

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
над молодыми специалистами**

**из числа выпускников образовательных учреждений для детей-сирот
и детей, оставшихся без попечения родителей**

1. 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 (название предприятия) 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.

2. Наставничество распространяется:

- на начинающих молодых рабочих из числа выпускников образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, не более двух лет после года окончания учебного заведения (ПТУ, СПТУ, ТУ);
- начинающих молодых специалистов не более двух лет после окончания среднего специального учебного заведения и не более одного года после окончания высшего учебного заведения.

3. Требования к подбору наставника

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 трех лет;
- служебный статус – рабочий не ниже IV разряда, специалист не ниже 3-й категории;
- 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
- прошедший специальную подготовку.

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 трех лет;
- служебный статус – специалист или служащий не ниже 2-й категории;
- 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;
- прошедший специальную подготовку.

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

4. Организационное закрепление наставника за молодым работником

Подбор наставников осуществляется руководителем подразделения совместно с отделом кадров, профсоюзным комитетом и комиссией по работе с молодыми специалистами и рабочими, а также по согласованию со Службой сопровождения выпускников.

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

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

Приказ оформляется после прохождения наставниками подготовительного тренинга в Службе сопровождения выпускников.

5. Обязанности наставника

Наставник обязан:

- помогать молодому работнику последовательно и грамотно овладевать своей специальностью, профессией, навыками, приемами, оборудованием и т. д.;
- прививать чувство ответственности за выполненную работу;
- знакомить молодого работника с традициями предприятия, приобщать к общественной жизни предприятия совместно с комиссией по работе с молодыми специалистами и рабочими;
- вести учет проделанной работы и изменений в трудовой жизни своего подопечного в дневнике;
- отчитываться о проделанной работе на заседании Совета наставников с обязательным участием начальника подразделения, начальника структурного подразделения и куратора Службы сопровождения выпускников;
- участвовать в принятии решения совместно с руководителем подразделения и Советом молодых специалистов по истечении срока наставничества молодого специалиста.

6. Права наставника

Наставник имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного;
- ходатайствовать перед квалификационной комиссией о поощрении;
- ходатайствовать перед квалификационной комиссией о предоставлении возможности молодому рабочему передачи экзамена на более высокий разряд, перед аттестационной комиссией – о присвоении молодому

специалисту более высокой категории по должности и увеличении размера должностного оклада.

7. Моральное и материальное поощрение наставников

В целях материального поощрения наставнику с момента выхода приказа о его назначении начисляется ежемесячная надбавка к окладу в размере ().

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

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