

б) расчет стоимости одного балла (С) по формуле: для педагогов - общий стимулирующий фонд педагогов делится на сумму баллов всех педагогов (исключая баллы за классное руководство);

в) определение размера стимулирующей надбавки:

- для учителя $P = K1 * Q * C + C * K2$

где Р – размер стимулирующей надбавки, Q – объем ставки, С – стоимость одного балла, К1 – число баллов по критериям урочной деятельности; К2 число баллов по другим критериям.

- для других педагогических работников $P = K * C$, где Р – размер стимулирующей надбавки, С – стоимость одного балла

4.3 Оценка результативности и качества труда работников ОУ проводится в ходе работы комиссии по распределению стимулирующих выплат с оформлением оценочного листа работника. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ОУ за качество и высокие результаты работы является итоговый оценочный лист, заполненный согласно критериям и баллам, утвержденных настоящим положением.

4.4 В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в комиссию по распределению стимулирующих выплат.

4.5 Комиссии по распределению стимулирующих выплат рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней.

4.6. Директор школы оставляет за собой право без согласования с профсоюзным комитетом не производить стимулирующие выплаты:

- при нарушении Трудового кодекса Российской Федерации;
- при нарушении статей закона Российской Федерации «Об образовании», в том числе и в части всеобщего, Устава образовательного учреждения;
- при необеспечении условий безопасности образовательного процесса;
- за невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности детей;
- при оставлении детей без присмотра во время проведения учебных занятий;
- при отсутствии средств в фонде стимулирования.

Надбавки стимулирующего характера устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника, за достижение плановых результатов труда школы в целом или отдельными работниками.