

Рассмотрено и рекомендовано к
утверждению на заседании
педагогического совета МАУДО
«СШОР «Яр Чаллы»
протокол от _____ г. № _____

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МАУДО «СШОР «Яр Чаллы»

от 28.02.2025 № 45



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 1A39820070B16FAA40EF917F0E29CB1A

Владелец: Назипов Мухаметхамат Габдулфатович

Действителен с 14.05.2024 до 14.08.2025

ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве

в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования города
Набережные Челны «Спортивная школа олимпийского резерва «Яр Чаллы»

1. Общие положения.

1.1. Наставничество в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования города Набережные Челны «Спортивная школа олимпийского резерва «Яр Чаллы» (далее Учреждение) предусматривает систематическую, индивидуальную работу опытного тренера-преподавателя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения учебно-тренировочной деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать, имеющиеся у молодого специалиста знания в области спорта и методики учебно-тренировочного процесса.

2. Цели и задачи наставничества.

2.1. Целью наставничества в Учреждении является оказание помощи молодым тренерам-преподавателям в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к учебно-тренировочной деятельности и закрепление тренеров-преподавателей в учреждении;
- ускорение процесса профессионального становления тренера-преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

3. Организационные основы наставничества.

3.1. Наставничество организуется на основании:

- 1) письменного согласия наставника (ч.1 ст. 351.8 ТК РФ);
- 2) дополнительного соглашения, с указанием содержания, сроков и формы выполнения обязанностей наставника, размера и условий выплаты с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству и права о досрочном отказе от наставнической работы (ч.2, 5, 6 ст. 351.8 ТК РФ);
- 3) приказа директора Учреждения.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по спортивной работе.

3.3. На заседании методического совета подбирается наставник из наиболее подготовленных тренеров-преподавателей, обладающих высоким уровнем

профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом, стаж учебно-тренировочной деятельности не менее четырех лет.

Наставник может иметь одновременно не более двух подопечных.

3.4. Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях методического совета и согласовываются с заместителем директора по спортивной работе.

3.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации тренерско-методического совета приказом директора школы. Размер и условия выплаты работы наставника должны быть не меньше и не хуже, чем размеры и условия выплат за наставничество, установленные нормативно-правовым актом, соглашениями в соответствующей сфере (ч.5 351.8 ТК РФ).

3.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников Учреждения:

- впервые принятыми тренерами-преподавателями, не имеющими трудового стажа учебно-тренировочной деятельности в Учреждение;
- тренерами-преподавателями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

3.7. Замена наставника производится приказом директора Учреждения в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подопечного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подопечного.

3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым тренером-преподавателем в период наставничества.

4. Обязанности и права наставника.

4.1. Знать требования законодательства в сфере спорта, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2. Разработать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, методической и профессиональной подготовки.

4.3. Изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу Учреждения, занимающимся и их родителям.

4.4. Проводить необходимое обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебно-тренировочных занятий и спортивных мероприятий.

4.5. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

4.6. С согласия заместителя директора по спортивной работе подключить для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников Учреждения.

4.7. Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности молодого специалиста.

6.1. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать нормативные акты, определяющие его деятельность, особенности деятельности Учреждения и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

8. Руководство работой наставника.

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по спортивной работе.

8.2. Заместитель директора обязан:

- представить назначенного молодого специалиста тренерам-преподавателям Учреждения, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создавать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные занятия, мероприятия, проводимые наставником и молодым специалистом;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в Учреждении.


9. Прекращение наставничества

9.1. Работник-наставник 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 (ч. 6 ст. 351.8. ТК РФ).

Если работник решил досрочно отказаться от выполнения работы по наставничеству, то он пишет письменное заявление на имя директора; если инициатива о досрочной отмене наставничества исходит от работодателя, он оформляет уведомление и вручает работнику не менее чем за три рабочих дня под подпись.

Для досрочной отмены наставничества работнику и работодателю необходимо заключить соглашение в письменной форме, указав дату, с которой работнику отменяется наставничество и прекращается выплата доплаты за наставничество (ст.72 ТК РФ).

Лист согласования к документу № 1 от 03.03.2025
Инициатор согласования: Назипов М.Г. Директор
Согласование инициировано: 03.03.2025 15:06

Лист согласования		Тип согласования: последовательное		
№	ФИО	Срок согласования	Результат согласования	Замечания
1	Назипов М.Г.		 Подписано 03.03.2025 - 15:07	-