

Приложение № 11
к коллективному договору



УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБУК «ЦБС» г. Искитима
М.С. Заречнева

31 января 2024 г.

ПРИНЯТО с учетом мнения
первичной профсоюзной организации
Председатель профкома МБУК «ЦБС»
г. Искитима

О.А. Шавнина
О.А. Шавнина

« 31 » января 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ
БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА» ГОРОДА ИСКИТИМА
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

г. Искитим
2024 год

1. Цели и задачи наставничества.

1.1. Целью наставничества является оказание помощи сотрудникам (стажерам) в их профессиональном становлении.

1.2. Основными задачами наставничества являются:

а) ускорение процесса обучения основным навыкам профессии, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на сотрудника задачи по занимаемой должности;

б) адаптация к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в данном подразделении.

2. Организация наставничества.

2.1. Наставничество устанавливается над новыми сотрудниками в период испытательного срока.

2.2. Наставничество устанавливается продолжительностью до двух месяцев.

2.3. Наставники подбираются из наиболее подготовленных сотрудников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющие системное представление о своем участке работы и работе подразделения, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

2.4. Утверждение сотрудника (специалиста) в качестве наставника осуществляется в приказе о назначении нового сотрудника стажером в должности либо о назначении его на определенную должность. Основанием для закрепления наставника является представление непосредственным начальником предполагаемого наставника сотруднику при обоюдном согласии сторон.

2.5. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач новым сотрудником в период испытательного срока. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

2.6. По завершении наставнической деятельности сотрудник оценивается с разных уровней: руководителем подразделения, наставником, коллегами, подчиненными и самим аттестуемым.

2.7. Система мотивации наставника:

1 вариант - новый сотрудник успешно проходит испытательный срок - наставник получает дополнительное вознаграждение в размере – 3000 рублей;

2 вариант - новый сотрудник, проработавший не менее одного месяца, не прошел испытательный срок (не по причине неудовлетворительной работы наставника) -

наставник получает компенсацию (формы морального поощрения) за проделанную работу – 2000 рублей ;

3 вариант - при выявлении неудовлетворительной работы наставника – ему объявляется замечание.

3. Обязанности наставника.

Наставник обязан:

3.1. Знать требования законодательства, отраслевых нормативных актов, определяющих права и обязанности сотрудника (стажера) по занимаемой должности.

3.2. Разрабатывать и утверждать совместно с непосредственным начальником сотрудника (стажера) индивидуальный план его обучения.

3.3. Всесторонне изучать деловые и нравственные качества сотрудника (стажера), его отношения к работе, коллективу.

3.4. Оказывать сотруднику (стажеру) индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приемами, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

3.5. Личным примером развивать положительные качества сотрудника (стажера), привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

3.6. Нести материальную ответственность за действия стажера в период прохождения им испытательного срока до момента назначения его на определенную должность.

4. Права наставника.

4.1. Наставник с согласия непосредственного руководителя подключает для дополнительного обучения стажера других сотрудников.

4.2. Требуя рабочие отчеты у нового сотрудника как в устной, так и в письменной форме.

4.3. Участвует в обсуждении вопросов, связанных со служебной, общественной деятельностью сотрудника (стажера), вносит предложения непосредственному начальнику о его поощрении, применении мер дисциплинарного воздействия, удовлетворении разумных потребностей и запросов.