

Согласовано
на заседании педагогического совета
Протокол № 1 от 30.08.2023 г.

Утверждено
Приказом от 01.09.2023 № 362



ПОЛОЖЕНИЕ

«О мерах стимулирования и поощрения педагогических работников ГБПОУ РК «Керченский технологический техникум», вовлеченных в систему наставничества»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1 Настоящее Положение «О мерах стимулирования и поощрения педагогических работников ГБПОУ РК «Керченский технологический техникум», вовлеченных в систему наставничества» (далее Положение), разработано в соответствии с нормативно – правовыми документами:
- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2021 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
 - Распоряжение Минпросвещения России «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» № Р- 145 от 25 декабря 2019 г.
 - Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 «МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам СПО, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися)
 - Уставом ГБПОУ РК «КТТ» и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в техникуме.
- 1.2 Положение распространяется на всех работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Керченский технологический техникум» (далее Учреждение) в соответствии со штатным расписанием.
- 1.3 Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам с учетом выполнения ими 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 счет бюджетных средств Учреждения.
- 1.7 В Техникуме сформирована и действует целевая модель наставничества, которая направлена на формирование условий для успешной личной и профессиональной самореализации максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, а также оказание помощи педагогическим работникам техникума в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, профессиональном росте и совершенствовании.

В реализацию целевой программы наставничества вовлечены опытные педагогические работники техникума, имеющие (имеющий) устойчивые профессиональные достижения и

успехи, стабильно показывающие высокое качество образования обучающихся по учебным дисциплинам и профессиональным модулям, готовые к транслированию педагогического опыта, обладающими необходимыми профессиональными компетенциями.

- 1.8 С целью дальнейшего развития наставничества и вовлечения в движение наставничества преподавателей, обучающихся в техникуме сформирована система стимулирования вовлеченных в данную систему участников.

Данное положение определяет меры стимулирования и поощрения преподавателей и обучающихся, вовлеченных в наставничество, формы стимулирования и поощрения.

2. ФОРМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ И ПООЩРЕНИЯ

В соответствии с законодательством Российской Федерации в техникуме действуют формы материального поощрения за успехи в трудовой деятельности

- 2.1 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.
- 2.2 Учреждение самостоятельно распределяет стимулирующую часть фонда оплаты труда на выплаты, установленные Положением.
- 2.3 Суммы стимулирующих выплат распределяются после начисления основной части заработной платы и выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований.
- 2.4 Стимулирующие выплаты наставникам учреждения устанавливаются по итогам периода, определенного организацией.
- 2.5 Размер стимулирующих выплат за реализацию проекта модели наставничества устанавливается в пределах 10% от ставки педагогических работников и начисляется наставнику.
- 2.6 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 организации.
- 2.7 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.
- 2.8 К результатам правильной организации работы наставников в модели наставничества «обучающийся - обучающийся» 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 ПДН;
 - снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.
- 2.9 Результативностью в модели наставничества «педагог - педагог» является повышение квалификации и профмастерства, следование общим целям коллектива, соответствовать интересам Учреждения.
- 2.10 **Результативностью** в наставничестве в модели наставничества «педагог - педагог» будет являться развитие личностно-ориентированных отношений между коллегами, способствующих эффективно оказанию помощи и поддержки в педагогической практике, аттестация педагогических работников на квалификационную категорию "педагог-наставник".
- 2.11 Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий,

направленных на повышение общественного статуса наставников:

- публичное признание их деятельности и заслуг, размещение на информационных стендах и в соответствующих разделах сайта ГБПОУ РК «КТТ» информации о наиболее результативных практиках, применяемых наставниками, достигнутых результатах;
- формирование общественного признания успехов наставнической деятельности в улучшении психологического климата в коллективе, увеличении работоспособности педагогических работников;
- внесение изменений в систему рейтинговой оценки деятельности преподавателей, в том числе внесение показателей участия преподавателей в наставничестве;
- включение активных наставников в резерв управленческих кадров техникума, рекомендации к включению активных наставников в коллегиальные органы управления в техникуме;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри; награждение наставников дипломами/ благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах;
- поощрение успехов наставнической деятельности приказом директора техникума.

Для популяризации роли наставника и повышения его статуса рекомендуются такие меры, как организация и проведение конкурсов профессионального мастерства, конкурсов на лучшего наставника образовательной организации.

2.12 Представление лучших наставников к награждению поощрению ведомственными и Государственными наградами:

- государственная награда Российской Федерации – знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента РФ от 2 марта 2018г. №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». Знаком отличия «За наставничество» награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и др. работников образовательных организаций.
- Ведомственные награды Минпросвещения России - нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021г. №400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации». Нагрудным знаком «Почетный наставник» также награждаются лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и работников образовательных организаций. Нагрудным знаком «Молодость и Профессионализм» награждаются за популяризацию профессии учителя, воспитателя.

3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 3.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.
- 3.2 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 образовательной организации.
- 3.3 Все формы поощрения в отношении студентов и преподавателей, вовлеченных в наставничество осуществляются приказом директора техникума.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 29506604513842569967847282462287250401048067595

Владелец Тимохов Михаил Еменович

Действителен с 07.03.2023 по 06.03.2024