

СОГЛАСОВАНО:

Советом Учреждения

Протокол от

прислуж № 124
от 30.08.2021

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

ГБПОУ

«Строгановский
колледж»

«Строгановский

С.В. Десяткова

2021 г.

Положение

о наставничестве на предприятиях (организациях) области, реализующих мероприятия по организации и проведению дуального обучения.

Основные положения

Наставничество - необходимая составляющая программы адаптации и профессионального образования молодых специалистов и рабочих, далее – молодых специалистов, на предприятии.

Наставничество - индивидуальная направленная помощь молодым специалистам в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы на предприятии и в более полном овладении необходимыми навыками для плодотворного выполнения производственных заданий.

Цель наставничества: тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь предприятия с учетом его индивидуальных наклонностей, закрепление его на предприятии.

Наставничество распространяется

Наставничество распространяется на:
начинающих молодых рабочих сроком не более 1-го года после окончания образовательной организации.

Требования к подбору наставника

3.1. В качестве наставника молодых рабочих может быть подобран работник, обладающий следующими качествами:

возраст - не моложе 25 лет;

образование - среднее, начальное профессиональное, среднее профессиональное и высшее;

стаж работы на предприятии - не менее 3-х лет;

служебный статус - рабочий не ниже IV разряда, специалист;

имеющий такие качества личности как отзывчивость, выдержка, тактичность;

имеющий нравственную зрелость (достаточную степень ответственности, долга, осознания своих действий, и т.п.);

не имеющий склонности к пьянству, алкоголизму и наркомании.

3.2. В качестве наставника молодых специалистов может быть подобран работник, обладающий следующими качествами:

возраст - не моложе 35 лет;

образование высшее;

стаж работы на предприятии - не менее 3-х лет;

умеющий и желающий работать с молодежью;

имеющий такие качества личности как отзывчивость, выдержка, тактичность;

имеющий нравственную зрелость;

не имеющий склонности к пьянству, алкоголизму и наркомании.

3.3. В качестве коллективного наставника может выступать коллектив кадровых квалифицированных работников, имеющий опыт совместной деятельности не менее 3-х лет, желающий работать с молодежью.

Организационное закрепление наставника

4.1 Подбор наставников осуществляется руководителем подразделения совместно с отделом кадров, профсоюзным комитетом и комиссией по работе с молодыми специалистами и рабочими.

4.2 Отдел кадров готовит список наставников и проект приказа для его утверждения.

4.3 Закрепление наставников производится по мере поиска кандидатур посредством приказа по предприятию с указанием формы и размера оплаты за наставничество. Приказ согласовывается с профсоюзным комитетом.

Обязанности наставника

Наставник обязан:

5.1. помогать молодому работнику последовательно и грамотно овладевать своей специальностью, профессией, навыками, приемами, оборудованием и т.д.;

5.2. прививать чувство ответственности за выполненную работу;

5.3. знакомить молодого работника с традициями предприятия, приобщать к общественной жизни предприятия совместно с комиссией по работе с молодыми специалистами и рабочими;

5.4. вести учет проделанной работы и изменений в трудовой жизни своего подопечного в дневнике;

5.5. отчитываться о проделанной работе на заседании Совета наставников с обязательным участием начальника подразделения и начальника структурного подразделения;

5.6. участвовать в принятии решения совместно с руководителем подразделения и Советом молодых специалистов по истечении срока наставничества молодого специалиста.

Права наставника

Наставник имеет право:

6.1. ходатайствовать перед администрацией о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного.

6.2. ходатайствовать перед квалификационной комиссией о поощрении.

6.3. ходатайствовать перед квалификационной комиссией о предоставлении возможности молодому рабочему пересдачи экзамена на более высокий разряд, перед аттестационной комиссией - о присвоении молодому специалисту более высокой категории по должности и увеличении размера должностного оклада.

Моральное и материальное поощрение наставников

7.1. В целях материального поощрения наставнику с момента выхода приказа о его назначении начисляется ежемесячная надбавка к окладу в размере минимального оклада по предприятию - при наличии нескольких подопечных.

7.2. Наставники, победившие в конкурсе на звание «Лучший наставник предприятия» поощряются в порядке, предусмотренном условиями конкурса.

7.3. Приказ о поощрении наставников по результатам конкурса на звание «Лучший наставник предприятия» готовит отдел кадров.