**Согласовано Утверждаю**

**Председатель профкома Директор МКОУ «Аймакинская СОШ им. Шамиля Л.З.» «Аймакинская СОШ им. Шамиля Л.З.»**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Патахова З.М. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Гаджиева Х.И.**

**« 11 » января 2017 г « 11 » января 2017 г**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда и стимулирующего работников**

**муниципального казенного общеобразовательного учреждения**

**администрации МО «Гергебильский район»**

**«Аймакинская СОШ им. Шамиля Л.З.»**

**1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1** Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного

общеобразовательного учреждения МКОУ «Аймакинская СОШ им. Шамиля Л.З.» (далее – Положение), разработано в соответствии с Постановлением Правительства РД от 08.10.2009 №345, Постановлением от 12 сентября 2013 г № 433 со статьями 135, 143-145, 371, 372 трудового кодекса РФ и постановления администрации МО Гергебильского района №1156 от 27.10.2011г. № 1690 от 21.12.2012 г. с изменениями и дополнениями.

**1.2** Формирование общего фонда оплаты труда МКОУ «Аймакинская СОШ им. Шамиля Л.З.» (ФОТ) осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год.

Общий фонд оплаты труда МКОУ «Аймакинская СОШ им. Шамиля Л.З.» Гергебильского района состоит из должностных окладов, коэффициента, процентных добавок к заработной плате за стаж работы в горных районах и приравненных к ним местностях, а также повышения ставок заработной платы (должностных окладов) за работу в образовательном учреждении состоит из тарифного (базового) фонда оплаты труда **(ФОТ-тар(ст)общ).**

Размер стимулирующего фонда оплаты труда устанавливается в процентах (установленных Постановлением Правительства РД) к базовому ФОТ с учетом средств

- учителя 21%

- педагогические работники 15%

- руководитель образовательного учреждения 5%

- зам директора по АХЧ и бухгалтер 15%

Тарифный (базовый) фонд оплаты труда **(ФОТ-тар(ст)общ)** обеспечивает минимальную гарантию заработной платы всем категориям персонала и определяется по формуле:

(**(ФОТ-тар(ст)общ) =** ФОТАУП тар(баз)+ФОТПП тар(баз)+ФОТУВП тар(баз)+ФОТОП тар(баз)+ФОТППП тар(баз), где

**ФОТАУП тар(баз)** – фонд оплаты труда тарифный (базовый) административно – управленческого персонала;

**ФОТПП тар(баз)** - фонд оплаты труда тарифный (базовый) педагогического персонала, непосредственно осуществляемого учебный процесс;

**ФОТУВП тар(баз)** – фонд оплаты труда тарифный (базовый) учебно – вспомогательного персонала;

**ФОТОП тар(баз)** - фонд оплаты труда тарифный (базовый) обслуживающего персонала;

**ФОТППП тар(баз) -** фонд оплаты труда тарифный (базовый) прочего педагогического персонала;

Тарифный (базовый) план фонд оплаты включает в себя выплаты по установленным окладам (ставкам), а также выплаты компенсационного характера.

Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя выплаты стимулирующего характера.

Директор МКОУ «Аймакинская СОШ им. Шамиля Л.З.» утверждает тарификационный список и штатное расписание в пределах утвержденного фонда оплаты труда и согласовывает его с начальником УО Гергебильского района Кутбудиновым О.М.

**1.3** В соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» обеспечить доведение в 2012 году средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений общего образования до средней заработной платы в соответствующем регионе.

**1.4** Положение является основанием для установления системы оплаты труда работников МКОУ «Аймакинская СОШ им. Шамиля Л.З.» (далее – учреждение), и включает в себя:

- базовые размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;

- стимулирующие выплаты;

- выплаты по доведению заработной платы работников школы до уровня средней заработной платы по Республике Дагестан;

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

- условия осуществления выплат стимулирующего характера;

**1.5** Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (педагогической) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (педагогической) работы.

Базовые размеры окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников установлены в размере не ниже соответствующих базовых размеров окладов (ставок) утвержденным настоящим Положением.

Базовые размеры окладов (ставок) по работников установлены квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

**1.6** Система оплаты труда работников школы установлена с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основе размеров окладов (ставок), повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**1.7** Заработная плата работника рассчитывается по формуле:

**ЗП = ДО + Кв + Св + Д**, где

ЗП – заработная плата

ДО – должностной оклад

Кв – компенсационные выплаты

Св – стимулирующие выплаты

Д – доведение до уровня средней заработной платы по Республике Дагестан.

**1.8** Должностной оклад работника рассчитывается по следующей формуле:

**ДО = О+О\*ПК+О\*ДПК**, где

О – размер базового оклада (ставки)

ПК – повышающий коэффициент к базовому окладу (ставки) по занимаемой должности за наличие квалификационной категории (таблица 1).

ДПК – дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и почетное звание.

**1.9** Повышающий коэффициент к базовому размеру оклада (ставки) по занимаемой должности устанавливается за:

- наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование категории** | **Размер повышающего коэффициента** |
| Вторая | 0,10 |
| Первая | 0,30 |
| Высшая | 0,50 |

**1.10** Выплаты компенсационного характера устанавливается в процентах к должностным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ.

Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

**1.11** Заработная плата работников ( без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее на основе тарифной сетки по оплате труда работников МКОУ «Аймакинская СОШ им. Шамиля Л.З.», финансируемых за счет местного бюджета, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**1.12** Система оплаты труда работников устанавливается соглашениями, коллективным договорами, локальными нормативными актами учреждения (положением) по согласованию с Департаментом образования и выборным органом первичной профсоюзной организации.

**1.13** Стимулирующие выплаты педагогическим работников включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом педагога или иного сотрудника с учетом конечных результатов работы, за высокое качество работы.

Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы.

**1.14** Для распределения стимулирующих выплат работникам учреждения создается комиссия, с обязательным включением в нее представителя проф. Организации.

**1.15** Состав комиссии утверждается на педагогическом совете школы.

**2. Порядок установления стимулирующих выплат педагогическим работникам учреждения**.

**2.1** В учреждении устанавливаются показатели эффективности деятельности в соответствии с перечнем критерий по показателям результативности.

**2.2** Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются на основании представленного педагогом самоанализа деятельности за месяц по форме в соответствии с утвержденными критериями, мониторинга результативности и качества деятельности педагога.

Определение таким образом выплаты, педагог получает ежемесячно.

**2.3** Отмена выплат осуществляется в случае применения к работнику административных взысканий за нарушение трудовой дисциплины, выполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению, а так же в случае обоснованных жалоб родителей на действия работника, по согласованию с профсоюзным комитетом.

**3. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, размеры повышающих коэффициентов к окладам отдельных работников и критерии их установления.**

**3.1 Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (за исключением должностей высшего и дополнительного профессионального образования) устанавливаются в следующих размерах:**

**3.1.1 профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационный**  **уровень** | **Наименование**  **должности** | **Размер долж. оклада, ставки ЗП (рублей)** |
| **1** | **2** | **3** |
| **1 квалификационный**  **уровень** | **Старший вожатый:**  при наличии 1 квал.категории  при наличии высшей квал.категории | **6580**  **7106**  **7677** |
| **2 квалификационный**  **уровень** | **Педагог-организатор, социальный педагог, педагог-библиотекарь, преподаватель ОБЖ**  при наличии 1 квал.категории  при наличии высшей квал.категории | **7677**  **8291**  **8912** |
| **3 квалификационный**  **уровень** | **Педагог- психолог, методист**  при наличии 1 квал.категории  при наличии высшей квал.категории | **7677**  **8291**  **8912** |
| **4 квалификационный**  **уровень** | **Учитель:**  при наличии 1 квал.категории  при наличии высшей квал.категории | **7677**  **8291**  **8912** |

**3.1.2. Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Перечень категорий работников и видов работ** | **Размер**  **доплаты** |
| 1 | Педагогические работники – за классное руководство:  1-4 классов  5-11 классов  д/о | до 15%  до 20%  до 20% |
| 2 | Учителя 1-4 классов – за проверку тетрадей | до 15% |
| 3 | Учителя, преподаватели – за проверку письменных работ по:  русскому и родному языку и литературе  математике и английскому языку  химии, физике | до 15%  до 10%  до 5% |
| 4 | Педагогические работники – за заведование учебными кабинетами. | до 10% |
| 5 | Педагогический работник – ответственный за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательном учреждении с количеством классов:  от 10 до 19;  от 20 до 29;  30 и более | 25%  50%  100% |
| 6 | Работники учреждений, в том числе библиотекари:  за работу с библиотечным фондом учебников | до 20% |
| 7 | За обслуживание вычислительной техники, за каждый работающий компьютер | 3%  но не более 50% |
| 8 | За руководство кружков | оплата как за 1 час |

**3.1.3**. Выплаты компенсационного характера устанавливается в процентах к окладам ( должностным окладам)

**4. Заработная плата директора, заместителей директора и бухгалтера**

**4.1** Заработная плата директора, заместителей директора и бухгалтера учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера директору учреждения принимается Министерством образования и науки.

Решение о премировании заместителей директора и бухгалтера учреждения принимается директором.

**4.2** Должностной оклад директора учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и может составлять до 3 размеров указанной средней заработной платы. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя государственного учреждения Республики Дагестан утвержден постановлением Правительства Республики Дагестан от 17 июня 2009 г. № 184 « ОБ утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя государственного учреждения Республики Дагестан ».

**4.2.1** К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

**4.2.2** Премирование директора МКОУ «Аймакинская СОШ им. Шамиля Л.З.» производится Управлением образования администрации МО Гергебильского района с учетом качественных показателей и результатов деятельности МКОУ «Аймакинская СОШ им. Шамиля Л.З.» в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

**5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

**5.1** В МКОУ «Аймакинская СОШ им. Шамиля Л.З.» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда работникам учреждений устанавливается в размере до 12 % к базовому размеру оклада (ставки) по результатам аттестации рабочих мест.

**5.1.2** Ежемесячная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательном учреждении, устанавливается в течение первых трех лет работы по специальности в размере 50 процентов должностного размера оклада (ставки).

**Основными условиями выплаты надбавки молодым специалистам являются**:

- наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;

- должен быть трудоустроен в первые 2 года после окончания учебного заведения;

- работа в образовательном учреждении по специальности.

**5.2** Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**5.3** Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются со статьей 147 Трудового кодекса РФ.

**5.4** На момент введения новой системы оплаты труда указанные выплаты устанавливается всем работникам, получившим их ранее. Поэтому принимаются меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты и письменном виде не менее чем за два месяца.

**5.5** Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса РФ.

**5.6** Выплаты компенсационного характера работникам, с целью доведения средней заработной платы учителей школы до средней заработной платы, установленной по Республике Дагестан (19100 руб.)

**6.** **Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

**6.1** Стимулирующие выплаты педагогическим работникам включают в себя поощрительные выплаты по результатам труда, которые определяются личным трудовым вкладом педагога или иного сотрудника с учетом конечных результатов работы Учреждения, за высокое качество работы.

Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы педагогических работников Учреждения.

**6.2** На основании настоящего Положения каждый педагогический работник Учреждения имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

**6.3** Для распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения создается комиссия, с обязательным включением в неё представителя профсоюзной организации и органа, обеспечивающего государственно-общественный характер управления Учреждением – Управляющего совета школы.

Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя Учреждения.

**6.4** Настоящее Положение утверждается руководителем Учреждения и согласовывается с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления Учреждением - Советом школы и выборным профсоюзным органом - профсоюзным комитетом.

**6.5**  Общественный контроль за соблюдением порядка установления стимулирующих выплат, их перечня и размеров осуществляется Управляющим советом школы.

**7. Порядок установления стимулирующих выплат педагогическим и иным работникам учреждения.**

**7.1**. В учреждении каждой категории персонала устанавливаются показатели эффективности деятельности в соответствии с перечнем критерий по показателям результативности. Каждому показателю эффективности деятельности категорий работников школы установлены индикаторы измерения. Каждый индикатор измерения оценен максимальным количеством баллов. Сумма баллов по индикаторам измерения дает итоговое количество баллов по одному показателю. Общая сумма баллов по показателям эффективности деятельности составляет максимальное количество баллов по определенной категории работников учреждения.

**7.2** В МКОУ «Аймакинская СОШ им. Шамиля Л.З.» установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

- премиальные выплаты по итогам работы, к юбилейным датам и праздникам.

**7.3** Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда школы. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в процентах от ФОТ и должен составлять не менее

- 21% (для учителей)

-15% (для воспитателей группы продленного дня)

- 15% (для должностных лиц)

- 15% (зам.директора по АХЧ)

- 15% (бухгалтер)

**7.4** Стимулирующие выплаты педагогическим работникам Учреждения устанавливаются на основании представленного педагогом самоанализа деятельности за месяц по форме в соответствии с утвержденными критериями (**Приложение 1**), мониторинга результативности и качества деятельности педагога. Для определения суммы стимулирующей выплаты, за месяц набранные педагогом школы баллы суммируются. Исходя из имеющихся ежемесячных средств стимулирующей части фонда оплаты труда, определяется цена 1 балла и сумма стимулирующей выплаты для каждого педагога индивидуально. Стимулирующие выплаты не ограничиваются определенными размерами и могут изменяться в зависимости от выделенных сумм на стимулирующий фонд. Определенные таким образом выплаты педагог получает ежемесячно в течение года.

**7.5**  Оценочный лист деятельности работников школы, не относящихся к категории учителей, содержит информацию о:   
- достигнутых значениях индикаторов показателей эффективности деятельности, установленных настоящим Положением для категории работника **(Приложение№2);**   
- набранной сумме баллов;   
- отнесению к группе качества каждого работника школы;   
- набранной сумме баллов по группе качества каждого работника школы;   
- подписи и расшифровки подписи работников, с указанием даты заполнения;   
Аналитическая информация в целом по школе содержит данные о:   
- общей сумме набранных баллов всеми работниками школы;   
- размера стимулирующего фонда на период установления премий работникам;   
- «стоимости» одного балла по школе для групп должностей;  
- размере причитающейся стимулирующей части по каждому работнику школы с учетом набранного количества баллов и стоимости единицы балла.

**7.4**. Оценочный лист заполняется на каждого работника школы, в котором указываются его показатели эффективности деятельности в соответствии с занимаемой должностью. Оценивание индикаторов показателей производится в три этапа: в первую очередь - самим работником, затем комиссией по оценке деятельности каждой категории работников (учителя, педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал) после этого руководителем школы. В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора, администрация принимает меры по приведению оценки к одному значению за счет переговоров или уточнения расчетов и данных в первичных документах.   
При положительном решении вопроса в оценочный лист вносится исправление, рядом проставляется подпись лица, чья оценка подлежит исправлению.   
Если расхождение в оценке индикатора не устранено, то решение по приведению его к одному значению выносится на рассмотрение Совета.   
В случае расхождения мнений членов Совета решение принимается большинством голосов, проводимом путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии.   
Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению поименно по работникам, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседания комиссии. После этого вносятся исправления в оценочный лист, с указанием даты заседания и подписи председателя комиссии.

**8. Порядок отмены стимулирующих выплат.**

Отмена выплат определяется следующими причинами:   
• окончание срока действия выплат;   
• применение к работнику административных взысканий за нарушение   
трудовой дисциплины, невыполнение должностных обязанностей и   
приказов по учреждению, а также в случае обоснованных жалоб родителей   
на действия работника, по согласованию с профсоюзным комитетом.

**9. Разовые стимулирующие выплаты, поощряющие профессиональную активность учителя.**

Выплаты осуществляются на основании итогов и результативности организации и участия педагогов в мероприятиях различного уровня.

**10. Премирование работников школы, иные виды выплат.**

**10.1**. Премирование работников школы осуществляется из стимулирующего фонда оплаты труда.   
**10.2**. Установление премиальных выплат (далее премий) работникам школы из средств стимулирующего фонда осуществляется коллегиально. Единовременные выплаты из стимулирующего фонда не входят в расчет ежегодного оплачиваемого отпуска.

**10.3**. Целью премирования является материальное поощрение работников школы за развитие творческой инициативы и активности, выполнение конкретных мероприятий и заданий по основным направлениям деятельности.   
Премирование распространяется на всех педагогических работников учреждения, исключая руководителя.

**10.4**.**Порядок премирования**.   
**10.4.1**. Размер премии определяется приказом руководителя школы, который издается на основании решения премиальной комиссии.   
**10.4.2**. Приказ доводится до сведения трудового коллектива школы.   
**10.4.3**. В состав премиальной комиссии входят:   
- руководитель школы;   
- председатель профсоюзного комитета;   
- председатель Управляющего совета школы;   
- руководители методических объединений;   
- заместитель директора по УВР и организатор ВР.

**10.5**. **Показатели премирования**   
**10.6**. Премирование всех работников школы осуществляется за:

- за успешное выполнение сложных работ;

- за большой личный вклад в коллективные результаты труда;

- к юбилейным датам работников школы (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);

- в связи с профессиональным праздником.

**10.7**. Руководитель школы премируется приказом руководителя органа управления образованием на основании представления Управляющего совета.

**10.8**. Конкретный размер премии устанавливается в соответствии с показателями и решением комиссии по распределению стимулирующего фонда.

В целях социальной поддержки работников может выплачиваться материальная помощь в размере до 10 000 руб.

**11. Сроки действия настоящего Положения**

**11.1**. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах действует бессрочно и может быть дополнено и изменено.

**11.2**. По усмотрению педколлектива в МКОУ «Аймакинская СОШ им. Шамиля Л.З.» на каждый учебный год в критериях вносим изменения, предварительно обсудив на педсовете, утвердив на комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда.

**Утверждаю:**

**Директор МКОУ**

**«Аймакинская СОШ им. Шамиля Л.З.»**

**Гергебильского района РД**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Х.И.Гаджиева.**

**Протокол №1 от 30.08.2018г.**

**Приказ № 11 от 30.08.2018 г.**

**Критерии и показатели качества знаний и результативность труда**

**по начислению стимулирующих выплат педагогическим работникам**

**МКОУ «Аймакинская СОШ им. Шамиля Л.З.» на 2018-2019 уч. год**.

***Основание для премирования:***

**1.Олимпиада: (для учащихся и для учителей)**

**на республиканском этапе: за сопровождение – 5 б.**

**за 1 место – 8 тыс.**

**за 2 место - 6 тыс.**

**за 3 место - 4 тыс.**

**за 4-10 место – 1 тыс.**

**за участ. – 5 балл**

**на районном этапе: за сопровождение – 5 б.**

**за 1 место – 2 тыс.**

**за 2 место - 1 тыс.**

**за 3 место - 0,5 тыс.**

**за участ. – 2 балл**

**2.Конкурсы:**

**на республиканском этапе; за сопровождение – 5 б.**

**за 1 место – 3-6 тыс.**

**за 2 место - 2-4 тыс.**

**за 3 место - 1-3 тыс.**

**за участ. – 5 балл**

**на районном этапе; за сопровождение – 5 б.**

**за 1 место – 1-2 тыс.**

**за 2 место - 0,5-1 тыс.**

**за 3 место - 500 руб.**

**за участ. – 2 балл**

**3. За качественный открытый урок и открытый классный час - 1- 3 б.**

**4. Ежемесячно: Рук. РМО – 1б; рук. ШМО – 2б; чл. ком. (стим.часть) - 2 б;**

**член аттестационной комиссии- 1б;**

**5. За проведение предметной недели: руководитель- 2б; участникам – 1 б.**

**6. За проведение тематического мероприятия – 1-3 б.**

**7. За дополнительное занятие – 2б. в каждом кл.; 1 кл. суббота - 2 б.**

**8. За ведение докум. педсовета, прот. совещ. – 1б. ежемесячно.**

**9. Неоплачиваемый кружок - 2 б.**

**10. Дежурство по школе - 2 б. ежемесячно**

**11. Организация питания - 1б. ежемесячно**

**12. Педагогический стаж (каждый месяц) - до 5 лет-1б; 5-10 лет-2б; 10-20 лет-4б;**

**20-30 лет – 5б; 30-40 лет - 7б; 40-50 лет- 8б; свыше 50 лет-10б.**

**13. За участие в респ. семинарах, совещаниях, конференциях – 10 б. единовременно**

**14. Организаторы ЕГЭ, ГИА – 5 – 10 б (за каждый экзамен) в августе или в сентябре месяце.**

**15. Работа с одаренными детьми – 3 б (ежемесячно)**

**16. За проведение пробного ЕГЭ -1б; за проверку ЕГЭ -1б; за пров-е пров. работ - 1 б.**

***17. О б щ и й балл* - 5б.**

**18. К а ч е с т в о знаний: 1-20% - 0б; 20-30% - 2б; 30-40% - 4б; 40-50% - 5б;**

**50-60% - 6б; 60-70% -7б; 70-80% - 8б; 80-90% - 9б; 90-100% - 10б.**

**( 1 раз в четверть, сложить результат всех классов, найти средний)**

**19. Качество знаний по результатам ЕГЭ:**

**50%- 3 тыс; 60%- 5тыс; 70%-7 тыс; больше 70%- 10 тыс. (единовременно)**

**20. Выезд по школьным делам (только в не рабочее время – 5б)**

**21. Баллы отнимаются: 1. За пропущенный урок – 2б.**

**2. За ведение журнала (за каждое замечание) -1б (предметника).**

**3. За отсутствие урочного плана – 1б. (за каждый урок)**

**4. За опоздание на урок - 1б**

**5. За не проведенный кружок – 1б.**

**6. За не проведенный кл. час – 1б.**

**7. За не пров. общешк. мероприятия – 3б.**

**8. За неучастие на любых общешк. меропр.(кл.рук) – 2б.**

**9.За замечания в дневниках – 2б.**

**Члены комиссии:**

**1.Гаджиева Х.И.-директор школы-председатель комиссии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**2.Гасангосенова П.А.-зам.по УВР- зам.предс, член комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**3.Гитинова А.Б.-организатор – член комиссии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**4.Патахова З.М. – профком – член комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**5. Латипова А.А.- методист- член комиссии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**6.Дамирова З.К.- уч-ца русского языка - чл.комиссии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**7.Курамагомедова П.К.- уч-ца математики -чл.комиссии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**8.Курамагомедова Н.К.- уч-ца нач.классов -чл.комиссии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**9.Исраилова Х.И. –уч-ца географии - чл.комиссии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**10.Исрапилова З.А.- уч-ца истории -чл.комиссии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**11.Баширова П.М.-уч-ца английского языка - чл.комиссии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**12. Курамагомедов К.Р. – учитель ОБЖ – чл.комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Выводы:**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Добавить или изменить на следующий год )**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_