

## **ПРИНЯТО**

на педагогическом Совете  
МБОУ «СОШ № 5»  
г. Аргун им. М.Б. Халикова

протокол от 20.06. 2024 г. №7

## **УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБОУ «СОШ № 5»  
г. Аргун им. М.Б. Халикова  
У.М. Асхабов \_\_\_\_\_  
от «20»06. 2024 г.

## **Положение**

### **о стимулировании наставничества в МБОУ «СОШ №5» г. Аргун им.М.Б.Халикова**

1.1 Настоящее Положение о порядке и начислении стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» г. Аргун им. М.Б.Халикова (далее Положение), разработано в соответствии с федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2021 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации, приказом Министерства образования и науки Чеченской Республики от 23.06.2021 №748-п «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в системе образования Чеченской Республики»

1.2 Положение распространяется на всех работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» г. Аргун им. М.Б.Халикова (далее Учреждение) в соответствии со штатным расписанием.

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

1.4 Положение включает в себя объективный механизм оценки достижения результата 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 формируются из средств стимулирующей части фонда оплаты труда, определяемой 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 Результатов правильной организации работы наставников в модели наставничества «Учитель-учитель» и «учитель-ученик» является высокий уровень включенности наставляемых во все социальные культурные и образовательные процессы организации.

2.2 Показателей результативности наставничества в модели «Учитель-ученик» являются обучающихся- наставляемые подросткового возраста , получившие необходимые стимулы к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, 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 творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции;

- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтам 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 личностно-ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике.