

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР
СТАНДАРТИЗАЦИИ, МЕТРОЛОГИИ И ИСПЫТАНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ
САХА (ЯКУТИЯ)»
(ФБУ «Якутский ЦСМ»)**

УТВЕРЖДАЮ
Директор ФБУ «Якутский ЦСМ»

Д.Д.Ноговицын

«18» февраля 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
в ФБУ «ЯКУТСКИЙ ЦСМ»**

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в целях организации и проведения профессионального обучения в ФБУ «Якутский ЦСМ» впервые поступающих в организацию молодых специалистов.

2. Положение предназначено для работников ФБУ «Якутский ЦСМ», принимающих участие в реализации системы наставничества.

3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодого инженера, специалиста 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 специалистами по их адаптации к производственной деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом;

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

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

4. Цели и задачи:

оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет

ознакомления с организацией средств поверки, передачи наставником личного опыта;

создание условий для становления квалифицированного и технически грамотного работника;

вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь организации с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его в организации;

адаптация молодого специалиста 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 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.

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

5. Наставничество устанавливается для впервые принятого на работу молодого специалиста.

6. Наставничество организуется не позднее семи дней с момента принятия молодого специалиста на работу и вводится:

на срок до одного года – над вновь поступившими в ФБУ «Якутский ЦСМ» работниками, имеющими высшее техническое образование или среднее специальное образование;

7. Наставничество организуется на основании приказа директора ФБУ «Якутский ЦСМ». В приказе указываются продолжительность и условия наставничества, должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого специалиста, размер доплаты за наставничество.

8. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на специалиста по кадрам, руководителя ОС, гл. метролога, и руководителя структурного подразделения.

9. Специалист по кадрам:

совместно с руководителем ОС, гл. метрологом, руководителями структурных подразделений готовит список наставников по ФБУ «Якутский ЦСМ» и проект приказа для его утверждения;

организует обучение наставников передовым формам и методам обучения молодых специалистов, 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 специалистов.

10. Ответственность за наставничество в подразделении несет руководитель структурного подразделения.

11. Руководитель структурного подразделения:
 рассматривает и утверждает индивидуальный план наставничества;
 создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;

осуществляет систематический контроль над ходом обучения;
 совместно с другими лицами участвует в аттестации молодого специалиста.

12. В ФБУ «Якутский ЦСМ» применяется индивидуальная форма наставничества, при которой за наставником закрепляется один молодой специалист;

13. Наставник в течение десяти дней с момента начала обучения совместно с молодым специалистом разрабатывает индивидуальный План (программа) прохождения стажировки (Приложение 1).

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

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

19. Результаты обучения молодых специалистов аттестационная комиссия в порядке, определенном законодательством.

20. Молодой специалист должен быть уведомлен о решении (рекомендациях), вынесенном комиссией.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАСТАВНИКА

21. Требования к подбору наставника.

Наставником назначается наиболее опытный, высококвалифицированный специалист, который:

знает специфику деятельности ФБУ «Якутский ЦСМ» и его традиции;

владеет особенностями и спецификой работы по специальности молодого специалиста;

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

23. Наставник имеет право:

осуществлять обучение молодого специалиста в оговоренные сроки;

требовать от молодого специалиста 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 специалиста, вносить предложения на технический Совет ФБУ «Якутский ЦСМ» о поощрении молодого специалиста, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

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

участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого специалиста;

ходатайствовать перед аттестационной комиссией о присвоении молодому специалисту, более высокой квалификации, категории по должности.

24. Наставник обязан:

разработать совместно с молодым специалистом индивидуальный план наставничества;

ознакомить молодого специалиста, 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 специалиста, оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

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

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

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

25. Ответственность наставника:

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

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

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

27. Молодой специалист 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 руководителю кадрового подразделения о смене наставника.

28. Молодой специалист обязан:

знать нормативные акты, определяющие его трудовую деятельность, особенности деятельности сектора, 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 специалистом индивидуальный план наставничества.

СИСТЕМА МОРАЛЬНОГО И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ НАСТАВНИКОВ

29. В целях материального поощрения наставника с момента выхода приказа о его назначении устанавливается доплата в размере, определяемым директором Центра.

30. Размер доплаты может понижаться приказом директора Центра на основании ходатайства руководителя кадрового подразделения или руководителя структурного подразделения в связи с недобросовестным отношением наставника к выполнению обязанностей по обучению и воспитанию закрепленного за ним молодого специалиста.

31. В коллективный договор организации могут быть внесены положения о дополнительном стимулировании работы наставников: учреждение грамоты "Лучший наставник организации", безусловное продление контракта на максимальный срок, дополнительные дни к отпуску, единовременное вознаграждение в случае закрепления молодого специалиста в организации, досрочное получение почетного звания заслуженного работника и др.

Специалист по кадрам



В.В.Попова