

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ЧЕРНОКОЗОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА  
ИМЕНИ В.М. ШАМСУДИНОВА»  
(МБОУ «Чернокозовская СОШ им. В.М. Шамсудинова»)**

**ПРИНЯТО**

на педагогическом совете  
Протокол №3 от «16» 09. 2025 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом директора  
МБОУ «Чернокозовская СОШ им. В.М.  
Шамсудинова»

\_\_\_\_\_/Абдулаева М.У./  
Приказ № 56- от «16» 09. 2025 г.

**Положение  
о стимулировании наставничества  
в МБОУ «Чернокозовская СОШ им. В.М. Шамсудинова»**

1.1 Настоящее Положение о порядке и начислении стимулирующих выплат работникам

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Чернокозовская СОШ им. В.М. Шамсудинова» (далее Положение), разработано в соответствии с Федеральным законом

Российской Федерации от 29 декабря 2021 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации»,

1.2 Положение распространяется на всех работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Чернокозовская СОШ им. В.М. Шамсудинова» (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 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 учреждения 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.

2.1 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 Результатами 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, 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.