

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

Дзержинская средняя школа №2

Принято педагогическим советом
Протокол №2 от 02.11.2022

Утверждаю _____
Директор МБОУ Дзержинская СШ №2
Н.Н. Иванова

**Положение о стимулировании наставничества
в МБОУ Дзержинская средняя школа №2**

- 1.1** Настоящее Положение о порядке и начислении стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Дзержинская средняя школа №2 (далее Положение), разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2021 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на основании письма Министерства просвещения РФ от 21.12.2021 года №А3-1128/08, приказа от 30.11.2020 № 590-11-03 Министерства образования Красноярского края «О целевой модели наставничества»
- 1.2** Положение распространяется на всех работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Дзержинская средняя школа №2 (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 формируются 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 личностно-ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике.