

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 _____, секретарь -машинистка, лаборант, сторож, 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.
Секретарь-машинистка	3000
Сторож	
Лаборант	3426

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

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».

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 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%.

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%.

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%.

Депримирование 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.