Департамент образования Мэрии г. Грозного

# Муниципальное бюджетное

УТВЕРЖДАЮ

Директор Т.Р.Саралиева Приказ №91/1 от 31.08. 2023г

# общеобразовательное учреждение

**«Средняя общеобразовательная школа № 11»**

# г. Грозного

**(МБОУ «СОШ № 11 г. Грозного)**

# ПОЛОЖЕНИЕ 31.08.2023г. № 20

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

# о механизме стимулирования наставников МБОУ «СОШ №11» г. Грозного

1. Общие положения

* 1. Настоящее Положение о порядке и начислении стимулирующих выплат работникам МБОУ «СОШ №11» г.Грозного (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.
	2. Положение распространяется на всех работников МБОУ «СОШ №11» г.Грозного (далее Учреждение) 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, являющихся неотъемлемой частью данного Положения.
	5. Критерии и показатели отражают уровень результативности и качества работы наставника. При этом учитывается реализация проекта модели наставничества.
	6. Положение определяет порядок начисления и распределения стимулирующих выплат за счёт бюджетных средств Учреждения.
	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.
	8. Учреждение самостоятельно распределяет стимулирующую часть фонда оплаты труда на выплаты, установленные Положением.
	9. Суммы стимулирующих выплат распределяются после начисления основной части заработной платы и выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований.
	10. Стимулирующие выплаты наставникам учреждения устанавливаются по итогам периода, определенного организацией.
	11. Размер стимулирующих выплат за реализацию проекта модели наставничества устанавливается в пределах 1094 от ставки педагогических работников и начисляется наставнику.
	12. 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.

* 1. 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. 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.
	1. Результативностью в модели наставничества «учитель-учитель» является повышение квалификации и профмастерства, следование общим целям коллектива, соответствовать интересам Учреждения.
	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.