Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«РАЙОННЫЙ ЦЕНТР ЮНЫХ ТУРИСТОВ И ЭКОЛОГОВ УРУС-МАРТАНОВСКОГО РАЙОНА
ПОЛОЖЕНИЕ
02.09.2024г. №5
о стимулировании за наставничество МБУ ДО «РЦЮТиЭ Урус-Мартановского района»
г. Урус-Мартан

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО «РЦЮТиЭ
Урус-Мартановского района»
_____ А.А.Расухаджиева
02.09.2024г.
Принято на заседании
Педагогического
Совета
Протокол от
«02» 09 2024г. № 01

Подписано цифровой подписью: Расухаджиева Айшат Адамовна
Дата: 2024.11.25 11:16:59 +03'00'

СОГЛАСОВАНО
Председатель
профсоюзного
комитета
_____З.Д.Хатуев
от «02» 09. 2024г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о порядке и начислении стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Районного центра юных туристов и экологов Урус-Мартановского района» (далее РЦЮТиЭ), разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2021 года N2 273 «Об образовании в Российской Федерации», Письмом Министерства просвещения России № АЗ-1128/08 Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в ОО».

1.2. Положение распространяется на всех работников РЦЮТиЭ 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 определяет порядок начисления и распределения стимулирующих выплат за счёт бюджетных средств РЦЮТиЭ.

2. Оценка результатов наставничества

2.1. Результатом правильной организации работы наставников в модели наставничества «учитель - учитель» является высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы

организации.

2.2. Результативностью в модели наставничества «учитель – учитель» является повышение квалификации и профессионального мастерства, следование общим целям коллектива, соответствие интересам РЦЮТиЭ.

2.3. Результативностью в модели наставничества «учитель – учитель» будет являться развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике.

3. Стимулирование работы наставников.

3.1. Показателями оценки эффективности работы Наставника является выполнение целей и задач Наставляемым в период Наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

3.2. Наставники, показавшие высокие результаты, могут быть представлены приказом директора РЦЮТиЭ к следующим видам поощрений:

- объявление благодарности,
- награждение грамотой РЦЮТиЭ;
- награждение материальным поощрением в виде стимулирования.

3.3. Средства на осуществление стимулирования наставников формируется из средств фонда оплаты труда, определяющейся при ежегодном формировании годового фонда оплаты труда, а также сложившейся экономии части фонда оплаты труда, предусмотренной на выплату должностных окладов по РЦЮТиЭ.

3.4. Стимулирующие выплаты наставникам учреждения устанавливаются в размере 10% за одного наставляемого учителя к должностному окладу ежемесячно.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором и действует бессрочно.

4.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами РЦЮТиЭ.