



Администрация муниципального округа город Мончегорск
с подведомственной территорией Мурманской области
(АДМИНИСТРАЦИЯ города МОНЧЕГОРСКА)

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

05.08.2025

№ 1024

Мончегорск

Об утверждении Положения о наставничестве в сфере труда в муниципальных учреждениях города Мончегорска

В соответствии со статьей 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Мурманской области от 30.05.2025 № 382-ПП «Об утверждении Положения о наставничестве в сфере труда в государственных областных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Мурманской области», Уставом города Мончегорска

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о наставничестве в сфере труда в муниципальных учреждениях города Мончегорска.
2. Установить, что расходы, связанные с реализацией настоящего постановления, осуществляются за счет средств бюджета города Мончегорска, средств субвенции областного бюджета, средств от иной приносящей доход деятельности.
3. Администрации города Мончегорска и функциональным органам администрации города Мончегорска привести в соответствие с настоящим постановлением положения (примерные положения) об оплате труда работников муниципальных учреждений.
4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в газете «Мончегорский рабочий» и подлежит размещению на официальном сайте органов местного самоуправления города Мончегорска.
5. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя Главы города Мончегорска по вопросам экономики и финансов – начальника управления финансов.

Глава города Мончегорска

А.В. Рудаков

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
города Мончегорска
от 05.08.2025 № 1024

Положение
о наставничестве в сфере труда
в муниципальных учреждениях города Мончегорска

1. Настоящее Положение определяет порядок осуществления наставничества в сфере труда в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях города Мончегорска (далее - порядок, наставничество, муниципальные учреждения), размеры и условия осуществления выплат работникам за наставничество с учетом оценки результативности их деятельности, а также с учетом финансовой возможности муниципальных учреждений.

В целях реализации настоящего Положения под наставничеством следует понимать выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

Наставником является работник, осуществляющий наставничество.

2. Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципальных учреждений, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, могут быть установлены дополнительные условия осуществления наставничества, а также размеры и условия осуществления выплат за наставничество в муниципальных учреждениях, не ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, установленными порядком.

3. Наставничество осуществляется лицами, имеющими значительный опыт работы в соответствующей сфере, в целях содействия профессиональному развитию работников, трудоустроившихся в муниципальные учреждения, направленному на формирование знаний и умений, необходимых для обеспечения работы на высоком профессиональном уровне, и воспитания добросовестного отношения к исполнению должностных обязанностей.

4. Задачами наставничества являются:

а) повышение информированности работника, в отношении которого осуществляется наставничество, о направлениях и целях деятельности муниципального учреждения, стоящих перед ним задачах, а также ускорение процесса адаптации работника, трудоустроившегося впервые в муниципальное учреждение в соответствующей сфере, или работника, имеющего стаж работы в соответствующей сфере, впервые трудоустроившегося в данное муниципальное учреждение;

б) развитие у работника, в отношении которого осуществляется

наставничество, умений самостоятельно, качественно и своевременно исполнять возложенные на него должностные обязанности и поддерживать профессиональный уровень, необходимый для их надлежащего исполнения;

в) повышение мотивации работника, в отношении которого осуществляется наставничество, к надлежащему исполнению должностных обязанностей, эффективной и долгосрочной профессиональной деятельности.

5. Руководитель (лицо, исполняющее обязанности руководителя) муниципального учреждения создает условия для осуществления наставничества.

6. Организацию наставничества в муниципальном учреждении осуществляет кадровое подразделение (работник, ответственный за ведение кадровой работы) муниципального учреждения (далее - кадровое подразделение).

7. Наставничество осуществляется, как правило, в отношении работника, трудоустроившегося впервые в муниципальное учреждение в соответствующей сфере, или работника, имеющего стаж работы и впервые трудоустроившегося в данное муниципальное учреждение.

8. Предложение об осуществлении наставничества направляется руководителю (лицу, исполняющему обязанности руководителя) муниципального учреждения руководителем структурного подразделения муниципального учреждения, в котором предусматривается замещение профессии (должности) работником, в отношении которого предлагается осуществлять наставничество (далее - непосредственный руководитель). Данное предложение содержит сведения о сроке наставничества и согласии работника, назначаемого наставником.

9. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы, а также размеры и условия осуществления выплат за наставничество в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству и финансовой возможности муниципального учреждения. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные порядком, а также нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

10. Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

11. Непосредственный руководитель работника, в отношении которого осуществляется наставничество, в случае временной нетрудоспособности наставника в течение длительного срока или его длительной служебной командировки, а также возникновения иных обстоятельств, препятствующих

осуществлению наставничества, в течение одного рабочего дня с момента возникновения указанных обстоятельств направляет предложения руководителю (лицу, исполняющему обязанности руководителя) муниципального учреждения для принятия решения о назначении другого наставника. Срок наставничества при этом не изменяется.

12. Наставничество прекращается до истечения установленного срока в случае перевода работника, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную профессию (должность), другую работу в том же или в другом муниципальном учреждении или его увольнения.

13. Наставник назначается из числа наиболее авторитетных, опытных и результативных работников муниципального учреждения в соответствующей сфере (по направлению деятельности). У наставника не должно быть дисциплинарного взыскания, а также в отношении него не должна проводиться служебная проверка (служебное расследование).

14. Непосредственный руководитель работника, в отношении которого осуществляется наставничество, не может являться наставником.

15. Наставник одновременно может осуществлять наставничество в отношении не более чем двух работников.

16. Функции наставника осуществляются работником, являющимся наставником, наряду с исполнением его должностных обязанностей (работой), определенных трудовым договором в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены).

17. В функции наставника входят:

а) содействие в ознакомлении работника, в отношении которого осуществляется наставничество, с условиями и особенностями работы данного муниципального учреждения;

б) представление работнику рекомендаций по вопросам, связанным с исполнением его должностных обязанностей;

в) выявление ошибок, допущенных работником при осуществлении им должностных обязанностей, и содействие в их устранении;

г) передача накопленного опыта, профессионального мастерства, демонстрация и разъяснение наиболее рациональных методов исполнения должностных обязанностей;

д) оказание работнику консультативно-методической помощи при его обращении за профессиональным советом.

18. Наставник имеет право:

а) принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с исполнением должностных обязанностей работником, в отношении которого осуществляется наставничество, с его непосредственным руководителем;

б) давать работнику рекомендации, способствующие выработке практических умений по исполнению должностных обязанностей;

в) разрабатывать индивидуальный план мероприятий по наставничеству;

г) контролировать своевременность исполнения работником должностных обязанностей.

19. Наставнику запрещается требовать от работника, в отношении которого осуществляется наставничество, исполнения должностных обязанностей, не определенных его трудовым договором или должностной инструкцией.

20. В обязанности работника, в отношении которого осуществляется наставничество, входят:

а) самостоятельное выполнение заданий непосредственного руководителя с учетом рекомендаций наставника;

б) усвоение опыта, переданного наставником, обучение практическому решению поставленных задач;

в) учет рекомендаций наставника, выполнение индивидуального плана мероприятий по наставничеству (при его наличии).

21. Работник, в отношении которого осуществляется наставничество, имеет право:

а) обращаться по мере необходимости к наставнику за профессиональным советом для надлежащего исполнения своих должностных обязанностей;

б) принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, с непосредственным руководителем и наставником;

в) представлять непосредственному руководителю обоснованное ходатайство о замене наставника.

22. Наставник представляет непосредственному руководителю работника, в отношении которого осуществлялось наставничество, отзыв о результатах наставничества по форме согласно приложению к настоящему Положению не позднее пяти рабочих дней со дня завершения срока наставничества.

23. Непосредственный руководитель работника, в отношении которого осуществляется наставничество, проводит индивидуальное собеседование с таким работником в целях подведения итогов осуществления наставничества.

24. Непосредственный руководитель работника, в отношении которого осуществляется наставничество, проводит оценку результативности деятельности наставника на основе результатов деятельности наставника и профессиональной деятельности работника, в отношении которого осуществлялось наставничество. Оценка проводится с учетом:

а) содействия работнику, в отношении которого осуществлялось наставничество, в успешном овладении им профессиональными знаниями, навыками и умениями, в его профессиональном становлении;

б) содействия в приобретении работником, в отношении которого осуществлялось наставничество, опыта работы по специальности, направлению подготовки, формирования у него практических знаний и навыков в области профессиональной деятельности;

в) оказания работнику, в отношении которого осуществлялось наставничество, постоянной и эффективной помощи в совершенствовании форм и методов работы;

г) проведения действенной работы по воспитанию у работника, в отношении которого осуществлялось наставничество, добросовестного отношения к исполнению его должностных обязанностей.

25. Отзыв о результатах наставничества, подготовленный и подписанный наставником, после ознакомления с ним непосредственного руководителя работника, в отношении которого осуществлялось наставничество, направляется в кадровое подразделение не позднее семи рабочих дней со дня завершения срока наставничества.

26. Результативность деятельности работника в качестве наставника по решению руководителя (лица, исполняющего обязанности руководителя) муниципального учреждения учитывается при начислении ему выплат стимулирующего характера за осуществление наставничества в пределах средств фонда оплаты труда, в размере не менее 10 % и не более 50 % от оклада (должностного оклада) наставника, с учетом финансовой возможности муниципального учреждения.

Конкретные размеры и условия применения выплат стимулирующего характера в соответствии с Порядком и условиями оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением администрации города Мончегорска от 16.07.2014 № 773 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Мончегорска», устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципальных учреждений в соответствии с положениями (примерными положениями) об оплате труда работников муниципальных учреждений.

27. Деятельность работника в качестве наставника учитывается при решении вопросов, связанных с поощрением или награждением работника за безупречную и эффективную работу.

28. За эффективное и долговременное осуществление наставничества работник может быть награжден знаком отличия Губернатора Мурманской области «Почетный наставник» в соответствии с постановлением Губернатора Мурманской области от 08.04.2019 № 44-ПГ «Об учреждении знака отличия Губернатора Мурманской области «Почетный наставник».

**ОТЗЫВ
О РЕЗУЛЬТАТАХ НАСТАВНИЧЕСТВА**

1. Фамилия, имя, отчество (при наличии), занимаемая должность наставника:

2. Фамилия, имя, отчество (при наличии), занимаемая должность работника, в отношении которого осуществлялось наставничество:

3. Период наставничества: с _____ 20 ____ г. по _____ 20 ____ г.

4. Информация о результатах наставничества:

а) работник изучил следующие основные вопросы профессиональной деятельности:

б) работник выполнил по рекомендациям наставника следующие основные задания:

в) работнику следует устранить следующие недостатки при исполнении должностных обязанностей (заполняется при необходимости):

г) работнику следует дополнительно изучить следующие вопросы:

5. Определение профессионального потенциала работника и рекомендации по его профессиональному развитию:

6. Дополнительная информация о работнике, в отношении которого осуществлялось наставничество (заполняется при необходимости):

Отметка об ознакомлении непосредственного руководителя работника в отношении которого осуществлялось наставничество, с выводами наставника		Наставник	
		(должность)	
/	/	/	/
(подпись)	(расшифровка подписи)	(подпись)	(расшифровка подписи)
" ____ "	____ 20__ г.	" ____ "	____ 20__ г.
