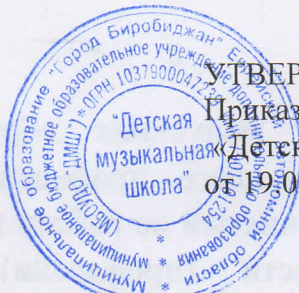


ПРИНЯТО  
на педагогическом совете  
Протокол от 18.06.2018 № 4



УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора МБОУДО  
«Детская музыкальная школа»  
от 19.06.2018 № 368

## Положение о наставничестве

в муниципальном бюджетном образовательном учреждении  
дополнительного образования «Детская музыкальная школа»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящие методические рекомендации определяют порядок организации и проведения работы в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Детская музыкальная школа» (далее – МБОУДО «ДМШ») по закреплению наставников из числа опытных и высококвалифицированных работников за молодыми специалистами, права и обязанности наставника и закрепленного за ним молодого специалиста, руководство наставничеством.

1.2. Настоящие методические рекомендации разработаны на основании Методических рекомендации о системе закрепления наставников из числа опытных и высококвалифицированных работников за молодыми специалистами в организациях Еврейской автономной области, утвержденных Решением областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в Еврейской автономной области от 17.08.2012 № 10.

1.3. Настоящие методические рекомендации в приоритетном порядке распространяются на молодых специалистов в возрасте до 30 лет, окончивших образовательные учреждения профессионального образования и после окончания учебы, впервые трудоустроившиеся по полученной специальности (профессии), однако данные рекомендации могут применяться и к работникам впервые принятым на работу без профессионального образования, а также ко всем вновь принятым на работу в организацию.

1.4. Для целей настоящих методических рекомендаций используются следующие понятия:

наставничество – форма адаптации, практического обучения и воспитания молодых специалистов в целях быстрого овладения профессиональными навыками, развития профессиональной и творческой активности, адаптации в трудовом коллективе;

наставник – работник организации, имеющий профессиональное образование и (или) опыт работы, высокие показатели в исполнении трудовых функций, назначенный локальным актом организации, и за которым закреплен молодой специалист;

молодой специалист – выпускник образовательного учреждения (начального, среднего или высшего профессионального образования) в возрасте до 30 лет, впервые принятый на работу по основному месту работы по полученной специальности (профессии), выполнение трудовых обязанностей по которой требует освоение практических навыков и знаний;

руководитель – руководитель структурного подразделения организации (отделения), при отсутствии структурного подразделения – руководитель организации.

1.5. Целями наставничества являются адаптация молодых специалистов к работе по специальности (профессии), обеспечение оптимального использования времени и ресурсов для скорейшего достижения ими необходимых производственных и иных показателей, снижение текучести персонала, мотивация молодежи к установлению длительных трудовых отношений с организацией.

1.6. Основными задачами наставничества являются:

- привитие практических навыков молодым специалистам в работе по полученной специальности (профессии);
- ускорение профессиональной и социальной адаптации принимаемых молодых специалистов;
- содействие достижению молодыми специалистами высокого качества труда;
- формирование квалифицированного кадрового состава и его стабилизация в организации;
- воспитание у молодых специалистов чувства личной ответственности за эффективную работу.

## **2. Порядок организации работы по наставничеству**

2.1. Наставником назначается наиболее опытный, высококвалифицированный преподаватель, заведующий отделением, знающий особенности и специфику работы по должности (профессии) молодого специалиста, и имеющий способность к наставничеству. Работники назначаются наставниками с их письменного согласия.

К наставничеству могут также привлекаться работники, достигшие пенсионного возраста, продолжающие работу в организации, имеющие богатый опыт и достигшие значительных успехов в своей профессиональной деятельности.

2.2. Наставничество устанавливается продолжительностью от одного до шести месяцев в зависимости от уровня профессиональной подготовки молодого специалиста, его индивидуальных способностей к накоплению и обновлению профессионального опыта, установленного испытательного срока, а также в зависимости от сложности и специфики должности (профессии), на которую он принят.

Период наставничества может быть досрочно прекращен локальным актом организации по представлению наставника либо руководителя структурного подразделения, в которое принят молодой специалист, в случае, если молодой специалист овладел практическими навыками и знаниями в достаточном объеме для выполнения должностных обязанностей самостоятельно.

Также срок наставничества может быть продлен локальным актом организации по представлению наставника либо руководителя структурного подразделения, в которое принят молодой специалист, в случае болезни, командировки или иного продолжительного отсутствия по объективным причинам наставника или молодого специалиста.

2.3. Назначение работника в качестве наставника конкретного молодого специалиста производится локальным актом организации с указанием срока наставничества.

Рекомендуется назначать наставника вновь принятому молодому специалисту с изданием локального акта организации о приеме на работу молодого специалиста, но не позднее 7 дней со дня приема на работу молодого специалиста.

2.4. Наставник может осуществлять наставничество в отношении не более чем трех молодых специалистов одновременно.

2.5. Замена наставника может производиться в следующих случаях:

- расторжения трудового договора с наставником;
- перевода наставника или молодого специалиста на иную должность или в другую организацию;
- неисполнения наставником своих обязанностей;
- по мотивированному заявлению наставника или молодого специалиста.

Замена наставника производится локальным актом организации в соответствии с пунктом 2.3. настоящего положения.

2.6. Наставничество может осуществляться в следующих формах: без отрыва от производства и с отрывом от производства.

Выбор формы наставничества зависит от специфики должности (профессии) и сложности выполняемой работы, на которую принят молодой специалист.

2.7. Работнику за выполнение работ по наставничеству без отрыва от производства в отношении одного молодого специалиста устанавливается доплата в размере, определяемом локальным актом организации, но не менее 15 % от среднемесячной заработной платы данного работника, в отношении двух и трех молодых специалистов – не менее 20 % и 25 % соответственно.

За работником, осуществляющим наставничество в отношении одного, двух или трех молодых специалистов с отрывом от производства, сохраняется рабочее место, заработная плата в размере 100 % от среднемесячной заработной платы данного работника и устанавливается доплата в размере, определяемом локальным актом организации, но не менее 10% от среднемесячной заработной платы данного работника.

### **3. Права и обязанности наставника и обучаемого**

#### **3.1. Наставник имеет право:**

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством;
- вносить предложения руководителю о поощрении молодого специалиста либо о его привлечении к дисциплинарной ответственности;
- обращаться к руководителю с мотивированным заявлением о сложении с него обязанностей наставника в отношении конкретного молодого специалиста по причинам личного характера или досрочного успешного овладения молодым специалистом необходимыми профессиональными навыками, умениями и знаниями;
- на оплату за выполнение работ по наставничеству.

#### **3.2. Наставник обязан:**

- ознакомить молодого специалиста с нормативными правовыми актами, технологической документацией, учебно-методическими и иными документами, регламентирующими его трудовую деятельность;
- оказывать методическую и практическую помощь молодому специалисту в приобретении навыков для выполнения им работы по специальности (профессии), осуществлять контроль за качеством работы молодого специалиста, своевременно выявлять допущенные ошибки и недостатки в работе и совместно с молодым специалистом принимать меры к их устранению;
- по итогам наставничества представить руководителю отзыв, в котором должна содержаться информация о деловых качествах молодого специалиста и его готовности к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей.

#### **3.3. Молодой специалист имеет право:**

- пользоваться имеющейся у работодателя правовой, технологической, учебно-методической и иной документацией по вопросам, связанным с исполнением трудовых обязанностей;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с трудовой деятельностью;
- подавать мотивированное заявление руководителю о замене наставника.

#### 3.4. Молодой специалист обязан:

- изучать нормативные правовые акты, технологическую, учебно-методическую и иную документацию организации, необходимые для выполнения его трудовых обязанностей;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности;
- своевременно и качественно выполнять поручения наставника, связанные с исполнением трудовых обязанностей.

3.5. Локальным актом организации могут устанавливаться иные права и обязанности наставника и молодого специалиста.

### **4. Руководство наставничеством**

4.1. Контроль за осуществление наставничества несет заведующий отделением.

4.2. Ответственность за осуществление наставничества несет руководитель учреждения.

4.3. Администрация учреждения благоприятные трудовые и социальные условия для эффективного осуществления наставничества в отношении молодого специалиста.

4.4. Деятельность наставника и результаты наставничества за молодым специалистом оценивает руководитель, который рассматривает на Совете школы представленную наставником характеристику на молодого специалиста, заслушивает его сообщение о работе молодого специалиста в период работы, и по результатам рассмотрения вносит предложение о дальнейшем профессиональном развитии молодого специалиста.