**МУНИЦИПАЛЬНОЕБЮДЖЕТНОЕОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕУЧРЕЖДЕНИЕ**

**«КАДИ-ЮРТОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 2»**

**(МБОУ «КАДИ-ЮРТОВСКАЯ СШ № 2»)**

РАССМОТРЕНО И СОГЛАСОВАНО

на заседании педагогического совета Протокол № 1от 28.08.2024г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ«Кади-Юртовская СШ № 2»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Д.М. Кадырова

28.08.2024

**Положение**

**о стимулировании наставничества**

1. **Общиеположения**
	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 просвещенияРоссийской Федерации от 25декабря 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 томчислесприменениемлучшихпрактикобменаопытоммеждуобучающимися»;
		* Уставом МБОУ «Кади-Юртовская СШ № 2» (далее – школа, общеобразовательная организация)
		* Другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Чеченской Республики, регламентирующими деятельность образовательной организации.
2. Основныетермины,целиизадачи:
	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. Положение распространяется на всех работников МБОУ «Кади-Юртовская СШ № 2» (далее -ОО) в соответствии со штатным расписанием.
	3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учётом выполнения им функций наставника, позволяющих оценить результативность и качество выполняемой роли наставника.
	4. Положение включает в себя объективный механизм оценки достижения результатов и качества работы наставника на основании конкретных критериев и показателей, являющихсянеотъемлемойчастьюданногоПоложения.Критерииипоказателиотражают уровень результативности и качества работы наставника. При этом учитывается реализация проекта модели наставничества.
	5. Положениеопределяетпорядокначисленияираспределениястимулирующихвыплат за счёт бюджетных средств образовательной организации.
	6. Средства на осуществление стимулирования наставников формируется из средств стимулирующей части фонда оплаты труда, определяющейся при ежегодном формированиигодовогофондаоплатытруда,атакжесложившейсяэкономиичастифонда оплаты труда, предусмотренной на выплату должностных окладов, и неиспользованных средств компенсационного фонда.
	7. Образовательная организация самостоятельно распределяет стимулирующую часть фонда оплаты труда на выплаты, установленные Положением.
	8. Суммы стимулирующих выплат распределяются после начисления основной части заработной платы и выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований.
	9. Стимулирующие выплаты наставникам учреждения устанавливаются по итогам периода, определенного организацией.
	10. Размер стимулирующих выплат за реализацию проекта модели наставничества устанавливается в пределах 10% от ставки педагогических работников и начисляется наставнику.
	11. Результатомправильнойорганизацииработынаставниковвмоделинаставничества

«учитель-ученик», «учитель-учитель» и другие является высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации.

* 1. Показателемрезультативностинаставничествавмодели«учитель-ученик»являются обучающиеся–наставляемыеподростковоговозраста,получившиенеобходимыйстимул ккультурному,интеллектуальному,физическомусовершенствованию,самореализации,а также развитию необходимых компетенций.
	2. Результатам правильнойорганизацииработынаставниковвмоделинаставничества

«учитель-ученик»относятся:

* + - повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
		- численныйростпосещаемоститворческихкружков,объединений,спортивных секций;
		- количественный и качественный рост успешно реализованных
		- образовательныхитворческихпроектов;
		- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
		- снижениечислажалоботродителейипедагогов,связанныхссоциальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.
	1. Результативностью в модели наставничества «учитель-учитель» является повышение квалификации и профмастерства, следование общим целям коллектива, соответствовать интересам образовательной организации.
	2. 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.