

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 \_\_\_\_\_, *учитель, методист, преподаватель-организатор ОБЖ* (нужное подчеркнуть), 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.
Методист	5796
Учитель	7560
Преподаватель-организатор ОБЖ	

**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.ги», «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,	1

	ведение бумажной и электронной базы данных Всеобуча.	
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:

1) Должность: учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, методист

№ п/п	Наименование критерии	Размер выплаты по критерию, %
1.	Высокий уровень подготовки обучающихся к конкурсам, олимпиадам, спортивным соревнованиям, сдаче комплекса ГТО.	5
2.	Наличие призовых мест обучающихся в конкурсах, олимпиадах, спортивных соревнованиях (муниципальный уровень).	10
3.	Участие в инновационной деятельности учреждения.	5
4.	Участие в очных профессиональных конкурсах.	10
5.	Системная работа по подготовке обучающихся к государственной итоговой аттестации.	5
6.	Высокие результаты независимой оценки качества образования (муниципальные, региональные срезы, ВПР).	10
7.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения.	5
8.	Благоустройство пришкольной территории.	5
9.	Проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем, высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	5
10.	Качественный обход закрепленного микрорайона с целью выполнения всеобща.	5
11.	Подготовка информационных материалов для сайта учреждения.	5
12.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня.	5
13.	Реализация в полном объеме программ, в рамках платных образовательных услуг.	5
14.	Ведение протоколов заседания педагогических советов.	10
15.	Ведение протоколов совещаний при директоре.	10
16.	Подготовка и проведение предметных недель, осуществление внеклассной работы по предмету.	5
17.	Использование современных образовательных технологий (в т.ч. инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации учебного процесса.	5
18.	Высокий уровень организации и осуществления внеурочной деятельности.	5
19.	Высокий уровень организации досуговых мероприятий для обучающихся (экскурсии, поездки и т.д.).	5
20.	Распространение передового педагогического опыта (выступление на семинарах, конференциях, открытые уроки, мастер-классы).	5
21.	Разработка авторских программ, проектов.	10
22.	Своевременная качественная работа в образовательной сети «Дневник.ру».	5
23.	Подготовка и проведение общешкольных мероприятий.	5
24.	Подготовка и проведение городских мероприятий.	10
25.	Результативная работа с несовершеннолетними обучающимися из социально неблагополучных семей, с детьми «группы риска».	5
26.	Дежурство на общешкольных и внешкольных мероприятиях.	5
27.	Отсутствие опозданий, пропусков уроков у обучающихся без уважительной причины.	5
28.	Участие в организации проведения ЕГЭ.	10
29.	Обеспечение явки родителей на общешкольные, классные родительские собрания (не менее 80%).	5
30.	Своевременная качественная работа по формированию групп дошкольного образования.	5

31.	Обеспечение охвата обучающихся горячим питанием (не мене 75%).	5
32.	Оформление тематических выставок.	5
33.	Организация медицинского обследования работников и учащихся школы.	5
34.	Организация работы экспериментальных площадок.	30
35.	Выполнение плана повышения квалификации, переподготовки и аттестации работников.	15
36.	Внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс.	30
37.	Организация работы по охране труда.	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 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:

№ 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.