

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ИШХОЙ-ЮРТОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА ИМЕНИ АБДУЛМЕЖИДОВА М.Д.»
(МБОУ «Ишхой-Юртовская СШ им. Абдулмежидова М.Д.»)**

ПРИНЯТО
на педагогическом совете
(протокол №1 от «28» августа 2024 г.)

УТВЕРЖДАЮ
Директор _____ / Оздемиров А.С./
от «28» августа 2024 г.

Положение о стимулировании наставничества

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулировании наставничества (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Уставом МБОУ «Ишхой-Юртовская средняя школа имени Абдулмежидова М.Д.» (далее – школа, общеобразовательная организация)
- Другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Чеченской Республики, регламентирующими деятельность образовательной организации.

2. Основные термины, цели и задачи:

2.1. Данное Положение об организации наставничества в школе определяет основные термины, цель, задачи, регламентирует организацию деятельности программы наставничества и её результаты, устанавливает права и обязанности наставника и наставляемого лица, а также документацию работы с молодыми специалистами.

2.2. Положение распространяется на всех работников МБОУ «Ишхой-Юртовская средняя школа имени Абдулмежидова М.Д.» (далее -ОО) в соответствии со штатным расписанием.

2.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учётом выполнения им функций наставника, позволяющих оценить результативность и качество выполняемой роли наставника.

2.4. Положение включает в себя объективный механизм оценки достижения результатов и качества работы наставника на основании конкретных критериев и показателей, являющихся неотъемлемой частью данного Положения. Критерии и показатели отражают

уровень результативности и качества работы наставника. При этом учитывается реализация проекта модели наставничества.

2.5. Положение определяет порядок начисления и распределения стимулирующих выплат за счёт бюджетных средств образовательной организации. Средства на осуществление стимулирования наставников формируются из средств стимулирующей части фонда оплаты труда, определяющейся при ежегодном формировании годового фонда оплаты труда, а также сложившейся экономии части фонда оплаты труда, предусмотренной на выплату должностных окладов, и неиспользованных средств компенсационного фонда.

2.6. Образовательная организация самостоятельно распределяет стимулирующую часть фонда оплаты труда на выплаты, установленные Положением.

2.7. Суммы стимулирующих выплат распределяются после начисления основной части заработной платы и выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований.

2.8. Стимулирующие выплаты наставникам учреждения устанавливаются по итогам периода, определенного организацией.

2.9. Размер стимулирующих выплат за реализацию проекта модели наставничества устанавливается в пределах 10% от ставки педагогических работников и начисляется наставнику.

2.10. Результатом правильной организации работы наставников в модели наставничества «учитель-ученик», «учитель-учитель» и другие является высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации.

2.11. Показателем результативности наставничества в модели «учитель-ученик» являются обучающиеся – наставляемые подросткового возраста, получившие необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

2.12. Результатами правильной организации работы наставников в модели наставничества «учитель-ученик» относятся:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных
- образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

2.13. Результативностью в модели наставничества «учитель-учитель» является повышение квалификации и профмастерства, следование общим целям коллектива, соответствовать интересам образовательной организации.

2.14. Результативностью в наставничестве в модели наставничества «учитель-учитель» будет являться развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике.