МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР АЧХОЙ-МАРТАНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»

(наименование образовательной организации)

ПРИНЯТО
педагогическим советом
(протокол № 2 от 03.09.2026)

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБУ ДО
«ДЮЦ Ачхой-Мартановского
муниципального района
№76/1 -од от 03.09.2026
_____ И.З.Висаитов



Положение
о стимулировании наставничества

1. Общие положения

Настоящее Положение о порядке и начислении стимулирующих выплат работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр Ачхой-Мартановского муниципального района» (далее Положение), разработано в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации» редакция от 04.08.2026г. –Действует с 04.08.2026г., распоряжением Министерства образования и науки Чеченской Республики №748 от 23.06.2021г. «О внедрении целевой модели наставничества в ЧР».

1.1 Положение распространяется на всех работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско- юношеский центр Ачхой-Мартановского муниципального района» (далее Учреждение) в соответствии со штатным расписанием.

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

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

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

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

1.6 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.

1.7 Учреждение самостоятельно распределяет стимулирующую часть фонда оплаты труда на выплаты, установленные Положением.

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

1.9 Стимулирующие выплаты наставникам учреждения устанавливаются по итогам периода, определенного организацией.

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

2. Оценка результатов наставничества

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

2.2 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.

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

– повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри (группы) и образовательной организации;

– 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 полиции и психоневрологических диспансерах;

– снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

2.4 Результативностью в модели наставничества «учитель-учитель» является повышение квалификации и профмастерства, следование общим целям коллектива, соответствовать интересам Учреждения.

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