

Рассмотрено и принято:
на Педагогическом совете
МБОУ СОШ №5
протокол №1 от 31.08.2021



**Положение
о системе стимулирования педагогических работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №5»,
включенных в систему наставничества**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе стимулирования педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» г.Реутов, включенных в систему наставничества (далее по тексту - положение) разработано в соответствии с нормативно-правовыми актами:

-Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

-Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

-Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

-Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16).

-Паспорт федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

-Паспорт федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16).

-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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

-Методические рекомендации по внедрению 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

1.2. Настоящее положение регламентирует меры стимулирования педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» г.Реутов (далее по тексту- МБОУ), включенных в систему наставничества

1.3. Настоящее Положение разработано с целью популяризации роли наставника и повышения его статуса, успешной реализации программ наставничества с минимальными необходимыми изменениями и задачами МБОУ.

2. Мотивирование и стимулирование

2.1. Стимулирование реализации целевой модели наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

2.2. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность МБОУ в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня, определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

2.3. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в МБОУ, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

– наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти Московской области и органов местного самоуправления Городского округа Реутов;

– 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, представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

2.4. Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий.

2.5. Среди стимулирующих мер общегосударственного значения выделяется одна из государственных наград Российской Федерации – знак отличия «За наставничество» (вместе с Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

2.6. В качестве меры стимулирующего характера являются ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. №400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

3. Механизмы мотивации и поощрения наставников

3.1. Мотивирующими наставника факторами выступают:

- поддержка системы наставничества на общественном, муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

- создание среды, в которой наставничество будет восприниматься как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

3.2. Популяризация роли наставника осуществляется через организацию и проведение:

- фестивалей, форумов, конференций наставников на муниципальном, региональном уровнях;

- поддержку системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики на сайте МБОУ.

Общественное признание позволит наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона. Публичное признание значимости работы наставников для МБОУ, округа, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников.

3.3. В целях поощрения наставника за осуществление наставничества директор МБОУ вправе предусмотреть:

-объявление благодарности, награждение почетной грамотой МБОУ, вручение ценного подарка;

-представление к государственным и ведомственным наградам;

-помещение фотографии наставника на доску почета организации;

-внесение предложения о включении в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности;

- внесение предложения о назначении на вышестоящую должность;
- материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами МБОУ).

4.Заключительные положения

4.1. К случаям, не урегулированным настоящим Положением применяются нормы законодательства Российской Федерации.

4.2. Положение вступает в силу с момента утверждения директором МБОУ и действуют до замены новым.
