

Департамент образования  
Мэрии г. Грозного  
Муниципальное бюджетное  
общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная  
школа №47» г. Грозного  
(МБОУ «СОШ №47» г. Грозного)

УТВЕРЖДАЮ  
Директор

\_\_\_\_\_ Х.В. Керимова

\_\_\_\_\_ 28.08.2023г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

1-38

№

7.17

### О стимулировании наставничества

в МБОУ «СОШ №47»

#### 1. Общие положения

**1.1** Настоящее Положение о стимулировании наставничества в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «СОШ №47» 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.

**1.2.** Положение распространяется на всех работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «СОШ №47» г. Грозного (далее Школа) 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 Школы.

**1.7.** 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.

**1.8.** Школа 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 Школы 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, соответствие интересам Школы.

**2.5.** Результативностью в наставничестве в модели наставничества «учитель-учитель» будет являться развитие лично-ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике.

### **3. Заключительные положения**

**3.1.** Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

**3.2.** В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.

Введено в действие приказом № 158  
от «28» 08. 2023 г.

ПРИНЯТО:  
на Педагогическом совете  
протокол № 1  
от «28» 08. 2023 года