

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ГЕРЗЕЛЬ-АУЛЬСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 1»  
(МБОУ «ГЕРЗЕЛЬ-АУЛЬСКАЯ СШ № 1»)**

**ПРИНЯТО**

на заседании педагогического совета  
Протокол № 5 от «\_\_09\_\_» \_\_01\_\_ 2023 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

директор  
МБОУ «Герзель-Аульская СШ № 1»

\_\_\_\_\_  
/ М.Э. Гакаев /  
Приказ №1-од от «09» \_\_01\_\_ 2023 г.

**Положение о стимулировании наставничества  
в МБОУ «Герзель-Аульская СШ №1»**

- 1 1.1. Настоящее 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», а также Уставом МБОУ «Герзель-Аульская СШ № 1» (далее – школа, общеобразовательная организация) и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность школы.
- 2 1.2. 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.
- 2.1 Положение распространяется на всех работников школы в соответствии со штатным расписанием.
- 2.2 Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учётом выполнения им функций наставника, позволяющих оценить результативность и качество выполняемой роли наставника.
- 2.3 Положение включает в себя объективный механизм оценки достижения результатов и качества работы наставника на основании конкретных критериев и показателей, являющихся неотъемлемой частью данного Положения.
- 2.4 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 Учреждения.
- 2.6 Средства на осуществление стимулирования наставников формируется 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.
- 2.7 Учреждение самостоятельно распределяет стимулирующую часть фонда оплаты труда на выплаты, установленные Положением.
- 2.8 Суммы стимулирующих выплат распределяются после начисления основной части заработной платы и выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований.

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

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

**2.1** 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.

**2.2** 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.

**2.3** Результатам 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.

**2.4** Результативностью в модели наставничества «учитель-учитель» является повышение квалификации и профмастерства, следование общим целям коллектива, соответствовать интересам Учреждения.

**2.5 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.