

Изменения №10 от 02 мая 2024 года в коллективный договор КЖЭУП «Рогачев» на 2021-2024 годы:

1. Пункт 4.35 раздела 4 «Оплата труда и ее регулирование» изложить в следующей редакции:

Оплата труда учеников, обучающихся по индивидуальной форме обучения, производится в размере тарифной ставки рабочего с повременной оплатой труда 1-го разряда. В период обучения Наниматель выплачивает им также зарплату за выполненную работу по действующим нормам и расценкам. Оплата труда работников, принятых на оплачиваемую практику по решению нанимателя, производится согласно условий заключенного договора. Ученикам, обучающимся в учреждениях образования по целевому направлению от предприятия выплачивать по 3.б.в. ежемесячно.

Устанавливать молодым рабочим пониженные нормы выработки в течении 6 месяцев с начала их самостоятельной работы, без уменьшения при этом заработной платы.

Устанавливать доплаты работникам, занятым в системе наставничества предприятия доплату за наставничество в соответствии с приложением №21.

2. Дополнить раздел 5 «Дополнительные льготы» пунктом 5.22.:

5.22. Выплачивать единовременную помощь работникам, призванным на военную службу, направленным на альтернативную службу и возвратившимся в течении трех месяцев после ее окончания на прежнее место работы, в размере 20 базовых величин при наличии прибыли, остающейся после налогообложения.

3. Пункт 8.1.32. изложить в следующей редакции:

8.1.32. Организовать бесплатную выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь согласно перечню профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденному приказом по предприятию.

4. Приложение №18 к коллективному договору исключить.

5. Приложение №19 считать приложением №18, приложение №20 считать приложением №19, приложение №21 считать приложением №20.

6. Дополнить коллективный договор приложением №21 «Положение о наставничестве».

Приложение №21
к коллективному договору на
2024-2027г.г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
ППО КЖЭУП «Рогачев»

_____ М.А.Збродова

« ____ » _____ 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор КЖЭУП «Рогачев»

_____ В.Г.Довыдов

« ____ » _____ 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в целях организации и проведения профессионального обучения на производстве впервые поступающих в организацию молодых работников (рабочих, специалистов).

2. Положение предназначено для работников предприятия, принимающих участие в реализации системы наставничества.

3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

наставничество – форма профессионального становления и воспитания молодых работников (рабочих, специалистов) под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества персональной подготовки и практических навыков, надлежащее выполнение профессиональных функций, адаптацию в трудовом коллективе;

наставник – высококвалифицированный сотрудник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми работниками (рабочими, специалистами) по их адаптации к производственной деятельности, корпоративной культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом;

молодой работник (рабочий, специалист) – лицо, поступившее на работу и осуществляющее свою деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его способностей (далее – молодой работник).

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

4. Цели и задачи:

оказание помощи молодому работнику в освоении профессии и овладении в полном объеме должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами труда, передачи наставником личного опыта;

создание условий для становления квалифицированного и технически грамотного работника;

вовлечение молодого работника в трудовой процесс и общественную жизнь предприятия с учетом его индивидуальных склонностей, закрепление его на предприятии;

адаптация молодого работника в трудовом коллективе, освоение им корпоративной культуры, принятие традиций трудового коллектива и правил поведения на предприятии;

формирование высоких нравственных принципов, чувства долга и ответственности, уважения к профессии и добросовестного отношения к трудовой деятельности;

повышение качества подготовки и квалификации молодых работников (специалистов), постоянное совершенствование форм и методов наставничества;

снижение текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с нанимателем;

создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата.

МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

5. Наставничество устанавливается для впервые принятого на работу молодого работника.

6. Наставничество организуется не позднее семи дней с момента принятия молодого работника на работу и вводится:

на срок до 6 месяцев - над выпускниками учреждений, обеспечивающих получение высшего образования;

на срок до 1 года – над выпускниками учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования и среднего специального образования;

на срок до 2 лет – над молодыми работниками, не имеющими профессионального образования.

7. Наставничество организуется на основании приказа руководителя предприятия. В приказе указываются продолжительность и условия наставничества, должность, фамилия, имя, отчество наставника и молодого работника, размер доплаты за наставничество. Приказ согласовывается с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

Между наставником и молодым работником заключается соглашение о трудовом сотрудничестве (приложение 1).

8. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на руководителя отдела кадров, руководителей структурных подразделений.

9. Руководитель отдела кадров:

совместно с руководителями структурных подразделений, профсоюзным комитетом готовит список наставников по предприятию и проект приказа для его утверждения;

участвует в рассмотрении плана организации и проведения наставничества (приложение 2); план утверждается руководителем предприятия и согласовывается с председателем профсоюза.

совместно с руководителем отдела по обращениям граждан, юридических лиц и идеологии организует обучение наставников передовым формам и методам обучения молодых работников, основам педагогики и психологии, оказывает им методическую и практическую помощь в составлении планов работы, изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества на производстве;

совместно с руководителем планово-экономического отдела вносит предложения о поощрении наставников, организует аттестацию прошедших обучение молодых работников.

10. Ответственность за наставничество в структурном подразделении несет руководитель структурного подразделения.

11. Руководитель структурного подразделения:

рассматривает и утверждает индивидуальный план наставничества;

совместно с руководителем бюро по охране труда проводит инструктаж наставников и молодых работников, создает необходимые условия для совместной работы молодого работника с закрепленным за ним наставником;

совершенствует формы наставничества в соответствии с изменяющимися потребностями предприятия;

осуществляет систематический контроль над ходом обучения;

совместно с другими лицами участвует в аттестации молодого работника.

12. На предприятии могут применяться формы наставничества:

индивидуальное наставничество – наиболее распространенная форма, при которой за наставником закрепляется один молодой работник;

групповое наставничество, при котором наставник руководит группой или бригадой молодых работников;

коллективно-индивидуальное наставничество, при котором наставничество над одним молодым работником осуществляет трудовой коллектив (бригада рабочих или группа специалистов);

коллективно-групповое наставничество, при котором наставничество трудового коллектива (бригада рабочих или группа специалистов) осуществляется над группой молодых работников.

13. Наставник в течение десяти дней с момента начала обучения совместно с молодым работником разрабатывает Индивидуальный план наставничества (приложение 3).

14. В течение всего периода обучения наставник обеспечивает качественное и своевременное обучение молодого работника в соответствии с индивидуальным планом наставничества.

15. По завершении выполнения индивидуального плана обучения наставник составляет характеристику на молодого работника, указывает достигнутые результаты и представляет ее руководителю структурного подразделения.

16. Результаты обучения молодых работников оценивает квалификационная (аттестационная) комиссия в порядке, определенном законодательством.

17. Молодой работник должен быть уведомлен о решении (рекомендациях), вынесенном комиссией.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НАСТАВНИКА

18. Требования к подбору наставника.

Наставником назначается наиболее опытный, высококвалифицированный рабочий, мастер или специалист, который:

знает специфику деятельности предприятия и ее традиции;

владеет особенностями и спецификой работы по специальности молодого работника;

имеет продолжительный стаж работы по специальности на предприятии, богатый жизненный опыт, безупречную репутацию.

19. В качестве коллективного наставника может выступать коллектив кадровых квалифицированных работников, имеющих опыт работы не менее трех лет и желающих работать с молодыми работниками.

20. Наставник имеет право:

осуществлять обучение молодого работника в оговоренные сроки;

требовать от молодого работника выполнения указаний по вопросам, связанным с его производственной деятельностью;

ходатайствовать перед руководством о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности своего подопечного;

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого работника, вносить предложения в профсоюзные органы, соответствующим руководителям о поощрении молодого работника, увеличении размера заработной платы, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

с согласия руководителя структурного подразделения привлекать для обучения молодого работника других сотрудников;

участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого работника;

ходатайствовать перед квалификационной (аттестационной) комиссией о присвоении молодому работнику более высокой квалификации, категории по должности.

21. Наставник обязан:

разработать совместно с молодым работником индивидуальный план наставничества;

ознакомить молодого работника с целями и задачами деятельности предприятия, производственными и социально-бытовыми условиями подразделения, основами корпоративной культуры;

ознакомить с требованиями по обучаемой специальности, охране труда и правилами внутреннего трудового распорядка;

проводить необходимое обучение и контролировать выполняемую работу молодого работника, оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

способствовать рациональной организации труда молодого работника, эффективному использованию новой техники и оборудования, экономии топливно-энергетических ресурсов, сырья и материалов;

личным примером развивать положительные качества молодого работника, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

подводить итоги профессиональной адаптации молодого работника, составлять характеристику по итогам обучения, давать заключение о результатах прохождения адаптации с предложениями по дальнейшей работе молодого работника.

22. Ответственность наставника:

наставник несет персональную ответственность за качество обучения молодого работника и за его действия в период прохождения наставничества, связанные с трудовой деятельностью на предприятии.

23. Показателем оценки эффективности работы наставника является полное освоение профессии молодым работником за период обучения.

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ МОЛОДОГО РАБОТНИКА

24. Молодой работник имеет право:

обращаться за помощью к своему наставнику;

вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с обучением;

участвовать в обсуждении результатов наставничества;

обращаться за помощью в первичную профсоюзную организацию (далее – ППО);

выходить с ходатайством к руководителю структурного подразделения и руководителю отдела кадров о смене наставника.

25. Молодой работник обязан:

знать нормативные акты, определяющие его трудовую деятельность, особенности деятельности структурного подразделения, функциональные обязанности по его специальности, занимаемой должности;

постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;

исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, должностной (рабочей) инструкцией;

соблюдать соглашение о трудовом сотрудничестве между наставником и молодым работником, индивидуальный план наставничества.

СИСТЕМА МОРАЛЬНОГО И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ НАСТАВНИКОВ

26. В целях материального поощрения наставника с момента выхода приказа о его назначении устанавливается доплата в размере 10% тарифного ставки наставника.

27. Размер доплаты может понижаться приказом руководителя предприятия по согласованию с председателем ППО на основании ходатайства руководителя отдела кадров или руководителя структурного подразделения в связи с недобросовестным отношением наставника к выполнению обязанностей по обучению и воспитанию закрепленного за ним молодого работника.