

УТВЕРЖДАЮ

Председатель
СПК имени И.П.Сенько



В.В. Шумель

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ СПК имени И.П.Сенько

1. Общие положения

Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в целях организации и проведения профессионального обучения на производстве впервые поступающих в организацию молодых работников (специалистов).

В настоящем Положении используются следующие понятия:

наставничество - форма профессионального становления и воспитания молодых работников (специалистов) под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе;

наставник - высококвалифицированный сотрудник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми работниками (специалистами) по их адаптации к производственной деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом;

молодой работник (специалист) - лицо, поступившее на работу и осуществляющее свою деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его способностей (далее - молодой работник).

2. Цели и задачи наставничества

Цели и задачи:

оказание помощи молодому работнику в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами труда, передачи наставником личного опыта;

создание условий для становления квалифицированного и технически грамотного работника;

вовлечение молодого работника в трудовой процесс и общественную жизнь организации с учетом его индивидуальных

склонностей, закрепление его в организации;

адаптация молодого работника в трудовом коллективе, освоение им корпоративной культуры, принятие традиций трудового коллектива и правил поведения в организации;

формирование высоких нравственных принципов, чувства долга и ответственности, уважения к профессии и добросовестного отношения к трудовой деятельности;

повышение качества подготовки и квалификации молодых работников (специалистов), постоянное совершенствование форм и методов наставничества;

снижение текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с нанимателем;

создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата.

3. Механизм реализации наставничества

Наставничество устанавливается для впервые принятого на работу молодого работника.

Наставничество организуется не позднее семи дней с момента принятия молодого работника на работу и вводится:

на срок до 1 года - над выпускниками учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования и среднего специального образования;

на срок до 2 лет - над молодыми работниками, не имеющими профессионального образования.

Наставничество организуется на основании Распоряжения председателя СПК. В Распоряжении указываются продолжительность и условия наставничества, должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого работника, размер доплаты за наставничество. Распоряжение согласовывается с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

Между наставником и молодым работником заключается соглашение о трудовом сотрудничестве.

Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя председателя по идеологической работе, руководителей структурных подразделений.

Заместитель председателя по идеологической работе:

совместно с руководителями структурных подразделений, профсоюзным комитетом готовит список наставников по организации;

рассматривает и утверждает план организации и проведения наставничества;

организует обучение наставников передовым формам и методам обучения молодых работников, основам педагогики и психологии,

оказывает им методическую и практическую помощь в составлении планов работы;

совершенствует формы наставничества в соответствии с изменяющимися потребностями организации;

изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества на производстве;

вносит предложения о поощрении наставников;

организует аттестацию прошедших обучение молодых работников.

Руководитель структурного подразделения:

рассматривает и утверждает индивидуальный план наставничества;

проводит инструктаж наставников и молодых работников;

создает необходимые условия для совместной работы молодого работника с закрепленным за ним наставником;

осуществляет систематический контроль над ходом обучения;

совместно с другими лицами участвует в аттестации молодого работника.

В организации могут применяться формы наставничества:

индивидуальное наставничество - за наставником закрепляется один молодой работник;

групповое наставничество, при котором наставник руководит группой или бригадой молодых работников;

Наставник в течение десяти дней с момента начала обучения совместно с молодым работником разрабатывает Индивидуальный план наставничества.

В течение всего периода обучения наставник обеспечивает качественное и своевременное обучение молодого работника в соответствии с индивидуальным планом наставничества.

По завершении выполнения индивидуального плана обучения наставник составляет характеристику на молодого работника, указывает достигнутые результаты и представляет ее руководителю структурного подразделения.

Результаты обучения молодых работников оценивает квалификационная (аттестационная) комиссия в порядке, определенном законодательством.

Молодой работник уведомляется о решении (рекомендациях), вынесенном комиссией.

4. Деятельность наставника.

Требования к подбору наставника.

Наставником назначается наиболее опытный, высококвалифицированный рабочий, мастер, руководитель среднего звена или специалист, который:

знает специфику деятельности организации и ее традиции;

владеет особенностями и спецификой работы по специальности молодого работника;

имеет продолжительный стаж работы по специальности в организации, богатый жизненный опыт, безупречную репутацию.

Наставник имеет право:

осуществлять обучение молодого работника в оговоренные сроки;
требовать от молодого работника выполнения указаний по вопросам, связанным с его производственной деятельностью;

ходатайствовать перед руководством о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного;

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого работника, вносить предложения в профсоюзные органы, соответствующим руководителям о поощрении молодого работника, увеличении размера заработной платы, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

с согласия руководителя структурного подразделения привлекать для обучения молодого работника других сотрудников;

участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого работника;

ходатайствовать перед квалификационной (аттестационной) комиссией о присвоении молодому работнику более высокой квалификации, категории по должности.

Наставник обязан:

разработать совместно с молодым работником индивидуальный план наставничества;

ознакомить молодого работника с целями и задачами деятельности организации, производственными и социально-бытовыми условиями подразделения, основами корпоративной культуры;

ознакомить с требованиями по обучаемой специальности, охране труда и правилами внутреннего трудового распорядка;

проводить необходимое обучение и контролировать выполняемую работу молодого работника, оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

способствовать рациональной организации труда молодого работника, эффективному использованию новой техники и оборудования, экономии топливно-энергетических ресурсов, сырья и материалов;

личным примером развивать положительные качества молодого работника, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

подводить итоги профессиональной адаптации молодого работника, составлять характеристику по итогам обучения, давать заключение о результатах прохождения адаптации с предложениями по дальнейшей работе молодого работника.

Ответственность наставника

наставник несет персональную ответственность за качество обучения молодого работника и за его действия в период прохождения наставничества, связанные с трудовой деятельностью в организации.

Показателем оценки эффективности работы наставника является полное освоение профессии молодым работником за период обучения.

5. Права и обязанности молодого работника.

Молодой работник имеет право:

обращаться за помощью к своему наставнику;

вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с обучением;

участвовать в обсуждении результатов наставничества;

выходить с ходатайством к руководителю структурного подразделения и заместителю генерального директора по идеологической и кадровой работе о смене наставника.

Молодой работник обязан:

знать нормативные акты, определяющие его трудовую деятельность, особенности деятельности структурного подразделения, функциональные обязанности по его специальности, занимаемой должности;

постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;

исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, должностной (рабочей) инструкцией;

соблюдать соглашение о трудовом сотрудничестве между наставником и молодым работником, индивидуальный план наставничества.