

**МУ «Отдел образования Ножай-Юртовского муниципального района»
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С. НОВЫЙ-ЗАМАЙ-ЮРТ»
(МБОУ «ООШ с. Новый-Замай-Юрт»)**

**МУ «Нажин-Юьртан муниципальни кюштан дешаран дакъа»
Муниципальни бюджетни юкъарадешаран учреждени
«КЕРЛА ЗАМИ-ЮЪРТГАРА КОЪРТА ЮКЪАРАДЕШАРАН ШКОЛА»
(МБЮУ «Керла Зами-Юьртара КЮШ»)**

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
(протокол от 25.08. 2022 №1)

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «ООШ с.Новый-Замай-Юрт»

А.И.Алханов

30 августа 2022 г.

**Положение
о стимулировании наставничества**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о порядке и начислении стимулирующих выплат работникам МБОУ «ООШ с.Новый-Замай-Юрт» (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.

1.2. Положение распространяется на всех работников 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 выплат за счёт бюджетных средств Учреждения.

1.7. Средства на осуществление стимулирования наставников формируется из средств части фонда оплаты труда, определяющейся при ежегодном формировании годового фонда оплаты труда.

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

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

2. Организация работы наставников в модели наставничества

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 внутришкольном учете и учете ПДН;

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.