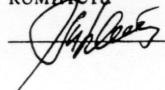
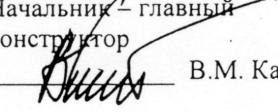


Приложение № 1
к приказу № 288
от «27 » 04 2006г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного
комитета
 М.Л. Катьков

«УТВЕРЖДАЮ»
Начальник – главный
конструктор
 В.М. Кашин

ПОЛОЖЕНИЕ о наставнике молодого специалиста

1. Общие положения

Наставничество – необходимая составляющая программы профессиональной адаптации молодых специалистов на предприятии для ускорения вовлечения их в трудовой процесс с учетом их индивидуальных наклонностей.

Цели наставничества:

- направленная помощь молодым специалистам в активном освоении тонкостей специальных знаний и необходимых навыков для выполнения обязанностей по занимаемой и подготовке к более высокой должности;
- повышение материальной заинтересованности высококвалифицированных сотрудников предприятия в передаче знаний и опыта молодым специалистам;
- преемственность лучших традиций предприятия в духе корпоративности.

2. Объект наставничества.

Наставничество распространяется на работников предприятия, имеющих статус молодого специалиста в соответствии с «Положением об особенностях организации и оплаты труда молодых специалистов на основе индивидуальных контрактов» (далее «Положение...») в течение 2-х лет с момента получения ими этого статуса.

3. Содержание наставничества.

Индивидуальная программа профессиональной адаптации молодого специалиста под руководством наставника оформляется в виде плана-отчета на 2 года и утверждается начальником подразделения. План-отчет содержит основные направления работы наставника с молодым специалистом. Каждое направление конкретизируется перечнем работ в индивидуальном ежемесячном плане молодого специалиста (п.1.5 «Положения...»). (Пример «Плана-отчета работы молодого специалиста под руководством наставника» - Приложение №1). План-отчет вместе с отзывом наставника представляется на аттестационную комиссию по истечении периодов в 3, 6, 12, 18, 24 месяца наставничества для подведения итогов и оценки уровня приобретенных молодым специалистом знаний, умений, навыков.

4. Требования к подбору наставника

Кандидатура наставника подбирается руководителем подразделения, в котором работает молодой специалист, из числа высококвалифицированных сотрудников с соблюдением следующих требований:

- наличие профессионального высшего образования;

- стаж работы на предприятии (в подразделении) не менее 5 лет;
- служебный статус – специалист не ниже 1 категории, но не выше начальника сектора;
- наличие таких качеств, как отзывчивость, выдержка, тактичность.

Закрепление наставников производится по решению Начальника – главного конструктора на основании служебной записки начальника подразделения.

5. Обязанности наставника

1. Помощь молодому специалисту в последовательном и грамотном освоении своей специальности по занимаемой должности, содействие его квалификационному росту посредством передачи знаний и опыта.
2. Разработка основных этапов программы профессиональной адаптации молодого специалиста на два года (Плана-отчета совместной работы на 2 года и индивидуального ежемесячного плана молодого специалиста).
3. Контроль выполнения этапов плана-отчета и учет проделанной работы по индивидуальному ежемесячному плану, изменений в трудовой жизни своего подопечного.
4. Подготовка отзыва для аттестационной комиссии о работе молодого специалиста по каждому этапу программы.
5. Оказание молодому специалисту содействия в адаптации в новом коллективе.
6. Помощь в оформлении контракта молодого специалиста в соответствии с п.1.4. «Положения...».
7. Отчет о проделанной работе на аттестационной комиссии подразделения в соответствии с п.1.5. «Положения об особенностях организации и оплаты труда молодых специалистов на основе индивидуальных контрактов».

6. Права наставника

1. Требовать от молодого специалиста исполнения работ, предусмотренных двухлетней программой и ежемесячным индивидуальным планом.
2. Ходатайствовать перед администрацией о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного.
3. Ходатайствовать перед аттестационной комиссией о присвоении молодому специалисту более высокой категории по должности и увеличении размера надбавки.

7. Вознаграждение наставника

За выполнение обязанностей наставника молодого специалиста устанавливается ежемесячная надбавка к окладу в размере до 1500 рублей за каждого молодого специалиста, при этом за одним наставником может быть закреплено не более 2-х молодых специалистов. Размер надбавки может корректироваться в зависимости от результатов работы на основании решения аттестационной комиссии. Оформление надбавок производится в форме Списка на установление надбавки за наставничество. Выплата надбавки производится по коду перечня видов оплат и удержаний 046 – персональная надбавка за дополнительную работу. Список оформляется ООТиЗ по решению Начальника – главного конструктора на основании служебной записки начальника подразделения.

Начальник ООТиЗ

С.С.Ковалёв

Приложение №1
к «Положению о наставнике
молодого специалиста»

ПЛАН-ОТЧЕТ
работы молодого специалиста (должность, Ф.И.О.) под руководством
наставника (должность, Ф.И.О.) подразделения № _____
на период с _____ по _____.

Наименование работы 1	Срок 2	Отчет о выполнении 3
1. Оформление контракта молодого специалиста.	2 недели	Контракт
2. Изучение должностной инструкции и положения о подразделении.	2 недели	
3. Знакомство с кратким описанием структуры предприятия.	2 недели	
4. Знакомство с колдоговором и работой профсоюзной организации предприятия.	2 недели	
5. Изучение работы подразделения: a) общие сведения; b) технологические процессы; c) процессы разработки и конструирования (включая проектирование на ЭВМ); d) действующие ГОСТы, e) методики и инструкции по оформлению чертежей; f) методы проведения технических расчетов при конструировании; g) применяемые в конструкциях материалы и их свойства, технические требования, предъявляемые к разрабатываемым конструкциям.	Постоянно	Справки о выполненной работе.
6. Изучение передового опыта (участие в семинарах, подготовка рефератов, выставках, ШМИ...)		
7. Выполнение личного производственного задания (перечень заданий месячного плана)	Постоянно	Месячный отчет.
8. Знакомство с системой планирования и системой оплаты труда на предприятии.		

Начальник подразделения