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

УТВЕРЖДАЮ
Директор
_____ Ш.С.Ирбаиев
10.09.2024 г.

Принято педагогическим советом
Пр. №1 от 29.08.2024 г.

МБУ ДО "ДДТТ СЕРНОВОДСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА"
Подписано цифровой подписью: МБУ ДО "ДДТТ СЕРНОВОДСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА"
Дата: 2024.12.02 11:22:11 +03'00'

ПОЛОЖЕНИЕ
_____ № 95 _____

с. Серноводское

О стимулировании наставничества

1.Общие положения

1.1 Настоящее Положение о порядке и начислении стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского технического творчества 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 «ДДТТ 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 включенности наставляемых 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.