Комитет образования и науки администрации г.Новокузнецка

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве молодых специалистов МБУ ДО ДЮСШ № 3 (далее Учреждение) разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Гражданским кодексом РФ.

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года №273-ФЗ (далее – ФЗ № 273 «Об образовании в РФ»), ст. 28, 47, 48;

- Законом «Об образовании в Кемеровской области» в редакции от 03.07.2013 года № 86-ОЗ;

- Указом Президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

- Указом Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 N 551 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса" (пп. 7 в ред. постановления администрации г. Новокузнецка от 17.02.2021 N 32);

- Положением об оплате труда и стимулировании работников МБУ ДО ДЮСШ № 3.

1.2. Наставниками молодых специалистов являются лица, указанные в абзаце втором пункта 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 N 86-ОЗ "Об образовании" (п. 3.1.5 в редакции постановления администрации г. Новокузнецка от 05.11.2019 № 185).

**2. Цели и задачи наставничества**

2.1. Цель наставничества - оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, содействие адаптации молодых специалистов к корпоративной среде, установление ими длительных трудовых отношений с Учреждением.

2.2. Основными *задачами* наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности, закрепление их в Учреждении;

- ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- адаптация к корпоративной культуре, приобщение к лучшим традициям коллектива школы, исполнение правил поведения в Учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению должностных обязанностей.

**3. Организационные основы наставничества**

3.1. Наставничество - инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов.

3.2. Наставничество в Учреждении организуется на основании приказа директора школы.

3.3. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора школы по учебно-воспитательной работе.

3.4. Наставник назначается из наиболее подготовленных педагогических работников Учреждения (заместитель директора по УВР, заведующий отделом, методист, тренер-преподаватель), обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт образовательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, имеющих системное представление о педагогической деятельности и работе школы, имеющих стаж педагогической деятельности не менее пяти лет.

3.5. Кандидатуры наставников согласовываются с заместителем директора по учебно-воспитательной работе и утверждаются на заседании педагогического совета школы.

3.6. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен приказом директора школы.

**4. Статус наставника**

4.1. Статус наставника - совокупность прав и обязанностей, возникающих у педагогического работника со дня заключения трудового договора с Учреждением.

4.2. Статус наставника может действовать в течение трех лет.

4.3. Максимальное число закрепленных молодых специалистов за одним наставником - не более трех человек.

4.4. Замена наставника может производиться в следующих случаях:

- перевод наставника или молодого специалиста на другую должность;

- психологическая несовместимость наставника и молодого специалиста;

- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста.

4.5. Прекращение статуса наставника производится приказом директора Учреждения.

**5. Обязанности наставника**

5.1. Выполнять требования трудового законодательства Российской Федерации, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов Учреждения.

5.2. Проявлять творческий подход к выполнению своих должностных обязанностей и решению профессиональных задач в процессе помощи молодому специалисту на основании плана.

5.3. Соблюдать корпоративные нормы и правила, действующие в Учреждении.

5.4. Уважительно относиться к другим сотрудникам и руководству Учреждения, поддерживать благоприятный климат в трудовом коллективе Учреждения.

**6. Права наставника**

Наставник имеет право:

6.1. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью молодого специалиста;

6.2. Вносить предложения о применении к молодому специалисту мер поощрения и дисциплинарного воздействия;

6.3. Осуществлять контроль соблюдения молодым специалистом профессиональных требований;

6.4. Контролировать условия труда молодого специалиста.

**7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения руководителем Учреждения и действует до его изменения или отмены.

7.2. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются законодательством Российской Федерации.