

Утверждаю:
Директор ЦО №1311

Липман Г.И.
03.10.2012

Порядок распределения стимулирующей части заработной платы сотрудников ЦО №1311 «Тхия» в 2012 – 2013 учебном году

Стимулирующая часть заработной платы делится на две составляющие:

1. Выплаты за добросовестное выполнение функциональных обязанностей;
2. Выплаты за результативность и достижения в работе, а также за работу по повышению имиджа ЦО №1311.

Выплаты за добросовестное выполнение функциональных обязанностей

1. Стимулирующие выплаты за добросовестное выполнение функциональных обязанностей **выплачиваются ежемесячно** и составляют:
 - Учителям – предметникам и учителям начальных классов до 25% от их базовой заработной платы;
 - Учителям иностранных языков до 46% от их базовой заработной платы;
 - Административному персоналу и остальным педагогическим работникам до 20 % от их базовой заработной платы;
 - Остальным сотрудникам до 15% от их базовой заработной платы.
2. Критериями оценки добросовестного выполнения функциональных обязанностей сотрудника являются:
 - Выполнение правил внутреннего трудового распорядка;
 - Своевременное заполнение электронных журналов и другой отчетной документации;
 - Дежурство по школе или по подразделению;
 - Уровень оформления, содержания и функционирования учебного кабинета или рабочего места сотрудника;
 - Участие в общешкольных мероприятиях (педсоветах, методобъединениях, производственных и т.п. совещаниях)
 - Участие во внеурочных мероприятиях, посвященных праздничным датам;
 - Отсутствие обоснованных жалоб.
3. При наличии замечаний к сотруднику по выполнению своих функциональных обязанностей процент выплаты его стимулирующей доплаты может быть изменен. Решение по изменению стимулирующей выплаты принимается коллегиально администрацией ЦО по представлению руководителя подразделения или другого члена администрации.
4. Стимулирующие выплаты за период болезни и отпуска сотрудника не выплачиваются.

Выплаты за результативность и достижения в работе, а также за работу по повышению имиджа ЦО №1311

1. Выплаты за результативность и достижения в работе, а также за работу по повышению имиджа ЦО №1311 **выплачиваются 1 раз в триместр** тем сотрудникам, которые достигли в своей работе определенных результатов или способствовали повышению имиджа ЦО №1311.
2. Выплаты за результативность и достижения в работе, а также за работу по повышению имиджа **могут составлять до 100% от базовой заработной платы** сотрудника. Решение о таких выплатах принимается коллегиально администрацией Центра образования по представлению руководителя подразделения и согласовывается на Управляющем совете.
3. Критериями оценки результативности работы и повышения имиджа школы являются:
 - Повышение качества обучения учащихся;
 - Динамика результативности учебных занятий в сравнении с предыдущим периодом;
 - Повышение качества этнокультурной составляющей;
 - Участие учащихся в олимпиадах, конкурсах, турнирах, фестивалях и т.п. мероприятиях не ниже уровня округа;
 - Получение учащимися звания призера олимпиад, конкурсов, фестивалей и т.п. мероприятий на районном, окружном, городском и международном уровне;
 - Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях, конференциях и т.п. не ниже уровня округа;
 - Участие в профессиональных конкурсах не ниже уровня округа;
 - Использование в работе инновационных форм и методов работы с учащимися;
 - Результативность индивидуальной работы с учащимися:
 - Публикация материалов, отражающих успехи сотрудника или его учащихся на сайте школы;
 - Публикация в различных сборниках статей и работ учащихся и сотрудников;
 - Проведение «открытых» мероприятий на уровне ЦО, района, округа, города;
 - Проведение семинаров, мастер – классов и т.п. мероприятий на уровне ЦО, района, округа, города;
 - Организация и проведение значимых внеклассных мероприятий;
 - Организация и проведение походов, поездок, лагерей и т.п. мероприятий;
 - Благодарности или поощрительные отзывы родительских комитетов или отдельных родителей за конкретные достижения сотрудника в его работе;
 - Другие мероприятия, способствующие повышению качества образования и повышающие имидж ЦО №1311.
4. Для получения данной выплаты сотрудник должен в конце каждого триместра предоставить руководителю подразделения список своих достижений, подтвердив их документально (результатами промежуточного контроля, сценарием проведенного мероприятия, текстом выступления или презентацией, копиями дипломов, грамот, статей и т.п.)