

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
МБОУ «СОШ № 2 с. Белгатой»**

СОГЛАСОВАНО  
Педагогическим советом  
МБОУ «СОШ № 2 с. Белгатой»  
(протокол от «29» 08 2012 г. № 1)

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ «СОШ № 2 с. Белгатой»  
Муциев А.С.



**Положение, определяющее механизм стимулирования наставников**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении МБОУ «СОШ № 2 с. Белгатой» (далее – организация), права и обязанности наставников и стажеров.

1.2. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении:

Наставничество – форма адаптации, практического обучения и воспитания новых или менее опытных работников организации в целях быстрее овладения трудовыми навыками, приобретения необходимой компетенции, приобщения к корпоративной культуре организации.

Наставник – более опытный работник организации, принимающий на себя функции по обучению новых или менее опытных работников.

Стажер – новый работник организации, прикрепляемый к наставнику.

**2. Механизмы стимулирования, мотивации и поощрения наставников**

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

2.2. Материальное (денежное) стимулирование определяет размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности, в размере 10%, предусмотренные п.82 Постановления об оплате труда от 07.10.2014 №184.

2.3. К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и региональном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается

как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Лучшая наставническая пара»;
- награждение школьными грамотами «Лучший наставник»;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

Важность и необходимость системы стимулирования наставников

## 1. Общие положения

1.1. Наставник – это человек, который в процессе своей деятельности оказывает помощь и поддержку обучающимся в процессе их обучения и профессионального развития на протяжении всего периода обучения в образовательной организации. Наставник должен обладать следующими качествами: профессионализм, ответственность, коммуникабельность, умение работать с людьми, умение мотивировать и поддерживать.

1.2. Система стимулирования наставников должна быть направлена на:

Поступательство – форма признания заслуг работника в организации, которая выражается в предоставлении ему возможности профессионального роста, повышения квалификации, участия в различных программах развития организации.

Наставник – это человек, который в процессе своей деятельности оказывает помощь и поддержку обучающимся в процессе их обучения и профессионального развития на протяжении всего периода обучения в образовательной организации.

Система – совокупность взаимосвязанных элементов, направленных на достижение определенных целей.

## 2. Механизмы стимулирования, мотивации и признания наставников

2.1. Стимулирование реализуется с помощью системы мер, направленных на повышение мотивации и удовлетворения потребностей наставников. Система стимулирования должна выполнять три функции: – информационную, социальную и моральную.

2.2. Материальное (денежное) стимулирование определяется размером выплат компенсационного характера, устанавливаемым работнику за реализацию наставнической деятельности, в размере 10%, предусмотренного в 82 Протоколе от 07.10.2014 № 184.

2.3. К числу лучших мотивирующих наставников факторы могут относиться поддержка системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном и региональном уровнях, создание среды, в которой наставничество воспринимается

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 с. БЕЛГАТОЙ»  
ШАЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
(МБОУ «СОШ №2 с.Белгатой»)

МУНИЦИПАЛНИ БЮДЖЕТНИ ЙУКЪАРДЕШАРАН ХЪУКМАТ  
«ШЕЛАН МУНИЦИПАЛНИ КЪОШТАН БЕЛГАТОЙ-ЭВЛАРА № 2  
ЙОЛУ ЙУКЪАРДЕШАРАН ИШКОЛ

ПРИКАЗ

от 30.08.2022г

№ 131-3

О надбавке к заработной плате за наставничество  
молодым специалистам

В соответствии с положением о наставничестве молодых специалистов

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. С 01.09.2022 года установить 10 % надбавки к заработной плате за наставничество молодых специалистов следующим работникам:

- учителю начальных классов Хамсуркаевой З.Э;
- учителю чеченского языка и литературы Мулуговой А. М;

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ «СОШ № 2 с. Белгатой»

Муциев А.С.

С приказом ознакомлены: Хамсуркаева З.Э.  
Мулугова А. М.

