

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
к трудовому договору от _____ № ____

г. Мичуринск

_____ г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №9» г. Мичуринска Тамбовской области, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Болдыревой Светланы Борисовны, действующего на основании устава, с одной стороны и

(Ф.И.О.)

(должность)

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору от _____ № __ о нижеследующем:

Раздел «Условия оплаты труда работника» трудового договора изложить в следующей редакции:

1. Размер оклада, ставки заработной платы:

| Наименование должности | Размер оклада, ставки заработной платы, руб. |
|-------------------------------------|--|
| Музыкальный руководитель | 5796 |
| Художественный руководитель | |
| Педагог-организатор | |
| Старший вожатый | |
| Педагог дополнительного образования | |
| Социальный педагог | |
| Педагог-психолог | |
| Педагог-библиотекарь | |
| Воспитатель | |
| Методист | |

2. Размеры, периоды и условия выплаты **повышающих коэффициентов** к окладам, ставкам заработной платы:

-Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу, ставке заработной платы, а при выполнении работы (учебной нагрузке) в объеме менее 1 ставки – пропорционально отработанному времени, с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размер повышающего коэффициента:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории.

Устанавливается по результатам аттестации работников на срок действия квалификационной категории.

-Работникам учреждения, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по профилю учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу по профилю учреждения – по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере:

работникам, имеющим ученую степень или почетное звание «заслуженный», «народный», и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении – 0,20;

работникам, имеющим почетное звание «отличник», «почетный работник», «мастер», «мастер спорта» – 0,10.

-Учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей, детей-инвалидов, детей с ОВЗ (при наличии соответствующего медицинского заключения) за условия труда, которые отличаются от нормальных, устанавливается повышающий коэффициент – 0,20.

Показатели и размеры персональных повышающих коэффициентов к окладам устанавливаются руководителем учреждения конкретному работнику:

| № п/п | Наименование показателя | Размер персонального повышающего коэффициента |
|-------|---|---|
| 1 | Повышение качества освоения общеобразовательных и адаптированных программ, совершенствование форм работы. | 1 |
| 2 | Обобщение и распространение инновационного опыта, участие в методической и научно-исследовательской работе (муниципальный, региональный, всероссийский уровни). | 1 |

| | | |
|----|--|-----|
| 3 | Обеспечение безотказной и бесперебойной работы компьютеров, проекторов, интерактивных досок и другого оборудования, их ремонт и установка программ. | 2 |
| 4 | Администрирование школьного сайта, ведение систем «Дневник.ru», «Зачисление в ОУ» и др. электронный документооборот. | 1 |
| 5 | Организация работы с одаренными детьми, руководство школьным научным обществом, организация и ведение базы данных ВсОШ. | 1 |
| 6 | Обеспечение полного охвата детей микрорайона общим образованием, ведение бумажной и электронной базы данных Всеобуча. | 1 |
| 7 | Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, с наименьшими финансовыми затратами, выполнение функций контрактного управляющего. | 1 |
| 8 | Руководство школьным центром дополнительного образования «Гармония». | 0,5 |
| 9 | Организация и ведение документации по платным образовательным услугам. | 0,5 |
| 10 | Организация работы органов управления (управляющий совет, общее собрание трудового коллектива, педагогический совет). | 1 |
| 11 | Планирование методической работы школы, направленной на повышение качества образовательного процесса. | 0,5 |
| 12 | Деятельность по организации переподготовки и повышения квалификации педагогических и руководящих работников школы, достижение контрольных показателей. | 1 |
| 13 | Выполнение обязанностей тьютора, инспектора правам детства, медиатора. | 1 |

3. Для работников учреждения устанавливаются следующие виды **выплат компенсационного характера**:

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01 января 2014 г., а по окончании срока ее действия (5 лет), по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») в размере не менее 4% оклада, ставки заработной платы.

Выплата устанавливается приказом директора учреждения и сохраняется до обеспечения безопасных условий труда или до перехода на новое место работы, соответствующее требованиям безопасности, или до назначения на новую должность, или до расторжения трудовых отношений.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

При выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

При выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 №1601 «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».

За выполнение функций классного руководителя, проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями, и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором устанавливается доплата:

1) Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя (классное руководство):

- 1-4 классы – 15%;
- 5-11 классы – 20%.

При исполнении обязанностей временно, более 2-х недель, отсутствующего классного руководителя, доплата за данное классное руководство другому работнику производится в том случае, если приказом по учреждению на него возложена данная трудовая функция.

В классах (класс-комплектах) с числом обучающихся менее 15 человек размер соответствующей доплаты уменьшается на 50%. Перерасчет размеров доплат за классное руководство в связи с изменением

количества обучающихся в течение времени действия соглашения сторон трудового договора не производится.

2) Учителям (в том числе ведущим индивидуальные и групповые занятия с обучающимися на дому, в больнице или санатории) за проверку письменных работ обучающихся:

1-4 классы – 10%;

5-11 классы:

по русскому языку, родному языку и литературе – 20 %;

по математике – 15 %;

по иностранному языку, химии, физике, географии, биологии, черчению, истории (в том числе ведущим индивидуальные и групповые занятия с обучающимися на дому, в больнице или санатории) – 10%.

При учебной нагрузке менее 1 ставки размер доплаты устанавливается пропорционально отработанному времени.

В классах (класс-комплектах) с числом обучающихся менее 15 человек размер соответствующей доплаты уменьшается на 50%.

Перерасчет размеров доплат за проверку письменных работ в связи с изменением количества обучающихся в течение времени действия соглашения сторон трудового договора не производится.

3) Пед. работникам за заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями) – 10%.

4) Пед. работникам за руководство школьными методическими объединениями – 10 %.

5) Пед. работникам за заведование учебными мастерскими – 20 %.

6) Пед. работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами) – 15 %. Устанавливается в период с апреля по октябрь.

7) Пед. работникам за организацию внеклассной работы по физическому воспитанию обучающихся – 25%.

8) Пед. работникам за работу с библиотечным фондом учебников – 15%.

Доплаты, предусмотренные подпунктами 1), 3) – 7) пункта 4.1.2.3, устанавливаются в процентах от оклада независимо от педагогической нагрузки.

Выплаты, предусмотренные пунктом 4.1.2, устанавливаются в соответствии со статьями 150, 151 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании соглашения сторон трудового договора, табеля учета рабочего времени, приказа учреждения, со дня, когда работник приступил к выполнению дополнительных работ, и на срок до одного учебного года.

При пересмотре норм, а также при ухудшении качества работы доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены, а работник может быть полностью или частично освобожден от выполнения дополнительных обязанностей, указанных в настоящем пункте.

Выплаты за сверхурочную работу производятся в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации на основании табеля учета рабочего времени и приказа учреждения.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день производятся не менее чем в двойном размере:

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются на основании табеля учета рабочего времени локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо трудовым договором.

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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

Выплаты за работу в ночное время производятся в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и устанавливаются в размерах не ниже, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 06 часов).

Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада за час работы, часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается на основании табеля учета рабочего времени.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, ставкам заработной платы в процентном отношении в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

4. Для работников учреждения устанавливаются следующие **виды выплат стимулирующего характера:**

Выплаты за *интенсивность и высокие результаты работы.*

Указанные выплаты устанавливаются вследствие оценки эффективности результатов труда работников по следующим критериям:

Должность: музыкальный руководитель, художественный руководитель, социальный педагог, старший вожатый, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, педагог-психолог, учитель-логопед, воспитатель

| № п/п | Наименование критерия | Размер выплаты по критерию, % |
|-------|---|-------------------------------|
| 1. | Наличие призовых мест обучающихся в конкурсах, олимпиадах, спортивных соревнованиях (муниципальный уровень). | 10 |
| 2. | Участие в инновационной деятельности учреждения. | 5 |
| 3. | Участие в очных профессиональных конкурсах. | 10 |
| 4. | Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения. | 5 |
| 5. | Благоустройство пришкольной территории. | 5 |
| 6. | Проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем, высокий уровень решения конфликтных ситуаций. | 5 |
| 7. | Качественный обход закрепленного микрорайона с целью выполнения всеобща. | 5 |
| 8. | Подготовка информационных материалов для сайта учреждения. | 5 |
| 9. | Высокий уровень организации досуговых мероприятий для обучающихся (экскурсии, поездки и т.д.). | |
| 10. | Распространение передового педагогического опыта (выступление на семинарах, конференциях, открытые уроки, мастер-классы). | 5 |
| 11. | Подготовка и проведение общешкольных мероприятий. | 5 |
| 12. | Подготовка и проведение городских мероприятий. | 10 |
| 13. | Результативная работа с несовершеннолетними обучающимися из социально неблагополучных семей, с детьми «группы риска». | 15 |
| 14. | Дежурство на общешкольных и внешкольных мероприятиях. | 5 |
| 15. | Участие в организации проведения ЕГЭ. | 10 |
| 16. | Оформление тематических выставок. | 5 |
| 17. | Организация медицинского обследования работников и учащихся школы. | 5 |
| 18. | Высокий уровень проведения занятий дополнительного образования | 15 |
| 19. | Высокая результативность проведения городских, общешкольных и классных мероприятий. | 20 |
| 20. | Ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля (своевременность и полнота). | 20 |
| 21. | Организация и проведение мероприятий способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся. | 10 |
| 22. | Высокая результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися. | 20 |
| 23. | Поддержание благоприятного психологического климата. | 20 |
| 24. | Высокая читательская активность обучающихся. | 20 |
| 25. | Увеличение книговыдачи. | 10 |
| 26. | Привлечение к участию в работе с обучающимися, воспитанниками представителей общественных организаций. | 20 |
| 27. | Содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении | 15 |

| | | |
|-----|--|----|
| | образовательного процесса. | |
| 28. | Результативная работа с родителями (законными представителями) обучающихся, использование различных форм взаимодействия. | 20 |

Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

- до 3 лет – 2%;
- от 3 до 5 лет – 2,5%;
- от 5 до 10 лет – 3%;
- от 10 до 15 лет – 3,5%;
- от 15 и более – 4%.

Доплата молодым специалистам из числа педагогических работников в учреждении устанавливается ежемесячно в размере 2300 рублей за ставку заработной платы, пропорционально отработанному времени (для педагогических работников, ведущих урочную деятельность, с учетом их педагогической нагрузки), и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

Порядок установления, начисления и выплаты доплаты определяется на основании постановлений администрации Тамбовской области от 18.03.2010 №300 «О ежемесячных выплатах стимулирующего характера молодым специалистам областных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений», от 04.06.2010 №644 «О дополнительных мерах стимулирования отдельных педагогических работников муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования».

Доплата начисляется и выплачивается молодым специалистам со дня возникновения у них права на ее назначение и прекращается со дня утраты молодым специалистом права на ее получение.

Педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за *выполнение функций классного руководителя* в размере 1000 рублей на основании приказа по учреждению о возложении функции классного руководителя.

Порядок выплаты денежного вознаграждения определяется постановлением администрации Тамбовской области.

Выплаты осуществляется:

- 1000 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе (классах) с численностью учащихся не менее 25 человек;
- размер выплаты педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя в классе (классах) с численностью учащихся менее 25 человек выплачивается в размере 40 рублей за каждого учащегося (1000/25);

Выплаты за выполнение функций классного руководителя осуществляются за фактически отработанное время, ежемесячно с 01 сентября по 31 августа.

Выплата за выполнение функций классного руководителя исчисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в абсолютном размере. Единовременное премирование, осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения, внедрения мероприятий, а также наступления события.

Особо важными и срочными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году;
- устранения последствий аварий;
- подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
- другие особо важные и ответственные работы, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Максимальный размер премии – 200%.

Единовременные выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам по итогам подведения результатов конкурсов, олимпиад, государственной итоговой аттестации (далее – ГИА), проводимых управлением образования и науки области, Министерством образования и науки Российской Федерации на основании приказов соответствующих ведомств и приказов учреждения, протокола по итогам ГИА, в следующих размерах:

- победителям и лауреатам конкурсов профессионального мастерства – 100%;
- подготовившим победителей и призеров очных региональных, всероссийских и международных олимпиад – 50%;
- за высокие результаты ГИА:

по русскому языку – выпускниками обучающимися в классе наполняемостью 25 человек, достигшими показателей: качество обучения 90-100%; обученность - 100%;

по математике – выпускниками обучающимися в классе наполняемостью 25 человек, достигшими показателей: качество обучения 75-100%; обученность - 100%;

по другим предметам, сдаваемым по выбору ученика – выпускниками обучающимися в классе наполняемостью 25 человек, достигшими показателей: качество обучения 90-100%; обученность - 100%;

по предметам не перечисленным: численность выпускников сдающих экзамен по соответствующему предмету должна быть не менее 30% от общей численности учащихся в классе.

Премии по итогам работы за месяц выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда за месяц, устанавливаются всем работникам с учетом показателей, на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, а также распоряжениями непосредственных руководителей, в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

Показатели, дающие право на начисление премии по итогам работы за месяц:

| № п/п | Наименование показателя | Размер премии, % |
|-------|---|------------------|
| 1. | Образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций. | 10 |
| 2. | Образцовое соблюдение охраны труда, техники безопасности, СанПиН. | 10 |
| 3. | Обеспечение сохранности имущества учреждения, высокое качество ремонтных работ. | 10 |
| 4. | Оформление документации (качественно, в установленные сроки). | 10 |
| 5. | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса. | 10 |

Размер премии по итогам работы за месяц – 50%.

Депримирование работников осуществляется по следующим показателям:

| № п/п | Наименование показателя | Размер депремирования, % |
|-------|---|--------------------------|
| 1. | Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций. | 10 |
| 2. | Несоблюдение охраны труда, техники безопасности, СанПиН. | 10 |
| 3. | Низкий уровень обеспечения сохранности имущества учреждения, низкое качество ремонтных работ. | 10 |
| 4. | Несвоевременное и некачественное оформление документации. | 10 |
| 5. | Наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса. | 10 |

II. Настоящее соглашение к трудовому договору вступает в силу с 01.10.2017 г.

III. Настоящее соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от _____ № _____.

IV. Соглашение составлено в двух экземплярах, один из которых хранится у Работодателя, второй – у Работника. Оба экземпляра имеют равную юридическую силу.

V. Подписи сторон:

Работодатель:

Работник:

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №9»
г. Мичуринска Тамбовской области
Тамбовская область, г. Мичуринск,
ул. Лаврова, д.98
ИНН 6827012109
ОГРН 1026801063464
Директор МБОУ СОШ №9
_____ С.Б. Болдырева
_____ г.

Адрес места регистрации/пребывания:

_____ г.

Экземпляр дополнительного соглашения получил(а) _____ (_____)
_____ г.