

Рассмотрено и принято на общем собрании работников учреждения
Протокол №1 от «1» сентября 2022 г.

«Утверждаю»
Директор школы _____ /Кулагина Ю.П./
Приказ № 54/1 от «1» сентября 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Мирновская средняя школа №34»

Положение вводится для унификации методов материального стимулирования, используемых в учреждении. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности учреждения по реализации уставных целей.

Положение является локальным актом учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования.

1. Общие положения и основные определения.

1.1. Оплата труда работников МКОУ «Мирновская СШ №34» предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации.

1.2. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы учреждения. Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.3. Размер оклада рабочих государственных образовательных учреждений определяется на основе базовой единицы, базовых и повышающих коэффициентов, фактическим объемом выполняемой нагрузки, стимулирующих и компенсационных выплат.

Базовая единица - величина, применяемая для определения базового оклада.

Базовые коэффициенты – относительные величины, применяемые для определения базового оклада. К базовым коэффициентам относятся коэффициент образования и коэффициент специфики.

Базовый оклад – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовые коэффициенты, устанавливаемые за ставку.

Повышающие коэффициенты – относительные величины, определяющие размер повышения базового оклада. К повышающим коэффициентам относятся коэффициенты стажа, квалификации, уровня управления.

Должностной оклад – это выраженный в денежной форме размер оплаты труда работника за выполнение закрепленных за ним должностных обязанностей

Размер базового оклада устанавливается как произведение базовой единицы на коэффициенты уровня образования и специфики работы. Величина базового оклада умножается на повышающие коэффициенты – это определяет оклад работника.

Заработная плата работника формируется из оплаты за учебную нагрузку (оклад работника умножается на объем выполняемой нагрузки) и стимулирующих и компенсационных выплат.

В заработную плату работников МКОУ «Мирновская СШ №34» входят надбавки стимулирующего характера с целью стимулирования труда работников, достижения наилучших результатов в их профессиональной деятельности.

1.4. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда и надтарифного фонда оплаты труда, предусмотренного сметой учреждения. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

1.5. Виды, условия, размеры и порядок установления работникам школы надбавок стимулирующего характера МКОУ «Мирновская СШ №34» устанавливает самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых настоящим Положением, в пределах выделенных МКОУ «Мирновская СШ №34» на эти цели средств.

1.6. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется и.о. заместителя директора, а также представительному органу трудового коллектива (педагогическому совету).

1.7. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора МКОУ «Мирновская СШ №34»

1.8. Действие настоящего Положения распространяется на всех штатных и внештатных работников МКОУ «Мирновская СШ №34».

2. Виды материального стимулирования

2.1. В целях материального стимулирования работников в учреждении применяются следующие виды материального стимулирования:

- надбавки;
- доплаты;
- премии;
- материальная помощь.

2.2. Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника.

2.3. Доплаты устанавливаются за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

2.4. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда учреждения. В учреждении применяется индивидуальное премирование отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников учреждения. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

2.5. Материальная помощь выплачивается работнику для обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Так же материальная помощь может выплачиваться всем работникам к отпуску, на лечение, приобретение путевок, лекарств и в целях социальной защиты и поддержки, для возмещения (компенсации) затрат: на прохождения курсовой подготовки, проведение подписки на периодические издания, приобретение учебно-наглядного пособий, прохождения медицинских комиссий, благоустройство помещений школы и её территории.

3. Порядок установления надбавок и доплат.

3.1. Право на получение надбавок и доплат имеют все работники школы: учителя и другие педагогические работники, и.о. заместители директора, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал и др. (как основные, так и внешние совместители).

3.2. Надбавки и доплаты к должностным окладам, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3.3. За работу, непосредственно связанную с образовательным процессом, устанавливаются следующие постоянные надбавки и доплаты:

<i>№</i>	<i>Выполняемая работа</i>	<i>Размер</i>	<i>Примечание</i>
----------	---------------------------	---------------	-------------------

<i>n/n</i>		<i>доплаты</i>	
1	Проверка тетрадей	до 20%	от нагрузки или должностного оклада, в зависимости от объема и сложности проверяемых работ
2	Классное руководство	до 10%	в зависимости от имеющихся средств, объема и сложности работ
3	Обеспечение условий образовательного процесса (заведование кабинетами, спортивным залом и др.)	до 10%	в зависимости от имеющихся средств, объема и сложности работ
4	Заведование школьным цветником, учебно-опытным участком	до 20%	в зависимости от имеющихся средств, объема, качества и сложности работ, (по оценке работодателя, директора, «выполнено», «не выполнено», «выполнено не в полной мере»)
5	Обеспечение условий работы автоматизированных рабочих мест педагогов, сопровождение ИКТ в образовательном процессе	до 10%	в зависимости от имеющихся средств, объема, качества и сложности работ
6	Работа школьного сайта, осуществление школьного электронного документооборота	до 40%	в зависимости от имеющихся средств, объема, качества и сложности работ
7	За сложность и напряжённость работы (учитель начальных классов, работа с тремя классами)	до 50%	в зависимости от имеющихся средств, объема, качества и сложности работ
8	Ежемесячные выплаты молодым специалистам	до 15%	в зависимости от имеющихся средств
9	Высокие показатели в педагогическом труде учителей и других педагогических работников	Приложение № 1	в зависимости от имеющихся средств, объема, качества и сложности работ
10	Интенсивность, напряженность труда, высокие показатели работы школы в целом, обеспечение современных условий образовательного и воспитательного процесса заместителям директора (или лицам, исполняющим обязанности зам. директора)	Приложение № 2	в зависимости от имеющихся средств, объема, качества и сложности работ

3.4. За работу, не связанную непосредственно с образовательным процессом (поддержка жизнедеятельности школы) устанавливаются постоянные надбавки и доплаты или ежемесячно в соответствии с оценкой работодателя (директора) «исполнено», «не исполнено», «исполнено не в полной мере»:

<i>№ n/n</i>	<i>Выполняемая работа</i>	<i>Размер доплаты</i>	<i>Примечание</i>
1	Выполнение функций секретарей, ведение протоколов педагогических советов, общешкольных собраний, совещаний и др.	до 30%	должностного оклада
2	Заведование школьным архивом, библиотекой и медиатекой	до 25%	должностного оклада в зависимости от имеющихся средств, объема, качества и сложности работ
3	Выполнение отчетной документации, не связанной с должностными обязанностями	до 50%	должностного оклада в зависимости от имеющихся средств, объема, качества и сложности работ
4	Выполнение обязанностей по заполнению мониторингов	до 20%	в зависимости от имеющихся средств

5	Выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями, в виду отсутствия должностей в штатном расписании учреждения	до 100%	в зависимости от имеющихся средств, объема, качества и сложности работ
6	Организация питания учащихся, составление ежедневной заявки на питание учащихся,	до 55%	в зависимости от имеющихся средств, объема, качества и сложности работ
7	за соблюдением требований меню и работой школьной столовой	до 25%	в зависимости от имеющихся средств, объема, качества и сложности работ
8	Составление отчетов по питанию учащихся школы перед бухгалтерией, заполнение мониторингов по питанию	до 80%	в зависимости от имеющихся средств, объема, качества и сложности работ
9	Укрепление учебно-материальной базы и благоустройство территории школы	до 50%	в зависимости от вклада, от имеющихся средств,
10	Руководство и работа в инвентаризационной комиссии	до 5 %	в зависимости от имеющихся средств
11	Работа по устранению аварий и проведению профилактических работ во внутренних сетях школы (энергоснабжения, отопления, водоснабжения, канализации), не связанную с должностными обязанностями или прокладку новых участков сетей и установку вновь вводимого оборудования	до 100%	в зависимости от имеющихся средств, объема, качества и сложности работ
12	Ремонт ТСО и другого оборудования, не связанный с должностными обязанностями	до 20%	должностного оклада
13	Исполнение обязанностей директора в период его командировок, основного ежегодно оплачиваемого отпуска	до 25%	должностного оклада директора, в зависимости от имеющихся средств, объема, качества и сложности работ
14	Ответственным за организацию и проведение антитеррористических мероприятий и мероприятий по организации техники пожарной безопасности	до 10%	должностного оклада, в зависимости от имеющихся средств
15	Ответственным за подвоз детей, обеспечение охраны жизни и здоровья детей во время поездок школьным автотранспортом	до 10%	должностного оклада, в зависимости от имеющихся средств
15	Организация и обеспечение мероприятий и условий охраны труда, электробезопасности образовательного процесса – должностного оклада;	до 10%	должностного оклада, в зависимости от имеющихся средств

3.5. Доплаты компенсирующего характера за отличающиеся от нормальных условий труда устанавливаются в размерах, предусмотренные законодательством.

<i>Доплата</i>	<i>Размер</i>
За работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст.153 ТК РФ
За работу с неблагоприятными условиями труда (на основании заключения комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда)	до 12%
За работу со сложным контингентом учащихся	до 10%

3.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом директора в пределах фонда оплаты труда. Размер доплаты определяется по согласованию сторон и фиксируется в приказе.

3.7. Конкретный размер надбавки, доплаты работнику определяется директором и фиксируется в приказе с указанием срока установления доплаты или надбавки.

3.8. Надбавка работнику может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, а также приказом директора на определенный срок.

3.9. Надбавка директору устанавливается приказом Учредителя.

3.10. Надбавки или доплаты могут быть отменены или изменены приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава и правил внутреннего распорядка.

4. Премирование.

4.1. Приказом директора учреждения могут устанавливаться премии конкретным работникам за достижение индивидуальных результатов.

4.2. Индивидуальное премирование за достижение определенных результатов для всех работников учреждения осуществляется приказом директора. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада.

4.3. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада.

4.4. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

Показатели премирования:

<i>Категории работников</i>	<i>Показатели премирования</i>	<i>Размер устанавливаемой премии</i>
Педагогические работники	За высокую результативность в городских предметных олимпиадах: победители: призеры Областной и Всероссийский уровень: Победители Призеры В связи с Юбилеем За организацию работы «Школа первоклассника» За высокую результативность, показанную учащимися в конкурсах, спортивных соревнованиях За высокую результативность при прохождении Государственной (итоговой) аттестации выпускников	до 500 рублей до 300 рублей 1000 рублей до 1000 рублей до 700 рублей до 2000 рублей до 1500 рублей до 1000 рублей
Административный персонал: директор, и.о. зам. директора	За высокую результативность учебно-воспитательного процесса в школе. Своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации	По приказу КО до 100%
Обслуживающий персонал	Качественная уборка помещений, территория школы. Содержание в соответствии с санитарными нормами. Отличная подготовка здания и территории школы к новому учебному году	до 50% до 5000 рублей

4.5. . Помимо премий за показатели, указанные в разделе 4 настоящего Положения, работникам могут выплачиваться единовременные вознаграждения (в связи с награждением работника государственными и ведомственными наградами, профессиональным праздником (Днем учителя), Международным женским днем, днём Защитника Отечества). Единовременные вознаграждения работникам учреждения выплачиваются по приказу директора школы – за счет экономии по фонду оплаты труда.

5. Материальная помощь.

5.1. В пределах общего фонда оплаты труда работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

5.2. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

5.3. Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбами, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

5.4. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника и по распоряжению директора учреждения. В приказе на выплату материальной помощи указывается её размер.

5.5. Материальная помощь всем работникам учреждения может выплачиваться в размере до 8000 рублей на одного человека.

6. Показатели, уменьшающие размер надбавок.

6.1. Стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены с работника директором школы по согласованию с Управляющим советом в случае:

- нарушение трудовой дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- необеспечение сохранности здания и имущества;
- невыполнение сметы расходов МКОУ «Мирновская СШ № 34»;
- неудовлетворительная организация школьного питания;
- получение дисциплинарного взыскания;
- неудовлетворительное состояние территории МКОУ «Мирновская СШ № 34»

7. Лишение работника стимулирующих выплат.

7.1. Претендовать на стимулирующие выплаты не могут работники школы, имеющие

- дисциплинарные взыскания;
- наличие обоснованных письменных жалоб.

**Критерии и показатели оценки деятельности педагогических работников
МКОУ «Мирновская СШ № 34»**

1. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников МКОУ «Мирновская СШ № 34», указанных в таблице п.б. Стимулирующая надбавка назначается с учетом качественных показателей эффективности труда.
2. Приведенные в таблицах критерии и показатели могут быть изменены и дополнены МКОУ «Мирновская СШ №34» по согласованию с Общим собранием коллектива и обсуждением на родительском собрании в соответствии с миссией, целями, задачами. При этом необходимо исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать работников к более качественному, эффективному, результативному с точки зрения образовательных достижений учащихся труду.
3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Весовое значение каждого критерия в баллах является примерным, т.е. МКОУ «Мирновская СШ № 34», по согласованию с Общим собранием коллектива и обсуждением на родительском собрании, вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов по каждому критерию. Для измерения результативности труда работников МКОУ «Мирновская СШ №34» по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.
4. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера производится по результатам отчетных периодов (предыдущий учебный год) или, в случае производственной необходимости, за более короткий отчетный период (четверть, полугодие) для учета динамики образовательных достижений.
5. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за результативность и качество труда и повышения размера этих надбавок по согласованию с Педагогическим советом определяется минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка.
6. Работники МКОУ «Мирновская СШ №34» могут быть поощрены стимулирующими выплатами по критериям и баллам, указанным в таблицах:

Оценка деятельности учителя

<i>Критерии, расчет показателя</i>	<i>Значение показателя</i>
Успешность учебной работы	
Количество учащихся, получивших "4" и "5" по итогам периода численность обучающихся (%); Гуманитарные предметы	от 100 до 80 – 5 б. от 79 до 55 – 4 б. от 54 до 33 – 3 б. от 32 до 8 – 2 б.
Естественнонаучные	от 100 до 80 – 8 б. от 79 до 55 – 6 б. от 54 до 33 – 4 б. от 32 до 8 – 2 б.
Отсутствие или уменьшение неуспевающих обучающихся по предмету	5 б.
Количество учащихся-победителей и призеров олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д. (очных);	Всеросс. – 20б. за 1 уч. Регион. – 15б. за 1 уч. Муниц. – 10б. за 1 уч.,
Количество учащихся-победителей и призеров олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д. (заочных, дистанционных)	Всеросс. – 15б. за 1 уч. Регион. – 10б. за 1 уч., но не более 100б.

% учащихся 4-х классов, подтвердивших «4» и «5» при переходе в 5 класс (2 полугодие);	от 100 до 80 – 10 б. от 79 до 55 – 7 б.
Результаты ГИА выпускников 9-х классов: - преодоление «порога» всеми учащимися - наличие учащихся, не преодолевших «порог» - количество учащихся, выполнивших работу без двоек - количество учащихся, выполнивших работу на «4» и «5» - количество учащихся, выполнивших работу на 90-100 баллов	3 б. минус 1 б. 1 б за каждого ученика 2 б. за каждого ученика 3 б. за каждого ученика
Подготовка учащихся к итоговой аттестации в форме ГИА: Обязательные предметы (русский язык и математика) Предметы по выбору (%)	10 б. от 100 до 80 – 10б. от 79 до 60 – 8б. от 59 до 40 – 6б. от 39 до 20 – 4б. до 20 – 2б.
Подготовка учащихся к переводной аттестации обязательные предметы (русский язык и математика): предметы по выбору:	6б. от 100 до 80 – 6б. от 79 до 60 – 5б. от 59 до 40 – 4б. от 39 до 20 – 3б. до 20 – 2б.
Активность во внеурочной деятельности	
Количество учащихся, имеющих "3" и "2" с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/численность обучающихся имеющих "3" и "2" (предоставляется журнал учета дополнительных занятий), кроме ИГЗ по учебному плану (%)	от 100 до 80 – 4 б. от 79 до 60 – 3 б. от 59 до 40 – 2 б. от 39 до 20 – 1 б.
Количество учащихся, имеющих "4" и "5" с которыми проведена индивидуальная дополнительная работа/численность обучающихся имеющих "4" и "5" (предоставляется журнал учета дополнительных занятий), кроме ИГЗ по учебному плану (%)	от 100 до 80 – 3 б. от 79 до 60 -2 б. от 59 до 40 -1 б.
Обобщение и распространение передового педагогического опыта	
Проведение мастер-классов, открытых уроков (за 1 мероприятие)	регион. – 6 б. муницип. – 4 б. школьных – 2 б.
Выступления на конференциях, семинарах и т.д. (за 1 выступление)	4 б.
Наличие публикаций (за 1 работу)*	10 б.
Наличие сайта собственного или собственной страницы на школьном сайте, обновляемой (самостоятельно) не реже 1 раза в месяц	15б.
Использование современных педагогических технологий, в т.ч. ИКТ, здоровьесберегающих в процессе обучению предмету:	до 10 б.
Наличие травм во время образовательного процесса (за 1 случай)	минус 2 б
Отсутствие травматизма обучающихся	5б
Рейтинг педагога	
Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей	минус 3б за каждый случай
Признание высокого профессионализма учителя родителями: наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя (просьбы о	до 5б

зачислении в класс, где работает педагог, результаты анкетирования, опроса и др.)	
Дополнительный критерий	
Участие в муниципальных и областных профессиональных конкурсах	5б. за 1 конкурс
Участие в дистанционных профессиональных конкурсах	5б. за 1 конкурс
Высокая исполнительская дисциплина (своевременность и качество предоставляемой информации), отсутствие замечаний к оформлению журналов учебных, факультативных, кружковых занятий	до 7 б
Посещение внеаудиторных мероприятий, организуемых администрацией школы, города	2 б за мероприятие
Повышение квалификации за отчетный период, (помимо плановой 1 раз в 5 лет)	5б.
Участие учителя в процедурах ЕГЭ или ГИА, в качестве: - организатора в аудитории (при отсутствии нареканий) - организатора вне аудитории (при отсутствии нареканий)	3 б. 1 б.
Несвоевременное предоставление документации (за каждый случай)	минус 5б.
Наличие собственного портфолио, своевременно обновляемого	до 5б.
Нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, низкая исполнительская дисциплина	минус 2 б. за каждое нарушение

**Система критериев оценки работы заместителя директора
или лиц, исполняющих обязанности зам. директора,
порядок и размеры их стимулирующих выплат**

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитие творческой активности и инициативы, их мотивацию в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

Основная цель предоставления вознаграждений – повышение качества образования и стимулирование повышения профессионального уровня работников школы и мотивации на достижение высоких результатов.

Размер выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей (лицам, исполняющим обязанности зам. директора) определяется Школой самостоятельно и определяется в зависимости от дополнительного объема работ.

Все стимулирующие выплаты за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом (исполнение обязанностей зам. директора), устанавливаются в соответствии с настоящим Приложением к Положению о материальном стимулировании работников. Устанавливаются постоянные надбавки и доплаты (на начало учебного года – сентябрь) или ежемесячно приказом работодателя (директора) с учетом мотивированного мнения:

<i>№ n/n</i>	<i>Показатели поощрительных выплат</i>	<i>Размер установленных выплат</i>
1	Персональная надбавка заместителя директора	до 100%
2	За напряженность, интенсивность труда	до 100%
3	За ведение квалитметрии по учебному процессу школы, мониторингов	до 30%
4	Высокий рейтинг школы по результатам предыдущего учебного года среди образовательных учреждений города.	до 50 % должностного оклада.
5	Обеспечение положительной динамики деятельности пед. системы и курируемых педагогов по четвертям, годам.	
6	Обеспечение участия педагогов в конкурсах разного уровня и представление школы на городских, региональных и всероссийских конкурсах, обобщение опыта педагогов на разных уровнях.	
7	Выполнение плана работы школы	
8	Своевременное и качественное оформление проектов, планов и др. документов организации деятельности педагогов и учащихся по различным направлениям	
9	Своевременное и качественное оформление и представление учетно-отчетных материалов	
10	Обеспечение мониторинга качества образования и данных по всем направлениям деятельности школы	
11	Исполнение контрольно-инспекционной деятельности в соответствии с установленными требованиями	
12	Обеспечение безопасного функционирования учреждения в течение всего рабочего дня при выполнении функций дежурного администратора	
13	Активное участие в обеспечении учреждения кадрами и замещения отсутствующих учителей	

14	Подготовка школы к новому учебному году (план, учебный план, графики работы персонала, расписание учебных занятий и кружков (секций), обеспечение контроля выполнения требований к учебным кабинетам)	
15	Пополнение учебно-материальной базы школы (в том числе и за счет бюджетных средств).	до 50% должностного оклада.
16	За самостоятельную компьютерную обработку документов.	
17	Инициатива и реализация инновационных идей в развитии школы.	
18	Обеспечение благоприятного климата в школьном коллективе.	
19	Обеспечение чёткой организации дежурства учителей и контроль за ними; организация в соответствии с требованиями внезапной эвакуации учащихся и работников из зданий школы.	
20	Обеспечение выполнения функциональных обязанностей в деятельности школы и ГО и ЧС, охране труда, антитеррористической деятельности.	
21	Своевременное и качественное оформление и представление отчетной документации по различным направлениям	
22	Сотрудничество с другими учреждениями по всем направлениям деятельности	

При распределении стимулирующих выплат не рассматриваются заместители директора (или лица, исполняющих обязанности зам. директора), имеющие:

- Дисциплинарные взыскания;
- Нарушения режима работы школы;
- Нарушения охраны труда и не обеспечивающие в течение рабочего дня безопасные условия деятельности учреждения.

Контроль результативности работы и определение размеров выплат заместителю директора (или лицам, исполняющим обязанности зам. директора) осуществляет директор.