

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 _____, заместитель директора по УВР, ВР, АХР, 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.
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	7020
Заместитель директора по воспитательной работе	
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	

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 по должности заместитель директора:

№ п/п	Наименование критерия	Размер выплаты по критерию, %
1.	Участие в профессиональных конкурсах, проектах, грантах.	30
2.	Сохранение контингента обучающихся.	20
3.	Ведение базы данных статистической отчетности.	30
4.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня.	30
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	30
6.	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения (отсутствие замечаний).	20
7.	Своевременно выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок.	20
8.	Организация и проведение работы, направленной на повышение условий безопасности в учреждении.	20
9.	Отсутствие замечаний по соблюдению техники безопасности пожарной и электробезопасности.	15
10.	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	20
11.	Качественная подготовка и соблюдение сроков предоставления отчетности в различные органы	35
12.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения задания директора в установленные сроки	30

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

Выплата за стаж непрерывный 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 единовременно 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:

Наименование показателя	Размер премии, %
Образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций.	10
Образцовое соблюдение охраны труда, техники безопасности, СанПиН.	10

Обеспечение сохранности имущества учреждения, высокое качество ремонтных работ.	10
Оформление документации (качественно, в установленные сроки).	10
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	10

Размер премии по итогам работы за месяц – 50%.

Депримерование работников осуществляется по следующим показателям:

Наименование показателя	Размер депремирования, %
Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций.	10
Несоблюдение охраны труда, техники безопасности, СанПиН.	10
Низкий уровень обеспечения сохранности имущества учреждения, низкое качество ремонтных работ.	10
Несвоевременное и некачественное оформление документации.	10
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.