) выполнения работы по наставничеству, которые могут быть установлены дифференцированно в отношении работников, относящихся к разным категориям персонала, указанным в разделах 2, 3, 4 настоящего Положения, с учетом специфики и условий осуществления их профессиональной деятельности;
- 4) количество работников, в отношении которых наставник может одновременно осуществлять наставничество (не более 2 работников);
- 5) перечень профессиональных навыков, формирование которых будет осуществляться под руководством наставника, и критерии, на основании которых будет проводиться оценка степени готовности работника, в отношении которого осуществляется наставничество, самостоятельно, качественно и своевременно выполнять возложенные на него трудовые (должностные) обязанности, с учетом критериев результативности деятельности наставника, установленных постановлением Правительства Пензенской области от 22.05.2025 N 470-пП "Об установлении размера и условий осуществления выплат за наставничество работникам государственных учреждений Пензенской области";
- 6) порядок и сроки оформления результатов выполнения работы по наставничеству, в том числе периодичность записей и объем сведений, которые должны быть внесены в дневники наставника и (или) документы, оформленные работником, в отношении которого осуществляется наставничество;
- 7) порядок и сроки проведения оценки результатов выполнения наставником работы по наставничеству, оформления результатов этой оценки;
- 8) порядок и сроки проведения оценки формирования профессиональных навыков у работника, в отношении которого осуществлялось наставничество, и степени его готовности самостоятельно, качественно и своевременно выполнять возложенные на него трудовые (должностные) обязанности, а также порядок и сроки оформления результатов этой оценки;

9) размеры и условия осуществления выплаты за наставничество, установленные постановлением Правительства Пензенской области от 22.05.2025 N 470-пП "Об установлении размера и условий осуществления выплат за наставничество работникам государственных учреждений Пензенской области" и подпунктом 6.12.2 пункта 6.12 настоящего Положения. Конкретный размер выплаты за наставничество может быть установлен дифференцированно в зависимости от содержания и (или) объема работы по наставничеству, выполняемой наставниками в отношении работников, относящихся к разным категориям персонала, указанным в разделах 2, 3, 4 настоящего Положения;

10) условие о том, что наставник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, письменно предупредив об этом работодателя, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, письменно предупредив об этом наставника не менее чем за три рабочих дня.

6.12.2. Выплата за наставничество в размере не более 10% оклада (должностного оклада) в месяц устанавливается наставнику за каждого работника, в отношении которого осуществляется наставничество, с учетом оценки результативности деятельности наставника в соответствии с постановлением Правительства Пензенской области от 22.05.2025 N 470-пП "Об установлении размера и условий осуществления выплат за наставничество работникам государственных учреждений Пензенской области". Выплата за наставничество начисляется наставнику пропорционально отработанному им времени. Выплата за наставничество не начисляется наставнику за те дни, когда работник, в отношении которого осуществлялось наставничество, отсутствовал на работе.

6.12.3. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному с наставником, должны быть указаны:

1) фамилия, имя, отчество (при наличии) и должность (с указанием структурного подразделения) работника, в отношении которого осуществляется наставничество;

2) содержание, сроки и форма выполнения работы по наставничеству;

3) конкретный размер и условия осуществления выплаты за наставничество, установленный наставнику в процентах к окладу, с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству, а также с учетом размеров и условий начисления данной выплаты, предусмотренных подпунктом 6.12.2 пункта 6.12 настоящего Положения.";

2. в разделе 7 "Другие вопросы оплаты труда" Положения:

2.1. в пункте 7.3 слова "установленных приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.04.2014 N 148н "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому" заменить словами "установленных приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 13.03.2025 N 115н "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому";

3. в разделе 8 "О порядке предоставления компенсационной выплаты отдельным категориям лиц, подвергающихся риску заражения новой коронавирусной инфекцией" Положения:

3.1. в пункте 8.8 слова "утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (с последующими изменениями)," заменить словами "утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 N 540 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы";"

4. в сноске 3 примечаний к Положению слова "постановления Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" заменить словами "постановления Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 N 436 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

5. в разделе 2 "Система оплаты труда медицинских, фармацевтических и иных работников, относящихся к категории основного персонала" Положения:

5.1. подпункт 2.1.3 пункта 2.1 изложить в следующей редакции:

"2.1.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктами 6.6 и 6.12 настоящего Положения.";

5.2. подпункт 2.2.3 пункта 2.2 изложить в следующей редакции:

"2.2.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с подпунктами 6.2.1, 6.2.2 и 6.2.3 пункта 6.2, пунктами 6.3, 6.4, 6.6 и 6.12 настоящего Положения.";

5.3. подпункт 2.3.3 пункта 2.3 изложить в следующей редакции:
"2.3.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с подпунктами 6.2.1 и 6.2.2 пункта 6.2, пунктами 6.3, 6.4, 6.6 и 6.12 настоящего Положения.";

5.4. подпункт 2.4.3 пункта 2.4 изложить в следующей редакции:
"2.4.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктами 6.4, 6.6 и 6.12 настоящего Положения.";

5.5. подпункт 2.5.3 пункта 2.5 изложить в следующей редакции:
"2.5.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктами 6.4, 6.6 и 6.12 настоящего Положения."

6. в разделе 3 "Система оплаты труда работников, относящихся к категориям административно-управленческого и вспомогательного персонала" Положения:

6.1. подпункт 3.1.3 пункта 3.1 изложить в следующей редакции:
"3.1.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктами 6.5, 6.6 и 6.12 настоящего Положения.";

6.2. подпункт 3.2.3 пункта 3.2 изложить в следующей редакции:
"3.2.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктами 6.5, 6.6 и 6.12 настоящего Положения.";

7. в разделе 4 "Система оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, директора, главного бухгалтера, главной медицинской сестры (главного медицинского брата), главной акушерки (главного акушера), главного фельдшера" Положения:

7.1. подпункт 4.2.3 пункта 4.2 изложить в следующей редакции:
"4.2.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктами 6.4, 6.6 и 6.12 настоящего Положения.";

7.2. подпункт 4.3.3 пункта 4.3 изложить в следующей редакции:
"4.3.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктами 6.6 и 6.12 настоящего Положения.";

7.3. подпункт 4.4.3 пункта 4.4 изложить в следующей редакции:
"4.4.3. выплат стимулирующего характера, установленных в соответствии с пунктами 6.4, 6.6 и 6.12 настоящего Положения.»

8. в разделе 1 "Общие положения" Положения:

8.1. пункт 1.3 Положения дополнить абзацами следующего содержания:
"Настоящим Положением установлена повременная система оплаты труда, при которой заработная плата начисляется за фактически отработанное время на основании:
- Табеля учета рабочего времени и расчета оплаты труда (форма N Т-12), используемого для учета рабочего времени лиц, работающих по графику сменности (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации);
- Табеля учета рабочего времени и расчета оплаты труда (форма N Т-12) и (или) Табеля учета использования рабочего времени (форма 0504421), используемого для учета рабочего времени иных работников учреждения.";

8.2. пункт 1.6 Положения изложить в следующей редакции:
"1.6. При решении вопроса о возможности начисления работникам учреждения выплат стимулирующего характера, предусмотренных пунктами 6.5 и 6.6 настоящего Положения, а также поощрения, предусмотренного пунктом 6.7 настоящего Положения (далее - выплаты, указанные в пункте 1.6 настоящего Положения), и определении конкретного размера данных выплат учреждение должно учитывать свое финансово-экономическое положение на момент их осуществления. В финансово-экономическом обосновании учреждение должно отразить расчеты, произведенные на основании методических рекомендаций по распределению средств фонда оплаты труда, утвержденных

приказом Министерства здравоохранения Пензенской области, подтверждающие финансовую возможность для осуществления данных выплат. Руководителю учреждения запрещается устанавливать (начислять) работникам учреждения данные выплаты, если это приведет к образованию кредиторской задолженности по фонду оплаты труда учреждения.";

8.3. в пункте 1.7 Положения слова "выплат, указанных в подпунктах 1.6.2. - 1.6.4. пункта 1.6. настоящего Положения" заменить словами "выплат, указанных в пункте 1.6 настоящего Положения";

9. в разделе 6 "Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера" Положения:

9.1. пункт 6.5 Положения изложить в следующей редакции:

"6.5. Работникам учреждения, указанным в **пунктах 3.1. и 3.2.** Положения, выплата за интенсивность и высокие результаты работы в форме надбавки за интенсивность труда может быть установлена по следующим основаниям:

1) в случае заключения с работником, осуществляющим получение, заготовку, хранение, учет, выдачу, транспортировку материальных ценностей, письменного договора о полной индивидуальной материальной ответственности (далее – ПИМО);

2) в случае выполнения работ, имеющих для учреждения важное значение и (или) срочный характер;

3) с учётом сложности выполняемой работником работы и (или) качества затраченного им труда.

Размер надбавки за интенсивность труда, установленной работнику по основаниям, указанным в подпунктах 2-3 пункта 6.5. настоящего Положения не может превышать 200% оклада (в месяц в расчете на одну ставку).

Надбавка за интенсивность труда устанавливается в следующем порядке:

6.5.1. Работнику учреждения, с которым работодатель заключил договор о ПИМО, надбавка за интенсивность труда в размере 5000 рублей в месяц в расчёте на одну ставку устанавливается в трудовом договоре, как по основному месту работы, так и по совместительству и начисляется пропорционально отработанному времени в течение срока действия договора о ПИМО. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, с которыми работодатель может заключить договор о ПИМО, является приложением № 3 к Положению.

6.5.2. Важное значение и (или) срочный характер работ определяются наличием одного из нижеперечисленных критериев (обстоятельств):

1) работник принимает участие в проведении работ по предотвращению аварий, несчастных случаев, иных чрезвычайных ситуаций и (или) устранению их последствий;

2) работник осуществляет подготовку документов и (или) информационно-аналитических материалов о работе учреждения по письменным запросам органов государственной власти, правоохранительных органов, прокуратуры или суда в срок, не превышающий трёх рабочих дней;

3) работник осуществляет проведение мероприятий и подготовку проектов документов, связанных с разработкой и (или) совершенствованием (изменением) системы оплаты труда, системы премирования или системы нормирования труда работников учреждения, а также с разработкой (изменением) и исполнением Планов по организации применения профессиональных стандартов;

4) работник осуществляет подготовку и проведение массовых мероприятий (совещаний, семинаров, конференций и др.), а также мероприятий, связанных с реорганизацией учреждения;

5) работник осуществляет внедрение новых эффективных методов организации работы и (или) взаимодействия отдельных работников, структурных подразделений и (или) учреждения в целом, в том числе с использованием информационных технологий, которые обеспечивают повышение качества и (или) сокращение сроков выполнения работ;

6) работник привлечён Министерством здравоохранения Пензенской области к участию в работе комиссий (рабочих групп), созданных в целях проведения проверок в государственных бюджетных и казённых учреждениях, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет

Министерство здравоохранения Пензенской области, и (или) разработки для этих учреждений модельных локальных нормативных актов, методических рекомендаций и иных документов в целях обеспечения единых подходов к организации их деятельности.

6.5.3. Сложность выполняемой работником работы и (или) качество затраченного им труда определяются наличием одновременно двух нижеперечисленных критериев (условий):

1) непосредственный руководитель либо вышестоящий руководитель поручает работнику наиболее сложную и (или) объёмную работу, для своевременного и качественного выполнения которой работнику необходимы глубокие профессиональные знания и навыки;

2) работник выполняет сложную и (или) объёмную работу:

- самостоятельно, т.е. без необходимости систематического контроля, напоминаний и иного вмешательства со стороны руководителя;

- качественно, т.е. результат его труда не нуждается в доработке (дополнении или исправлении);

- в установленные сроки.

6.5.4. В случаях, указанных в подпунктах 6.5.2. и 6.5.3. пункта 6.5. Положения, работник вправе подать работодателю письменное заявление об установлении ему надбавки за интенсивность труда (далее – заявление), либо руководитель (непосредственный или вышестоящий) работника подает ходатайство об установлении надбавки работнику за интенсивность труда. В заявлении работника либо в ходатайстве руководителя должно быть указано какую конкретно работу, имеющую для учреждения важное значение и (или) срочный характер, либо сложную и (или) объёмную работу и в течение какого срока (периода) он будет выполнять с ведома или по поручению непосредственного руководителя либо вышестоящего руководителя. На заявлении работника факт выполнения этих работ подтверждается визой («Ходатайствую») и личной подписью соответствующего руководителя.

Постоянно действующая комиссия, созданная приказом работодателя (далее – комиссия), в течение пяти рабочих дней рассматривает данное заявление и проводит анализ финансово-экономического положения учреждения в соответствии с пунктами 1.5. – 1.6. Положения. При наличии оснований (обстоятельств, условий), предусмотренных подпунктом 6.5.2. либо подпунктом 6.5.3. пункта 6.5. Положения, и финансовой возможности комиссия принимает решение о размере надбавки за интенсивность труда, а также о сроках её выплаты (однократно или на определённый срок (месяц, квартал, год) в пределах календарного года). Размер надбавки за интенсивность труда может быть установлен в абсолютном значении (руб.) или в процентном отношении к окладу работника. При отсутствии оснований или финансовой возможности комиссия принимает решение об отказе в установлении работнику надбавки за интенсивность труда. Решение комиссии оформляется протоколом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись (в части его касающейся) не позднее следующего рабочего дня после проведения заседания комиссии.

На основании положительного решения комиссии работодатель издаёт приказ об установлении работнику надбавки за интенсивность труда, с указанием её размера, срока выплаты и конкретных обстоятельств (условий), послуживших основанием для её установления.

6.5.5. На основании приказа работодателя выплата работнику надбавки за интенсивность труда, предусмотренной пунктом 6.5. Положения, может быть прекращена до истечения срока, на который она была установлена в случае:

1) если финансово-экономическое положение учреждения не было учтено в порядке, предусмотренном пунктами 1.5. – 1.6. Положения;

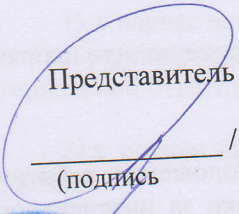
2) в случае вынесения комиссией решения о существенном изменении финансового положения учреждения;

3) в случае прекращения обстоятельств (условий), послуживших основанием для её установления, в т.ч. на основании докладной непосредственного руководителя о выявлении несоответствия выполняемой работником работы критериям срочности, важности, сложности и (или) качества затраченного труда."

10. Изменения вступают в силу с момента подписания настоящего дополнительного соглашения.

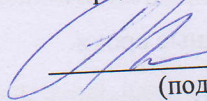
11. Действие пунктов 1,5,6,7 настоящего дополнительного соглашения распространяется на правоотношения, возникшие с 01.03.2025 года.
12. Действие пунктов 2,3 настоящего дополнительного соглашения распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2025 года.
13. Действие пункта 8 настоящего дополнительного соглашения распространяется на правоотношения, возникшие с 01.05.2026 года
14. Действие пункта 9 настоящего дополнительного соглашения распространяется на правоотношения, возникшие с 22.01.2026 года

Представитель работодателя:


_____/ О.В. Хрянина
(подпись) (Ф.И.О.)



Представители работников:


_____/ Я.В. Никифорова
(подпись) (Ф.И.О.)

