

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение Новоивановская средняя общеобразовательная
школа Зерноградского района**

<p>Принято решением педагогического совета МБОУ Новоивановской СОШ Протокол от 18.11.2022г. № 02</p>	<p>Утверждено приказом директора МБОУ Новоивановской СОШ От 18.11.2022 № 231/1</p> <p>Директор  Ю.А.Соколов</p> 
--	---

**ПОЛОЖЕНИЕ О НЕМАТЕРИАЛЬНОМ
СТИМУЛИРОВАНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ МБОУ НОВОИВАНОВСКОЙ СОШ ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ НАСТАВЧЕСТВО**

1. Общие положения

Настоящее Положение о нематериальном стимулировании педагогических работников МБОУ Новоивановской СОШ, осуществляющих наставничество(далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Распоряжение Минпросвещения России от 5.12.2019 N P-145 «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».
- приказами министерства образования Ростовской области 08.06.2020 №446 «О внедрении в Ростовской области методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для образовательных организаций», иными нормативными актами Министерства просвещения Российской Федерации и министерства образования Ростовской области, регламентирующими вопросы профессиональной подготовки и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

1.2. Основные понятия, используемые в Положении:

1.2.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

1.2.2. Наставляемый - молодой педагог (при опыте работы от 0 до 3 лет) или новый сотрудник (при смене места работы) образовательной организации, участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

1.2.3. Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

1.3. Настоящее Положение регулирует порядок организации наставничества в форме «учитель - учитель», «Учитель –ученик».

2. Условия нематериального стимулирования педагогических работников

Поощрение педагогических работников может осуществляется на основе оценки результатов следующих видов деятельности:

1) Организация, проведение и личное участие в социально значимых мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы на муниципальном, республиканском, всероссийском и международном уровне

(публикации в печатных СМИ, создание материалов для официального сайта колледжа, общественная деятельность и руководство общественной деятельностью студентов, участие в сетевых сообществах и объединениях, осуществление социального партнерства, представление школы в комиссиях, рабочих группах аттестационных комиссий, экспертных советов, жюри различных уровней, участие в творческих проектах и др.).

2) Повышение профессионального уровня: повышение квалификации и саморазвитие через семинары, мастер-классы, программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки, обучение в магистратуре, аспирантуре, получение второго высшего образования, разработка и инициация педагогических проектов и др.

3) Организация системы педагогического, социально-психологического, психолого-

педагогического просвещения и обмена педагогическим опытом (организация или активное участие в педагогических советах, семинарах, мастерских, методических днях, творческих отчетах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях и т.п.).

4) Трансляция обобщенного личного педагогического опыта в форме открытых занятий, выступления в качестве докладчика/содокладчика на конференции/семинаре, проведение мастер-классов, участие в реализации программ дополнительного профессионального образования в области культуры и искусства для педагогических работников дополнительного образования и др. (курсы повышения квалификации, курсы переподготовки).

5) Создание (участие в создании) педагогических продуктов (рабочие программы учебных дисциплин/профессиональных модулей, образовательные проекты, учебно-методические материалы, учебные пособия и т.п.), внедренных или имеющих перспективы внедрения в образовательный и научно-методический процессы школы, способствующих повышению качества образования в школе, решению значимых для организации проблем, развитию организации.

6) Высокие показатели педагогического мониторинга успеваемости обучающихся в динамике по учебной дисциплине/междисциплинарному курсу.

7) Проявление педагогическим работником/объединением педагогических работников творческой инициативы, а также активное внедрение в образовательный и творческий процесс современных образовательных технологий, инновационных форм и методов педагогической работы.

Достижения обучающегося (обучающихся, коллектива,) в олимпиадах [конкурсах/викторинах/смотре/выставках/конференциях/творческих проектах/исследовательской деятельности и т.п.].

8) Личное участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства.

9) Высокое качество освоения обучающимися учебной дисциплины/междисциплинарного курса на основании результатов промежуточной аттестации/ государственной итоговой аттестации обучающихся.

10) Результат профессионального самоопределения обучающихся на основании результатов поступления в организации высшего образования и (или) трудоустройство по профилю полученной специальности.

11) Организация деятельности обучающихся по самоконтролю и самооценке учебно-профессиональной, внеаудиторной и производственной деятельности.

12) Высокий уровень производственной дисциплины.

13) Организация и проведение педагогическим работником конференций, выставок, конкурсов или других аналогичных мероприятий профессионального мастерства студентов (в области преподаваемой учебной дисциплины и(или)междисциплинарного курса).

14) Качественная организация внеаудиторной деятельности студентов (экскурсии, посещение театральные постановки, концертных мероприятий и т.п.)

15) Рецензирование научно-педагогических и методических работ, рабочих программ, публикаций, открытых уроков, концертов, концертных программ, выставок и пр.

16) Особый режим работы, связанный с подготовкой и результативным участием в мероприятиях повышенного уровня профессиональной сложности (выставки, конкурсы), а также исполнение работ, находящихся за пределами должностной инструкции педагогического работника.

17) Эстетическое оформление кабинета.

Ведение наставничества молодого специалиста , «Учитель-ученик».

3.Перечень поощрений для осуществления нематериального стимулирования педагогических работников образовательного учреждения.

1) Благодарность в приказе директора директора.

- 2) Благодарность в приказе директора с занесением в трудовую книжку.
 - 3) Публичная похвала в докладе на Педагогическом совете, Совете школы.
 - 4) Выражение личной благодарности в доброжелательном предметном разговоре с позитивной оценкой конкретной работы.
 - 5) Предоставление максимально удобного для педагогического работника расписания занятий.
 - 6) Оказание помощи в прохождении аттестации на соответствие занимаемой должности, присвоении первой или высшей квалификационной категории.
 - 7) Выдвижение на конкурсы профессионального мастерства различного уровня.
 - 8) Награждение Почетной грамотой/Благодарственным письмом/Дипломом от администрации школы.
 - 9) Представление педагогического работника к государственным отраслевым наградам, в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации (утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 г. №1099).
 - 10) Включение в состав жюри конкурсов, экспертных советов, привлечение к рецензированию документов, разработок, рабочих программ и т.д.
 - 11) Направление на престижные программы повышения квалификации или профессиональной переподготовки.
 - 12) Размещение публикации о педагогическом работнике на официальном сайте МБОУ Новоивановской СОШ и в СМИ.
 - 13) Выпуск буклета, брошюры с изложением достижений педагогического работника.
- Перечень нематериальных стимулов может быть дополнен по решению директора школы на основании определенных пожеланий педагогических работников МБОУ Новоивановской СОШ, выявленных в результате опроса или анкетирования.

4. Порядок осуществления нематериального стимулирования педагогических работников

На поощрение педагогического работника могут выдвигать: директор Школы, заместители директора, председатели предметно-цикловых комиссий. Поощрение может быть назначено по результатам ежегодного творческого отчета педагогического работника.

Поощрение может быть назначено в течение недели, после осуществления вида деятельности (например, успешное участие в конкурсе студентов или лично преподавателя, выступление в концертном мероприятии, организации выставки и т.п.); по итогам семестра, а также по результатам ежегодного отчета педагогического работника.

Ходатайство о применении нематериального стимулирования педагогического работника подается уполномоченным лицом (заместителем директора, председателем предметно-цикловой комиссии) на согласование не позднее, чем за неделю до применения поощрения к педагогическому работнику.

Директор в течение трех дней со дня получения ходатайства о назначении нематериального стимулирования педагогическому работнику и при наличии оснований рассматривает и издает приказ о поощрении педагогического работника.

Педагогическому работнику при назначении поощрения, предоставляется право выбора из предлагаемых методов стимулирования, эквивалентных виду деятельности и ее оценке, и возможных на момент поощрения.

С приказом о поощрении педагогического работника знакомят под подпись в течение двух дней с момента подписания приказа директором школы. Содержание приказа доводится до сведения трудового коллектива на Педагогическом совете/Совете школы/Административном совете школы

или путем размещения приказа на Информационной доске и официальном сайте школы.

В трудовую книжку и личную карточку сотрудника вносятся сведения о награждениях и

иных мерах поощрения, предусмотренных законодательством РФ, а также коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом школы.

Меры поощрения не применяются к педагогическим работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, поскольку непременным основанием применения мер поощрения является добросовестное исполнение сотрудником своих трудовых обязанностей.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Допускается возможность досрочного снятия дисциплинарного взыскания, если подвергнутый взысканию педагогический работник не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник. В этом случае снятие дисциплинарного взыскания считается поощрением педагогического работника.