**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИ «МУШАКОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ КИЯСОВСКИЙ РАЙОНУДМУРТСКОЙ РЕСПУБЛИКИ»**

|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТОРешением Педагогического совета МКОУ «Мушаковская СОШ»Протокол от 30.12.2022 г. №1 | УТВЕРЖДЕНОПриказом директора МКОУ «Мушаковская СОШ»от 30.12.2022 г. № 172 |

**Положение о стимулировании наставничества**

**в МКОУ «Мушаковская СОШ»**

* 1. Настоящее Положение о порядке и начислении стимулирующих выплат работникам муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Мушаковская общеобразовательная школа» (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 муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Мушаковская общеобразовательная школа» (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 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** Показателемрезультативностинаставничества 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, соответствать 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.