

УТВЕРЖДЕНО
решением Управляющей компании
образовательно-производственного
центра (кластера)
«РТКМАШ – Саратов»
Протокол от 30 сентября 2025 г. № 3

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве в образовательно-производственном центре (кластере)
«Робототехнические комплексы машиностроения – Саратов»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. от 15.10.2025);
- Трудовым кодексом РФ, ст. 351.8 «Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда»;
- Письмом Минтруда РФ от 23.04.2025 № 14-3/ООГ-2093;
- Распоряжением Минпросвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145 «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»;
- Программой деятельности кластера «РТКМАШ – Саратов»;
- Планом работы Управляющей компании на 2025–2027 гг. (решение УК № 1 от 25.02.2025), пп. 2.4, 2.5.

1.2. Цель наставничества — обеспечение практико-ориентированной подготовки обучающихся по профессиям и специальностям:

- 15.01.38 «Оператор-наладчик металлообрабатывающих станков»,
- 15.02.09 «Аддитивные технологии»,
- 15.02.16 «Технология машиностроения»,
- 15.02.18 «Техническая эксплуатация и обслуживание роботизированного производства (по отраслям)»

путём индивидуального сопровождения наставником — квалифицированным специалистом предприятия-участника кластера — на всех этапах производственной практики.

1.3. Наставничество осуществляется в рамках:

- учебной и производственной практики,
- проектной, исследовательской и инновационной деятельности,
- подготовки к демонстрационному экзамену, чемпионатам профессионального мастерства (Профессионалы, Абилимпикс и др.).

1.4. Настоящее Положение распространяется на:

- обучающихся ГАПОУ СО «СКПТиАС», ГАПОУ СО «ВТК», ГАПОУ СО «ЭМТК» — участников кластера;
- наставников — работников предприятий-партнёров;
- кураторов от образовательных организаций — мастеров производственного обучения и преподавателей.

2. Правовой статус и формы реализации наставничества

2.1. Наставничество может осуществляться в одной из форм (по выбору работодателя и с согласия наставника):

Форма	Основание	Учет в оплате труда
В рамках должностных обязанностей	Включено в трудовой договор и должностную инструкцию	Учитывается при расчёте оклада, премий, стажа
По дополнительному соглашению к трудовому договору	Доп. соглашение с указанием объёма и условий	Надбавка/доплата (не менее 10 % от оклада), включается в СОР
По гражданско-правовому договору	ГПХ на оказание услуг по наставничеству (для внешних специалистов)	Оплата по актам, без включения в СОР, но с налоговыми гарантиями

Обоснование: ТК РФ, ст. 351.8; Письмо Минтруда № 14-3/ООГ-2093, п. 2–3.

2.2. Выбор формы фиксируется в Индивидуальном плане наставничества (Приложение 1) и приказе по предприятию.

2.3. Все формы наставничества подлежат регистрации в УК для обеспечения прозрачности и отчётности перед Минпросвещением РФ.

3. Требования к наставнику

3.1. Обязательные:

- стаж работы по профилю — не менее 3 лет;
- отсутствие дисциплинарных взысканий за последние 2 года;
- наличие допуска к работе с обучающимися (внутренний регламент предприятия);
- готовность к сопровождению не более 2 обучающихся одновременно.

3.2. Рекомендуемые (по согласованию):

- наличие квалификационной категории, званий («мастер-профессионал», призёр чемпионатов);
- прохождение ДПО по педагогике/методике наставничества в течение первого года (п. 1.5.1 Программы кластера);
- участие в профориентационных мероприятиях кластера.

3.3. Назначение наставника осуществляется по заявке образовательной организации и согласовывается с УК в рамках Порядка распределения наставников (утв. решением УК № 3 от 30.09.2025).

4. Права и обязанности сторон

Наставник обязан:

- совместно с обучающимся и куратором разработать Индивидуальный план наставничества (Прил. 1);
- проводить не менее 2 академических часов консультаций еженедельно;
- организовывать и контролировать выполнение практических заданий;
- ежемесячно оформлять Акт выполнения наставнических задач (Прил. 2);
- обеспечивать безопасность обучающегося на рабочем месте;
- участвовать в итоговой аттестации (по согласованию).

Наставник имеет право:

- предлагать корректировки учебного плана практики (при согласовании);
- требовать соблюдения обучающимся правил ТБ и трудовой дисциплины;
- отказаться от наставничества при нарушении условий (по письменному заявлению);
- получать мотивационные меры (см. п. 6);
- при необходимости — сократить производственную нагрузку на период интенсивной практики (по согласованию с работодателем).

Обучающийся обязан:

- выполнять задания в срок;
- соблюдать правила внутреннего распорядка и охраны труда;
- участвовать в промежуточной и итоговой аттестации;
- заполнять Анкету обратной связи (Прил. 3) по завершении практики.

5. Оценка эффективности наставничества

Оценка проводится по трём уровням:

Уровень	Инструмент	Ответственный	Периодичность
Удовлетворённость	Анкета от обучающегося (Прил. 3)	Куратор	Каждый семестр
Результативность	Анализ оценок, ВКР, ДЭ	Мастер ПО, методист	По завершении практики
КПЭ предприятия	% трудоустроенных/успешно завершивших обучение наставляемых	Отдел кадров	Ежегодно

Результаты направляются в УК до 10 января ежегодно и используются:

- для расчёта мотивационных выплат,
- при формировании резерва наставников,
- в отчётности кластера (п. 6.2 Плана работы УК).

6. Мотивация наставников

6.1. Материальные меры

Доплата/надбавка — не менее 10 % от оклада (при работе по доп. соглашению или договору гражданско-правового характера);

Единовременная премия — не менее 1 МРОТ за 100 % выполнение плана наставничества;

Компенсация расходов на проезд и питание при участии в мероприятиях кластера.

Рекомендуется закрепить в коллективном договоре предприятия.

6.2. Нематериальные меры

Приоритет при участии в:

- стажировках на передовых предприятиях РФ,
- экспертных советах по ОПОП;
- публикация лучших практик на сайте кластера.

6.3. Социальные гарантии

- сохранение всех льгот и компенсаций по основному месту работы;
- включение наставнической деятельности в портфолио при аттестации.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения Управляющей компанией — 30.09.2025.

7.3. Изменения и дополнения вносятся по решению УК.

7.4. Настоящее Положение не отменяет действия локальных актов предприятий и образовательных организаций, если они не противоречат ему.

Приложение 1
к положению о наставничестве в
образовательно-производственном центре
(кластере) «РТКМАШ – Саратов»
Протокол от 30 сентября 2025 г. № 3

Индивидуальный план наставничества
(заполняется за 4 раб. дня до начала практики)

№	Наименование вида практического обучения	Содержание задания	Срок	Ресурсы	Подпись наставника	Подпись обучающегося
1						
2						

Правовая основа (выбрать):

- Входит в должностные обязанности
- Доп. соглашение к ТД № ____ от ____
- ГПХ № ____ от ____

Акт выполнения наставнических задач
(ежемесячно, до 3-го числа)

ФИО обучающегося _____
Профессия _____
Специальность _____
Курс _____
Предприятие _____
ФИО наставника _____
Период _____
Выполненные действия
(консультации, задания,
подготовка к ДЭ) _____

Достижения обучающегося _____

- Правовая основа (выбрать):
- Входит в должностные обязанности
 - Доп. соглашение к ТД № ____ от ____
 - ГПХ № ____ от ____

Размер доплаты/надбавки: _____

Подпись:

Наставник _____ / _____ /

Анкета обратной связи от обучающегося
(анонимно, по завершении практики)

1. Чёткость объяснений наставника?

- да
- частично
- нет

2. Безопасные условия труда?

- да
- скорее да
- нет

3. Обратная связь по работе?

- регулярно
- редко
- никогда

4. Помог в профессиональном самоопределении?

- да
- скорее да
- нет

5. Общая оценка (1–5): ____

6. Что улучшить?
