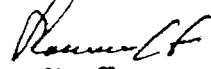


ОТКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО
«ЧЕПЕЦКИЙ МЕХАНИЧЕСКИЙ ЗАВОД»

УТВЕРЖДАЮ

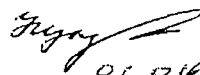
Генеральный директор

 В.А.Котрехов
04.05.2012.

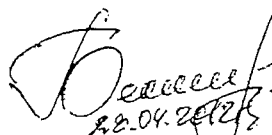
Вводится в действие с 10.05.2012
приказом от 04.05.2012 № 635

Положение
о проведении конкурса «Лучший наставник молодёжи ОАО ЧМЗ»

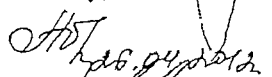
Заместитель генерального директора —
директор по управлению персоналом

 Н. П. Кукушкин
26.04.2012

Заместитель генерального директора —
директор по экономике и финансам

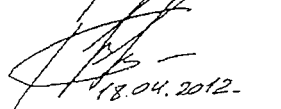
 О.Н.Бекметьев
22.04.2012

Председатель ЦПО

 Н.М. Абдулова
26.04.2012

В. А. Богатырев

Председатель Совета молодежи

 В.В. Кучин
18.04.2012.

Содержание

1	Область применения	3
2	Общие положения	3
3	Цели и задачи наставничества	3
4	Организация наставничества	4
5	Права и обязанности наставника	5
6	Проведение конкурса «Лучший наставник молодежи ОАО ЧМЗ	5
7	Определение победителей	6
8	Поощрение наставника	7
	Приложение А (Обязательное) – Оценочная таблица кандидата на звание «Лучший наставник молодого рабочего»	8
	Приложение Б (Обязательное) – Оценочная таблица кандидата на звание «Лучший наставник молодого специалиста»	9
	Приложение В (Обязательное) – Заявка на получение звания «Лучший наставник молодого специалиста (рабочего)»	10
	Приложение Г (Обязательное) – Список воспитанников кандидата на звание «Лучший наставник молодежи предприятия»	11
	Приложение Д – Рекомендуемый перечень мероприятий плана наставничества	12

1. «Область применения, ответственность»

1.1 Настоящее Положение разработано с целью построения в «Чепецкий механический завод» (далее – предприятие) эффективно функционирующей системы наставничества, которая позволяет добиться следующих результатов:

- повышение профессионального уровня и навыков всех без исключения сотрудников, включённых в систему наставничества;
- реализация инновационного потенциала молодых работников в интересах предприятия;
- снижение риска профессионального выгорания ключевых, наиболее опытных сотрудников, носителей знаний, навыков и системы корпоративных ценностей;
- предоставление опытным работникам возможностей для карьерного роста, как в горизонтальном, так и в вертикальном направлении;
- повышение экономической эффективности системы подготовки персонала;
- укрепление командного духа, повышение лояльности работников предприятия к его системе ценностей.

1.2 Настоящее Положение определяет порядок организации наставничества, права и обязанности наставника, а так же порядок проведения конкурса на звание «Лучший наставник молодёжи предприятия».

1.3 Ответственность за разработку, изменение и пересмотр Положения несёт Председатель Совета молодёжи.

1.4 Ответственность за соблюдение требований настоящего Положения несут руководители структурных подразделений предприятия, Совет молодёжи и ППО ОАО ЧМЗ.

1.5 Положение распространяется на все структурные подразделения предприятия.

2. «Общие положения»

2.1 Наставничество – передача более опытным и квалифицированным работником предприятия молодому работнику знаний и навыков, необходимых для эффективного выполнения профессиональных обязанностей/производственных заданий.

Наставничество направлено на адаптацию молодых специалистов и молодых рабочих (далее – молодых работников) к рабочему процессу, на развитие у молодых работников прикладных профессиональных компетенций. Наставничество способствует оказанию индивидуальной направленной помощи молодым работникам в ознакомлении с корпоративными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы на ОАО ЧМЗ.

2.2 Наставником молодого работника считается работник подразделения (цеха), закрепленный за молодым работником приказом начальника подразделения (цеха) в соответствии с требованиями пункта 3.2 настоящего положения.

2.3 Наставничество устанавливается в отношении молодых работников, в возрасте до 35 лет включительно, впервые приступивших к трудовой деятельности на ОАО ЧМЗ или начавших осваивать новую профессию (специальность) в качестве основной. При обучении молодого работника по второй специальности по мимо основной наставник не назначается.

2.4 Учредителями конкурса за звание «Лучший наставник молодежи предприятия» являются администрация и первичная профсоюзная организация ОАО ЧМЗ.

2.5 Работа по подготовке и организации конкурса возглавляется отделом кадров ОАО ЧМЗ и комиссией по работе с молодежью ППО ОАО ЧМЗ.

3. «Цели и задачи наставничества»

3.1 Цель наставничества – оказание помощи молодым работникам в их профессиональном становлении.

3.2 Задачи наставничества:

- Ускорение процесса профессионального становления молодого работника и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- Адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива предприятия и правил поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению трудовых обязанностей.;
- создание условий для раскрытия творческого потенциала работника.

3.3 Задачи наставничества реализуются во взаимодействии руководителей структурных подразделений, наставников, молодых работников, председателей цеховых комитетов, представителей ОК и ППО ОАО ЧМЗ.

4. «Организация наставничества»

4.1 Наставничество устанавливается на срок:

- по рабочим до 1 года;
- по молодым специалистам 3 года.

4.2 Наставники подбираются из наиболее подготовленных работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющим системное представление о своём участке работы и работе подразделения, преданных делу предприятия, поддерживающих его стандарты и правила работы, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении и умеющих работать с молодёжью.

4.3 Требования к подбору наставника:

4.3.1 Наставником молодого рабочего может быть работник предприятия:

- не моложе 35 лет;
- проработавший по специальности/профессии не менее 4 лет;
- не имеющий дисциплинарных взысканий за нарушение ПВТР в течении 1 года до закрепления за ним воспитанника;
- образование: не ниже начальное профессиональное по профилю работы молодого рабочего;
- служебный статус: на один разряд ниже высшего квалификационного разряда в подразделении;

4.3.2 Наставником молодого специалиста может быть работник предприятия:

- проработавший по специальности не менее 6 лет;
- не имеющий дисциплинарных взысканий за нарушение ПВТР в течении 1 года до закрепления за ним воспитанника;
- образование: высшее профессиональное по профилю работы молодого специалиста;

4.4 Наставник осуществляет мероприятия наставнической деятельности в отношении одного или нескольких молодых работников одновременно, но не более трёх, в зависимости от специфики деятельности.

4.5 Наставник утверждается приказом (распоряжением) руководителя структурного подразделения. Копия приказа (распоряжения) направляется в ОК, ООТиЗ и ППО ОАО ЧМЗ. За не надлежащее исполнение обязанностей наставника (пункт 5.1 настоящего положения) он может быть отстранён от наставничества приказом (распоряжением).

4.6 Непосредственное руководство и контроль за организацией наставничества осуществляет руководитель структурного подразделения, который должен обеспечить необходимые условия наставнику для осуществления им наставнических функций.

4.7 Наставничество молодого специалиста производится в соответствии с требованиями СТП СМК 193 «Порядок стажирования молодых специалистов».

Наставничество молодого рабочего производится согласно утверждённому плану, который составляется наставником и утверждается руководителем структурного подразделения. В плане устанавливаются конкретные задачи, сроки и отметки о выполнении. План наставничества должен быть составлен в соответствии с планом работы данного подразделения. Рекомендуемый перечень мероприятий плана приведён в приложении Д.

4.8 В течении десяти календарных дней по окончании установленного приказом (распоряжением) срока наставничества наставник готовит «Отчёт об итогах наставничества», который утверждает руководитель структурного подразделения и согласует председатель цехового профсоюзного комитета. В «Отчёте об итогах наставничества» даётся краткая оценка следующих показателей достигнутых работником:

- уровень профессиональных знаний, развития навыков и умений по профилю работы;
- объём выполняемых обязанностей/производственных заданий;
- результаты работы, выполнение требований и стандартов профессиональной деятельности;
- отношение к работе и инициативность;
- работоспособность;
- дисциплинированность;
- взаимоотношения с коллегами.

В отчёте формулируется вывод об объёме и качестве выполнения индивидуального плана молодого работника, о готовности молодого работника к самостоятельному выполнению обязанностей/производственных заданий.

4.9 По результатам итоговой оценки работы наставника его кандидатура рассматривается на участие в конкурсе на звание «Лучший наставник молодёжи предприятия» в соответствии с требованиями пункта 6 настоящего положения.

5. Права и обязанности наставника

5.1 Наставник обязан:

- передавать опыт, знания, навыки молодым работникам;
- оказывать помощь молодым работникам в адаптации к темпу и ритму работы; освоении должностных задач и обязанностей; направлении в командировки; социально-психологической адаптации в коллективе; подготовке рационализаторских предложений, материалов для участия в конкурсах молодых специалистов, семинарах, конференциях;
- проверять качество выполняемых работ молодым работником;
- контролировать ход выполнения молодым работником своих трудовых обязанностей.

5.2 Права наставника:

- совместно с непосредственным руководителем разрабатывать программу практического обучения молодого работника;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных со служебной, общественной деятельностью молодого работника, вносить предложения непосредственному начальнику о его поощрении, применении мер дисциплинарного воздействия;
- принимать участие в обсуждении вопросов организации работы наставничества в подразделении;
- ходатайствовать перед администрацией и цеховым комитетом о поощрении молодого работника;
- ходатайствовать перед администрацией и цеховым комитетом о присвоении молодому специалисту более высокой категории по должности и увеличения размера должностного оклада.

6. Проведение конкурса «Лучший наставник молодёжи ОАО ЧМЗ

6.1 Конкурс на звание «Лучший наставник молодёжи предприятия» проводится ежегодно.

6.2 Конкурс проводится в два этапа:

- первый этап – сравнение оценочных таблиц, выявление основных претендентов;
- второй этап – собеседование.

6.3 Итоги конкурса на звание «Лучший наставник молодёжи предприятия» проводятся по результатам работы воспитанника (воспитанников), а также самого наставника за текущий год.

6.4 Кандидат на звание «Лучший наставник молодежи предприятия» участвует в конкурсе по истечению срока наставничества как минимум над одним воспитанником.

6.5 Наставник, участвующий в конкурсе должен быть не моложе 35 лет.

6.6 Каждый цех имеет право выставить одного кандидата на звание «Лучший наставник молодого специалиста» и одного кандидата на звание «Лучший наставник молодого рабочего».

6.7 Для участия в конкурсе в срок до 31 декабря отчетного года подать следующий пакет документов:

6.7.1 Для кандидата на звание «Лучший наставник молодого рабочего»:

- совместное решение цехового комитета;
- характеристика наставника;
- приложение А;
- приложение В;
- приложение Г;
- копии документов подтверждающих достижения наставника и молодых рабочих;

6.7.2 Для кандидата на звание «Лучший наставник молодого специалиста»:

- совместное решение цехового комитета;
- характеристика наставника;
- приложение Б;
- приложение В;
- приложение Г;
- копии документов подтверждающих достижения наставника и молодых рабочих.

7. Определение победителей

7.1 Кандидаты на соискание звания «Лучший наставник молодежи предприятия» выдвигаются структурными подразделениями и рассматриваются на совете молодежи предприятия. Совет молодежи, рассмотрев кандидатуры, ходатайствует перед администрацией и первичной профсоюзной организацией о присвоении звания.

7.2 Окончательное решение о присвоении звания принимается на комиссии по наставничеству, утвержденной совместным решением администрации и ППО ОАО ЧМЗ. Подведение итогов конкурса производится путём подсчёта баллов, установленных по каждому критерию в формах оценочных таблиц (приложения А и Б) с учётом баллов присваиваемых наставнику за стаж работы на предприятии (формула 1). Копия протокола комиссии по наставничеству направляется в отдел кадров.

7.2.1 Расчет баллов присваиваемых наставнику за стаж работы на предприятии.

За каждый год работы на предприятии кандидату на звание "Лучший наставник молодежи ОАО ЧМЗ" присваивается по 1 баллу. В виду того что оценка наставнической деятельности осуществляется по отдельным оценочным таблицам (приложения А и Б) из общего стажа вычитается календарный срок работы кандидата в качестве наставника с учетом пункта 4.1. и данных таблицы приложение Г.

$X = \text{Собщ.} - \text{Снаст.}$

(1)

где:

Собщ. – общий стаж работы наставника на предприятии.

С наст. – общий срок работы в качестве наставника с учетом пункта 4.1 и данных таблицы приложение Г.

Пример: Общий стаж работы наставника на предприятии составляет 33 года. За весь период работы в ОАО ЧМЗ кандидат на звание "Лучший наставник молодежи ОАО ЧМЗ" воспитал троих молодых рабочих и одного молодого специалиста:

1) Иванова И.И. в период с 02.2008 по 02.2009;.

2) Петрова П.П. в период с 03.2009 по 03.2010;

3) Сидорова С.С. в период с 03.2009 по 03.2010;

4) Тимофеев Т.Т. в период с 04.2010 по 04.2013.

Таким образом, общий срок работы в качестве наставника (С наст.) составляет 1(Иванов И.И.)+1(Петров П.П. и Сидоров С.С.)+3(Тимофеев Т.Т.)=5 лет.

Следовательно за стаж работы на предприятии кандидату на звание "Лучший наставник молодежи ОАО ЧМЗ" присваивается $33-5=28$ баллов.

7.3 Ежегодно комиссия присуждает 1, 2, 3 место в номинации «Лучший наставник молодого специалиста» и 1, 2, 3 место в номинации «Лучший наставник молодого рабочего».

7.4 Наставникам занявшим 1^е призовые места присваивается Звание «Лучший наставник молодежи ОАО ЧМЗ».

7.4 Кандидатура не рассматривается:

- при подаче данных на кандидата позже 31 декабря отчетного периода;
- при наличии не полного пакета документов;
- при получении наставником за период закрепления за ним воспитанников дисциплинарного взыскания.

8 Поощрение наставника

8.1 По итогам конкурса комиссия по наставничеству выпускает протокол, в котором наставнику занявшему первое место, присваивается звание «Лучший наставник молодежи ОАО ЧМЗ». На основании протокола комиссии по наставничеству отдел кадров выпускает приказ по заводу с внесением соответствующей записи в трудовую книжку работника. Наставнику, удостоенному Звания:

- выплачивается премия из фонда руководителя структурного подразделения в соответствии с требованиями Положения П-103/528;
- дополнительно Совет молодежи совместно с администрацией подразделения может направить ходатайство на имя заместителя генерального директора-директора по управлению персоналом о повышении наставнику уровня профессионального статуса в течение 1 года (с учетом требований «Положения П-103/503 об оплате труда в ОАО ЧМЗ» и СТП 316-2012 «Организация и порядок проведения ежегодной оценки персонала»).

Победителям конкурса занявшим второе и третье места вручаются дипломы и в счет сметы комиссии по работе с молодежью следующие вознаграждения:

2-е место – денежная премия в размере 7000 рублей;

3-е место – денежная премия в размере 5000 рублей.

8.2 Награждение лучших наставников производится в торжественной обстановке на «Фестивале достижений».

кандидата на звание «Лучший наставник молодого рабочего» по итогам работы за 20 год.

Критерий оценки	Наставник	Молодой рабочий	Молодой рабочий	Молодой рабочий
	Ф.И.О.	Ф.И.О.	Ф.И.О.	Ф.И.О.
	—	2	2	2
	5	10	10	10
	10	10	10	10
Знать какой)	3	6	6	6
не	1 (за каждое)	2 (за каждое)	2 (за каждое)	2 (за каждое)
	1 (за каждое)	3 (за каждое)	3 (за каждое)	3 (за каждое)
	10 (за каждое)	10 (за каждое)	10 (за каждое)	10 (за каждое)
	15 (за каждое)	15 (за каждое)	15 (за каждое)	15 (за каждое)
нию принятых в группе	0,5 (за каждое)	0,5 (за каждое)	0,5 (за каждое)	0,5 (за каждое)
офильный ВУЗ	—	4	4	4
ма о высшем образовании	—	6	6	6
сах проф.мастерства	—	участие-5, Место-9, 2место-8, Зместо-7	участие-5, Место-9, 2место-8, Зместо-7	участие-5, Место-9, 2место-8, Зместо-7
го в конкурсах проф.мастерства	участие-2, Место-5, 2место-4, Зместо-3	—	—	—
го в конкурсах проф.мастерства	участие-7, Место-10, 2место-9, Зместо-8	—	—	—
пани	—	—	—	—
четный период	2	2	2	2
и период (наставник)	2	3	3	3
ный период (наставник)	3	—	—	—
отчетный период (наставник)	5	—	—	—
гчетный период (наставник)	7	—	—	—
казать названия мероприятий)	участие-1, Место-5, 2место-4, Зместо-3	участие-1, Место-5, 2место-4, Зместо-3	участие-1, Место-5, 2место-4, Зместо-3	участие-1, Место-5, 2место-4, Зместо-3
казать названия мероприятий)	участие-1, Место-5, 2место-4, Зместо-3	участие-1, Место-5, 2место-4, Зместо-3	участие-1, Место-5, 2место-4, Зместо-3	участие-1, Место-5, 2место-4, Зместо-3
евых мероприятиях	участие-1, Место-5, 2место-4, Зместо-3	участие-1, Место-6, 2место-5, Зместо-4	участие-1, Место-6, 2место-5, Зместо-4	участие-1, Место-6, 2место-5, Зместо-4
	1	2	2	2
	2	3	3	3
	-2	-1	-1	-1
ударственных и общественных	2	1	1	1
казать названия организаций)	2	5	5	5
уса (внеплановое, за отчетный период)	-2	-2	-2	-2
ения (указать нарушения)	(за каждый случай)	(за каждый случай)	(за каждый случай)	(за каждый случай)
ния)	-5 (до снятия с конкурса по решению комиссии)	-5 (до снятия с конкурса по решению комиссии)	-5 (до снятия с конкурса по решению комиссии)	-5 (до снятия с конкурса по решению комиссии)

в случае отсутствия или отсутствия оценочного критерия, подсчет баллов производит комиссия.

баллами за участие не суммируются.

информации из суммарного результата вычитается 5 баллов за каждый случай.

Дата

(подпись)

(ФИО)

Кандидата на звание «Лучший наставник молодого специалиста» по итогам работы за 20 год.

Критерий оценки	Наставник	Молодой специалист		Молодой специалист		Молодой специалист	
	Ф.И.О.	Ф.И.О.		Ф.И.О.		Ф.И.О.	
	---	5		5		5	
	5	---		---		---	
	5	10		10		10	
Молодой специалист)	---	с занесением в резерв 10	без занесения в резерв 5	с занесением в резерв 15	без занесения в резерв 7	с занесением в резерв 15	без занесения в резерв 7
	1 (за каждое)	2 (за каждое)		2 (за каждое)		2 (за каждое)	
	2 (за каждое)	3 (за каждое)		3 (за каждое)		3 (за каждое)	
	10 (за каждое)	10 (за каждое)		10 (за каждое)		10 (за каждое)	
	15 (за каждое)	15 (за каждое)		15 (за каждое)		15 (за каждое)	
число принятых в группу	0,5 (за каждое)	0,5 (за каждое)		0,5 (за каждое)		0,5 (за каждое)	
	участие-4, Место-7, 2место-6, 3место-5	участие-5, Место-9, 2место-8, 3место-7		участие-5, Место-9, 2место-8, 3место-7		участие-5, Место-9, 2место-8, 3место-7	
топливной компании	участие-5, Место-8, 2место-7, 3место-6	участие-6, Место-10, 2место-9, 3место-8		участие-6, Место-10, 2место-9, 3место-8		участие-6, Место-10, 2место-9, 3место-8	
взя	участие-5, Место-8, 2место-7, 3место-6	участие-6, Место-10, 2место-9, 3место-8		участие-6, Место-10, 2место-9, 3место-8		участие-6, Место-10, 2место-9, 3место-8	
	4	8		8		8	
	10	---		---		---	
летный период	2	2		2		2	
период	2	3		3		3	
ый период	3	4		4		4	
четный период (наставник)	5	---		---		---	
четный период (наставник)	7	---		---		---	
казать названия мероприятий)	участие-1, Место-4, 2место-3, 3место-2	участие-1, Место-5, 2место-4, 3место-3		участие-1, Место-5, 2место-4, 3место-3		участие-1, Место-5, 2место-4, 3место-3	
казать названия мероприятий)	участие-1, Место-5, 2место-4, 3место-3	участие-1, Место-5, 2место-4, 3место-3		участие-1, Место-5, 2место-4, 3место-3		участие-1, Место-5, 2место-4, 3место-3	
евых мероприятиях	участие-1, Место-5, 2место-4, 3место-3	участие-1, Место-6, 2место-5, 3место-4		участие-1, Место-6, 2место-5, 3место-4		участие-1, Место-6, 2место-5, 3место-4	
	1	2		2		2	
	2	3		3		3	
	-2	-1		-1		-1	
ударственных и общественных казать названия организаций)	2	3		3		3	
са (внеплановое, за отчетный период)	2	2		2		2	
ния (указать нарушения)	-2	-2		-2		-2	
	(за каждый случай) -5 (до снятия с конкурса по решению комиссии)	(за каждый случай) -5 (до снятия с конкурса по решению комиссии)		(за каждый случай) -5 (до снятия с конкурса по решению комиссии)		(за каждый случай) -5 (до снятия с конкурса по решению комиссии)	

о наличии или отсутствии оценочного критерия, подсчет баллов производит комиссия.
та с баллами за участие не суммируются.

(формации из суммарного результата вычитается 5 баллов за каждый случай.

ета

(подпись)

(ФИО)

Заявка на получение звания
«Лучший наставник молодого специалиста (рабочего)»
ненужное вычеркнуть

1. ФИО кандидата _____
2. Возраст _____
3. ЦЕХ № _____
4. Отделение (участок) _____
5. Профессия _____
6. Стаж работы на предприятии _____
7. Награды и поощрения (за исключением денежных вознаграждений), которые кандидат получил до текущего периода _____

8. Таблица достижений кандидата за текущий период (год):

№ п/п	Достижение	Количество баллов	Документ, подтверждающий достижение
1			
2			
3			

8. Отзыв руководителя о работе наставника:

Начальник цеха

(подпись)

_____ (ФИО)

Председатель цехового комитета

(подпись)

(ФИО)

Приложение Г

Список воспитанников
кандидата на звание «Лучший наставник молодежи предприятия»

Таблица 1 – Список воспитанников за отчётный период

№пп	Ф.И.О. воспитанника	Период стажирования
1.		
2.		
3.		

Таблица 2 – Список воспитанников за всё время работы на предприятии

№пп	ФИО воспитанника	Период стажирования

Председатель цехового комитета

(подпись)

(ФИО)

Рекомендуемый перечень мероприятий плана наставничества

1. Ознакомление молодого работника с организационной структурой предприятия.
2. Ознакомление с коллективом подразделения и его трудовыми традициями;
3. Изучение особенностей деятельности подразделения, номенклатуры выпускаемых изделий, выполняемых работ и услуг, работы смежных организаций.
4. Организация изучения трудовых обязанностей молодого работника.
5. Организация изучения возможностей участия в рационализаторской работе, конкурсах и т.п., условий повышения квалификации и возможности карьерного роста;
6. Изучение производственной системы «Росатом»;
7. Ознакомление с деятельностью ППО ОАО ЧМЗ, работой Совета молодёжи и Совета молодых специалистов.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ
Положение «Лучший наставник молодёжи ОАО «ЧМЗ»

Номер изм.	Номера листов (страниц)				Всего листов в докум.	Регистрацио нный номер	Дата введения изменения	Подпись, дата
	Изменен -ных	Заменен -ных	Новых	Аннулир о-ванных				
1	—	6, 7.	—	—	14.			

Лист ознакомления с Положением «Лучший наставник молодежи ОАО «ЧМЗ»

Ознакомить (фамилия, и.о.)	Ознакомлен (подпись, дата)	№ изм.	Ознакомлен (подпись, дата)	№ изм.