

ПРИНЯТО
на заседании
педагогического совета
Протокол от 31.08.2023 № 1



УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МБУ ДО «Уинская ДШИ»
от 31.08.2023 № 515
В.И. Максимова

**ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРОВАНИИ
НАСТАВНИЧЕСТВА
в Муниципальном бюджетном учреждении
дополнительного образования
«Уинская детская школа искусств»
(МБУ ДО «Уинская ДШИ»)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о порядке и начислении стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Уинская детская школа искусств» (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 УР «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» № 145 от 25 декабря 2019 г.

1.2. Положение распространяется на всех работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Уинская детская школа искусств» (далее – ДШИ) 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 ДШИ.

1.7. Средства на осуществление стимулирования наставников формируются 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. ДШИ самостоятельно распределяет стимулирующую часть фонда оплаты труда на выплаты, установленные Положением.

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

1.10. Стимулирующие выплаты наставникам ДШИ устанавливаются по итогам периода, определенного организацией.

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

2. КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА

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

2.2. Показателем результативности наставничества в модели «педагог-обучающийся», являются обучающиеся — наставляемые подросткового возраста, получившие необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций, необходимых для продолжения обучения в области искусства.

2.3. Результатам правильной организации работы наставников в модели наставничества «педагог-обучающийся» относятся:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- систематическое посещение занятий обучающимися;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в КДН и ПДН.
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

2.4. Результативностью в модели наставничества «педагог-педагог» является:

- повышение квалификации и профмастерства наставляемого;
- следование общим целям коллектива;
- соответствие интересам ДШИ.

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

3. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКА

3.1. Мероприятия по популяризации роли наставника.

- участие в различного уровня фестивалях, форумах, конференциях наставников, а также организация и проведение конференций наставников на уровне ДШИ.
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара» и т.п.;
- создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте ДШИ;
- создание на сайте методической копилки с программами наставничества;
- награждение грамотами «Лучший наставник»;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ДШИ.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором ДШИ 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 ДШИ.