

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ГУДЕРМЕССКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 7»  
(МБОУ «ГУДЕРМЕССКАЯ СШ № 7»)**

**ПРИНЯТО**

Педагогическим советом школы  
Протокол № 1 от 30.08.2024 г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
директор МБОУ «Гудермесская СШ № 7»  
М.С.Алиева  
Приказ № 63 от 30.08.2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СТИМУЛИРОВАНИИ ЗА  
НАСТАВНИЧЕСТВО**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение о порядке и начислении стимулирующих выплат работникам школы (далее Положение), разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2021 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации», Письмом Министерства просвещения России № АЗ-1128/08 Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ОО».

Положение распространяется на всех работников МБОУ «Гудермесская СШ № 7» (далее Школа) в соответствии со штатным расписанием.

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

Положение определяет порядок начисления и распределения стимулирующих выплат за счёт бюджетных средств Школы.

**2. Оценка результатов наставничества**

Результатом правильной организации работы наставников в модели наставничества «учитель - учитель» является высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации.

Результативностью в модели наставничества «учитель – учитель» является повышение квалификации и профессионального мастерства, следование общим целям коллектива, соответствие интересам Школы.

Результативностью в наставничестве в модели наставничества «учитель – учитель» будет являться развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практик.

### **3. Стимулирование работы наставников**

Стимулирование наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает выплаты из стимулирующего фонда работнику за реализацию наставнической деятельности путем начисления баллов в соответствии с результатами деятельности.

Средства на осуществление стимулирования наставников формируются из средств фонда оплаты труда, определяющейся при ежегодном формировании годового фонда оплаты труда, а также сложившейся экономии части фонда оплаты труда, предусмотренной на выплату должностных окладов по Школе.

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

### **4. Заключительные положения**

Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором и действует бессрочно.

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 МБОУ «Гудермесская СШ № 7».