

Согласовано:  
Председатель профсоюзного комитета  
ГБОУ СОШ с. Летниково  
\_\_\_\_\_Фамутдинов Б.Р.  
01.10.2021 г.

Утверждено  
Приказом директора ГБОУ СОШ  
с. Летниково  
№285 от 01.10.2021 г.

Согласовано:  
председателем Управляющего совета  
ГБОУ СОШ №3 г. Нефтегорска  
\_\_\_\_\_Скирденко Н.А.  
01.10.2021 г.

\_\_\_\_\_Дремов А.П.

## ПОЛОЖЕНИЕ

**О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» имени Золотарева Петра Ивановича с. Летниково муниципального района Алексеевский Самарской области**

Принято:  
Собранием трудового  
коллектива ГБОУ СОШ  
с. Летниково  
Протокол собрания № 2  
От «1» октября 2021 года  
Председатель собрания  
\_\_\_\_\_ Дремов А.П

## **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» имени Золотарева Петра Ивановича с. Летниково муниципального района Алексеевский Самарской области, в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании». Постановлением Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 30.08.2021 № 629 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412- од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области», которое вступит в силу 1 января 2022 года, Уставом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» имени Золотарева Петра Ивановича с. Летниково муниципального района Алексеевский Самарской области, Коллективным договором.

1.2. К компетенции общеобразовательного учреждения относится установление заработной платы работников общеобразовательного учреждения, в том числе надбавок, доплат, порядка и размеров их премирования (подп. 10, п. 22 ст. 32 Закона «Об образовании»).

1.3. Положение реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.4. Положение является локальным нормативным актом ОУ, регламентирующим порядок и условия установления надбавок, доплат и премирования.

1.5. Настоящее Положение принимается решением общего собрания трудового коллектива, согласовывается с Управляющим Советом ГБОУ СОШ с. Летниково, утверждается директором.

1.6. Стимулирующая выплата конкретному работнику может быть прекращена до истечения определённого приказом срока при нарушении работником трудовой дисциплины, случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога.

1.7. Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа руководителя ОУ с указанием причин и указанием на конкретные пункты настоящего Положения.

## **2. Цели и задачи установления стимулирующих выплат и доплат**

2.1. Целью установления стимулирующих выплат и доплат за высокое качество работы является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, направленном на качество образования.

2.2. Установление стимулирующих выплат и доплат направлено на решение следующих задач:

- совершенствование кадрового потенциала; - повышение эффективности педагогического труда и качества образования;
- стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности;
- повышение качества работы;

- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей.

### **3. Основания для установления стимулирующих выплат и доплат работникам ОУ**

**3.1. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников общеобразовательных учреждений, являются:**

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев;
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий
- достижение критериев качества труда работников, определённых разделом 5, настоящего положения.
- своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

**3.2 Условия снижения стимулирующих надбавок:**

- Наличие обоснованной жалобы.

Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с комиссией, созданной управляющим советом, и производится на основании приказа директора с указанием причин снижения.

**3.3 Условия отмены стимулирующих выплат:**

- Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом, с момента получения травмы учащимся.
- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с управляющим советом.
- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ГБОУ СОШ с. Летниково виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ГБОУ СОШ с. Летниково.
- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника, выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной Управляющим советом ГБОУ СОШ с. Летниково.

### **4. Порядок установления стимулирующих выплат и доплат**

4.1. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.2. Установленные работникам стимулирующие доплаты исчисляются в бальной системе. Денежный эквивалент, соответствующий 1 баллу, определяется следующим образом: размер стимулирующего фонда в месяц в рублях делится на максимальное количество баллов.

Стимулирующие доплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер.

Стимулирующие доплаты работникам устанавливаются раз в полугодие.

Надбавки и доплаты назначаются каждому работнику ОУ индивидуально, на основе материалов самоанализа деятельности в соответствии с утверждёнными критериями и по форме (приложение №1), утверждённой приказом руководителя.

Результативность труда определяется по критериям и показателям качества труда работников, которые разрабатываются администрацией и согласовываются с Управляющим

советом

4.3. Материалы по самоанализу деятельности представляются учителями в комиссию по распределению стимулирующих выплат не позднее 15 сентября (15 января).

4.4. Размер стимулирующих доплат, надбавок и премий, период их выплат, список работников, получающих данные выплаты, утверждается приказом руководителя ОУ не позднее 5 октября (5 февраля).

4.5. Выплата надбавок и доплат конкретному работнику может быть прекращена до истечения определённого приказом срока при нарушении работником трудовой дисциплины или в случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога.

4.6. Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа руководителя ОУ с указанием причин.

4.7. Заместители директора

- Проверяют достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу;

- Материалы по самоанализу деятельности работников передают комиссии по распределению стимулирующего фонда в течение 2 дней после момента получения их от работников.

- Материалы по самоанализу деятельности работников ОУ представляются заместителями директора в комиссию по распределению стимулирующего фонда для подсчёта достигнутых результатов каждым работником ГБОУ СОШ с. Летниково за текущий период.

4.8 Комиссия по распределению стимулирующего фонда

- Подсчитывает количество набранных работниками баллов;

В течение 3 дней с момента получения материалов по самоанализу деятельности работников за полугодие сдают в бухгалтерию ГБОУ СОШ с. Летниково информацию о набранных работниками баллах.

4.9. Установленные работникам стимулирующие выплаты и доплаты исчисляются в бальной системе. Денежный эквивалент, соответствующий 1 баллу, определяется следующим образом: размер стимулирующего фонда (в месяц) в рублях делится на общую сумму баллов (максимальное количество набранных).

4.10. Стимулирующая надбавка рассчитывается бухгалтером школы по схеме: количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла.

4.11. Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются Юго-Восточным управлением МОиН Самарской области.

4.12. Размер стимулирующих доплат, надбавок и премий, период их выплат, список работников, получающих данные выплаты, оформляется приказом руководителя не позднее сроков выплаты заработной платы.

4.13. Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа руководителя с указанием причин.

**5. Критерии и показатели качества труда педагогических работников ГБОУ СОШ с.Летниково**

Основание для назначения	Критерии
<p><b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b></p>	<p>1. Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений, обучающихся по итогам сравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)</p>
	<p>2. Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующий год обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравнения отчётных периодов</p>
	<p>3. Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) и соответствующему уровню в ОО</p>
	<p>4. Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)</p>
	<p>5. Доля обучающихся, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%</p>
	<p>6. Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»</p>
	<p>7. Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам)</p>
	<p>8. Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%</p>
	<p>9. Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%</p>
	<p>10. Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%</p>

	11. Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награждённых медалью, обучавшихся у учителя
	12. Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной ФИПИ 100-балльной шкале) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»
	13. Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях, обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)
	14. Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольный учёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов.
	15. Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших).
	16. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классного руководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея, ЮИДД и т.д) (в зависимости от уровня); в деятельность РДШ и (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя
	17. Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, в том числе выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня).
	18. Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику
	19. Доля обучающихся классного коллектива, закреплённого за учителем, выполняющим функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО

	20. Участие в реализации мероприятий программы воспитания образовательной организации, определенных для данного классного коллектива, составляет 100%.
	21. Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений
<b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b>	1. Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня).
	2. Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)
	3. Положительная динамика доли обучающихся 4-11-х классов, в которых работает учитель, участников школьного этапа всероссийской олимпиады школьников по сравнению с предыдущим годом.
	4. Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)
	5. Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты.
	6. Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику
	7. Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытые онлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и

самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя

8. Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ/ДО значения для ОО.

<p><b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b></p>	<p>1. Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируется цифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику</p>
	<p>2. Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО</p>
	<p>3. Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленных на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора).</p>
	<p>4. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью</p>
<p><b>4. Результативность организационно-методической деятельности педагога.</b></p>	<p>1. Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня), организованных самим общеобразовательным учреждением</p>
	<p>2. Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)</p>
	<p>3. Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период.</p>
	<p>4. Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх</p>

	нормативно установленного количества часов.
<b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b>	1. Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО.
	2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса
	3. Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся.

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя.**

<b>Основания для назначения стимулирующих выплат</b>	<b>Критерии</b>
<b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b>	1. Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО: частично соответствует; соответствует; соответствует / осуществляется творческий (авторский) подход
	2. Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)
	3. Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений
	4. Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (на основе статистических данных ГИС АСУ РСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО
	5. Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)

<p><b>2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения</b></p>	<p>1. Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)</p> <p>2. Результаты участия воспитанников в движении «Будущие профессионалы 5+»: на первом (отборочном) этапе; во втором (очном) этапе; победа во втором (очном) этапе</p> <p>3. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)</p>
<p><b>3. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b></p>	<p>1. Наличие и применение авторских (модифицированных) продуктов цифрового учебно-методического комплекта в соответствии с нормами СанПиН</p> <p>2. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений</p>
<p><b>4. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b></p>	<p>1. Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)</p> <p>2. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного</p> <p>3. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)</p> <p>4. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)</p> <p>5. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов</p>
<p><b>5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей</b></p>	<p>1. Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)</p>
	<p>2. Доля воспитанников-участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6-8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (<a href="https://www.gto.ru">https://www.gto.ru</a>))</p>

	3. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса
	4. Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований
	5. Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса

**Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагога-психолога**

Основания для назначения стимулирующих выплат	Критерии
<p><b>1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг</b></p>	<p>1. Положительная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы с обучающимися по проблемам: в когнитивной сфере в эмоционально-волевой сфере в общении</p> <p>2. Реализация программы профилактики межличностных конфликтов участников образовательного процесса: отсутствие положительного результата за отчетный период; наличие положительного результата за отчетный период</p> <p>3. Создана внутренняя система мониторинга психологического здоровья обучающихся: создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования); создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся; создан персонифицированный информационный банк данных о состоянии психологического здоровья обучающихся на переходных этапах возрастного развития (поступление в школу, переход из начальной школы в среднюю, завершение основного общего образования, завершение среднего общего образования). Ежегодно составляется аналитический отчет, отражающий количественные и качественные характеристики состояния психологического здоровья учащихся. Отчет содержит рекомендации по созданию комфортной и психологически безопасной образовательной среды</p>
	<p>4. Результативность деятельности педагога-психолога в работе школьной службы примирения: доля положительно разрешенных конфликтов на ранней стадии командой медиаторов – детей в %</p>

	5. Доля обучающихся, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся
	6. Доля родителей, удовлетворенных психолого-педагогическим сопровождением специалиста от обратившихся
<b>2. Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе</b>	1. Наличие публикаций, печатных работ в периодических изданиях, сборниках, на Интернет-ресурсах по итогам научно-методической и практической деятельности (в т.ч. публикации в электронных сборниках)
	2. Наличие у педагога-психолога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в месяц ресурса в сети Интернет с актуальным психолого-педагогическим контентом, востребованным участниками образовательного процесса
<b>3. Результативность организационно-методической деятельности педагога</b>	1. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах психолого-педагогических программ (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)
	2. Результативность презентации собственной деятельности в конкурсах профессионального мастерства (участник, лауреат, призер) (в зависимости от уровня)
	3. Результативность участия педагога-психолога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных иными ОО, (в зависимости от уровня)
	4. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ коррекционно-развивающей направленности (в зависимости от уровня)
	5. Внедрение авторских (компилятивных) психолого-педагогических программ психопрофилактической направленности (в зависимости от уровня)
	6. Разработка и внедрение (компилятивных) учебно-методических материалов, рекомендаций, пособий психолого-педагогического содержания: учебно-методические материалы; методические рекомендации; методическое пособие
	7. Достижение наставляемым требуемой результативности при участии педагога в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог

**Приложение 1. Критерии и показатели качества труда педагогического работника.**

**Приложение 2. Критерии и показатели качества труда воспитателя.**

**Приложение 3. Критерии и показатели качества труда педагога-психолога.**