

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НИЖНЕ-НОЙБЕРСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 1 им.К.Л.Тепсуева»
(МБОУ «Нижне-Нойберская СШ № 1 им.К.Л.Тепсуева»)**

ПРИНЯТО

на педагогическом совете

(протокол № 1 от «30» августа 2023г.)

УТВЕРЖДАЮ

Директор _____ / Ж.А.Асаева/

**Положение
о механизме стимулирования наставников**

с.Нижний -Нойбер - 2023

1. Общие положения

Положение о механизме стимулирования наставников МБОУ «Нижне-НойберскаяСШ№1 имени К.Л.Тепсуева».

1.1. (далее – Положение) разработано в соответствии:

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»;
- Профстандартом 01.001 Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель);
- Методическими рекомендациями по реализации целевой модели наставничества в системе образования Чеченской Республики ГБУ ДПО «ИРО ЧР» от 30.06.2021 г.

1.2. Настоящее Положение описывает принципы и правила поощрения (мотивации, стимулирования морального и материального) наставников среди педагогических работников МБОУ «Нижне-НойберскаяСШ№1 имени К.Л.Тепсуева». выполняющих функции педагога.

1.3. Настоящее Положение разработано с целью создания необходимых условий для внедрения целевой модели наставничества и поддержки наставников за особые заслуги в подготовке высококвалифицированных кадров.

2. Механизмы стимулирования наставников

2.1 Стимулирование реализации системы наставничества является инструментом мотивации и определяется образовательной организацией самостоятельно.

2.2. В целях нематериального стимулирования наставников рекомендуется использовать следующие меры:

- организация и проведение фестивалей, конференций, конкурсов наставников и их форм на уровне образовательной организации;
- направление наставников для участия в фестивалях, конференциях, конкурсах наставников и их формах на региональном и федеральном уровнях;
- публичное признание заслуг наставника и повышение его авторитета, поддержка системы наставничества через информирование общественности о значимости, эффективности системы и лучших практиках наставничества педагогических работников посредством публикаций на официальном сайте образовательной организации, в средствах массовой информации и др.;
- организация профессиональных сообществ для наставников с возможностью неформального общения и быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и др.;
- представление претендентов к награждению и поощрению лучших наставников наградами федерального, регионального и муниципального уровней;
- применение корпоративных наградных знаков или знаков отличия наставников внутри образовательной организации (значки, наклейки, грамоты т.п.);
- образовательное стимулирование (предоставление возможности участия в профессионально значимых событиях, прохождения курсов повышения квалификации по востребованным программам);
- популяризация, общественное признание лучших практик и авторских методик, разработанных в рамках наставничества;
- иные меры нематериального стимулирования, предусмотренные в образовательной организации, в которой работает наставник.

2.3. В соответствии со статьями 129, 191 Трудового кодекса Российской Федерации, с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность», и в целях материального стимулирования наставнической деятельности коллективными договорами и локальными нормативными актами организаций устанавливаются доплаты, надбавки, премии и другие меры материального стимулирования наставников.

2.4. Размеры мер материального стимулирования определяются образовательными организациями самостоятельно в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных в смете расходов на текущий финансовый год (для казенных учреждений), и в пределах средств, предоставленных в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного или муниципального задания (для бюджетных и автономных учреждений).

2.5. Возможный выбор мер поощрений может быть использован независимо от выплат стимулирующего характера, предусмотренных коллективным договором образовательной организации.

2.6. Педагогу при определении вида поощрения предоставляется право выбора из возможных стимулов, имеющихся на момент выдвижения на поощрение.