Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА СЕРНОВОДСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
№ 19-п от 07.04.2023 г.

ПРИНЯТО
педагогическим советом ДДТ
(протокол № 5 от 30.03.2023 г.)

СОГЛАСОВАНО
Совет ДДТ
(протокол № 05 от 04.04.2023 г.)

ПОЛОЖЕНИЕ

07.04.2023 г. № 83
с. Серноводское

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 7D795D9B05B0492B40A6472C71449D77
Владелец: Исаева Марет Сосламбековна
Действителен: с 27.05.2024 до 20.08.2025

о стимулировании наставничества

1.1 Настоящее Положение о порядке и начислении стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного учреждения «ДДТ Серноводского муниципального района» (далее Положение), разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2021 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Министерства образования и науки РФ «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным, программам среднего профессионального и высшего образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2 Положение распространяется на всех работников МБУ ДО «ДДТ Серноводского муниципального района» (далее Учреждение) в соответствии со штатным расписанием.

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

1.4 Положение включает в себя объективный механизм оценки достижения результатов и качества работы наставника на основании конкретных критериев и показателей, являющихся неотъемлемой частью данного Положения.

1.5 Критерии и показатели отражают уровень результативности и качества работы наставника. При этом учитывается реализация проекта модели наставничества.

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

1.7 Средства на осуществление стимулирования наставников формируется из средств стимулирующей части фонда оплаты труда, определяющейся при ежегодном формировании годового фонда оплаты труда, а также сложившейся экономии части фонда оплаты труда, предусмотренной на выплату должностных окладов, и неиспользованных средств компенсационного фонда.

1.8 Учреждение самостоятельно распределяет стимулирующую часть фонда оплаты трудана выплаты, установленные Положением.

1.9 Суммы стимулирующих выплат распределяются после начисления основной части заработной платы и выплачиваются в пределах доведённых бюджетных ассигнований.

1.10 Стимулирующие выплаты наставникам учреждения устанавливаются по итогам периода, определённого организацией.

1.11 Размер стимулирующих выплат за реализацию проекта модели наставничества устанавливается в пределах 10% от ставки педагогических работников и начисляется наставнику.

1.12 Результатом правильной организации работы наставников в модели наставничества «педагог-педагог», «учитель-ученик», и другие является высокий уровень включенностинаставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации.

1.13 Результатам правильной организации работы наставников в модели наставничества «педагог-педагог» относятся:

• повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

• рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

• качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым группах;

• сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

• рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

1.14 Показателем результативности наставничества в модели «учитель-ученик» являются обучающиеся – наставляемые подросткового возраста, получившие необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

1.15 Результатам правильной организации работы наставников в модели наставничества «учитель-ученик» относятся:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса(группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивныхсекций;
- количественный и качественный рост успешно реализованныхобразовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.