

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
МБОУ «СОШ №5 С. ГОЙТЫ ИМ. БРАТЬЕВ А.В МУСТАЕВА И В.В.  
МУСТАЕВА»**

**МБОУ «СОШ № 5 с. Гойты им. братьев Мустаева А.В. и Мустаева В.В.»**

ПРИНЯТО  
на педагогическом совете  
Протокол ПС №1 от «29» августа 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор \_\_\_\_\_ /Р.С.-П.  
Вацуева/



**Положение о стимулировании наставничества  
в МБОУ «СОШ № 5 с. Гойты им. братьев Мустаева А.В. и Мустаева В.В.»**

**1.1** Настоящее Положение о порядке и начислении стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5 с. Гойты им. братьев Мустаева А.В. и Мустаева В.В.» (далее Положение), разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2021 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Министерства образования и науки УР «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» № 145 от 25 декабря 2019 г., приказом Министерства образования и науки УР «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций УР» № 255 от 16 февраля 2022 г.

**1.2** Положение распространяется на всех работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 5 с. Гойты им. братьев Мустаева А.В. и Мустаева В.В.» (далее Учреждение) в соответствии со штатным расписанием.

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

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

**1.5** Критерии и показатели отражают уровень результативности и качества работы наставника. При этом учитывается реализация проекта модели наставничества.

**1.6** Положение определяет порядок начисления и распределения стимулирующих выплат за счёт бюджетных средств Учреждения.

**1.7** 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.

**1.8** Учреждение самостоятельно распределяет стимулирующую часть фонда оплаты труда на выплаты, установленные Положением.

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

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

**1.11** 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 лично-ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике.