

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ГОРДАЛИ-ЮРТОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»  
(МБОУ «ГОРДАЛИ-ЮРТ СШ»)  
МУНИЦИПАЛЬНИ БЮДЖЕТНИ ЙУКЪАРДЕШАРАН ХЪУКМАТ «ГІОРДАЛА-  
ЙУЪРТГАРА ЙУККЪЕРА ИШКОЛ»**

РАССМОТРЕНО И СОГЛАСОВАНО  
на заседании педагогического совета  
Протокол № 1 от «31» августа 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ «Гордали-Юртовская СШ.»  
/У.Б. Салихаджиев  
«31» 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 «Гордали-Юртовская СШ»» (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 «Гордали-Юртовская СШ (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.

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.

2.6. 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.

