

Разработан в соответствии с Положением о наставничестве в МБУ «ЦСОН» и утвержден приказом директора МБУ «ЦСОН» от 16.01.2014 №13

#### Алгоритм осуществления наставнической деятельности.

1. Руководители структурных подразделений предоставляют кандидатуры работников для формирования перечня лиц, которые будут осуществлять наставническую работу в МБУ «ЦСОН».
2. Приказом директора МБУ «ЦСОН» утверждается перечень лиц, которые будут осуществлять наставническую работу в МБУ «ЦСОН» в течение 3 лет. В случае необходимости перечень может пересматриваться чаще.
3. Руководителем структурного подразделения предоставляется служебная записка в Совет наставников для рассмотрения кандидатуры наставника над вновь принятым работником в день трудоустройства работника.
4. Кандидатура наставника согласовывается с Советом наставников и утверждается директором МБУ «ЦСОН».
5. Отдел кадров издает приказ о закреплении наставника – в течение 3 рабочих дней с момента трудоустройства работника.
6. Продолжительность наставничества осуществляется от 3 месяцев до 1 года в зависимости от степени овладения профессиональными навыками работника.
7. Руководителем структурного подразделения в течение 2 рабочих дней разрабатывается программа адаптации работника к новым условиям труда.
8. Наставником составляется индивидуальный план обучения работника. План согласовывается с руководителем структурного подразделения и утверждается директором МБУ «ЦСОН» в течение 7 рабочих дней со дня издания приказа.
9. Наставник ежемесячно составляет отчет руководителю подразделения об итогах наставничества по утвержденной директором МБУ «ЦСОН» форме. Итоговый отчет составляется за 7 дней до окончания срока наставничества.
10. Руководитель структурного подразделения проводит собеседование с работником за 8 дней до окончания срока наставничества. Оценивает профессиональные знания работника, полученные от наставника.
11. Руководитель структурного подразделения подготавливает отзыв о деятельности наставника и о полученных навыках в работе работника в течение 4 дней до окончания срока наставничества.
12. В день окончания срока наставничества на заседании Совета наставников зачитывается отчет наставника, проводится собеседование с работником, заслушивается отзыв руководителя подразделения, оценивается работа наставника и полученные производственные навыки работника.
13. По результатам работы наставника Совет наставников предоставляет директору МБУ «ЦСОН» протокол с ходатайством о выплате стимулирующего характера наставнику в размере 600 рублей.
14. Директор МБУ «ЦСОН» рассматривает вопрос о поощрении наставника.