



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
АЛТАЙСКОГО КРАЯ
(Минтрудсоцзащита Алтайского края)

П Р И К А З

02.06.2017

№ 296

г. Барнаул

Об утверждении Порядка оценки участников ежегодного краевого конкурса «Лучший шеф-наставник»

В соответствии с пунктом 4.6 положения о порядке проведения ежегодного краевого конкурса «Лучший шеф-наставник», утвержденного указом Губернатора Алтайского края от 03.04.2014 № 28 «О проведении ежегодного краевого конкурса «Лучший шеф-наставник», **п р и к а з ы в а ю** :

1. Утвердить прилагаемый Порядок оценки участников ежегодного краевого конкурса «Лучший шеф-наставник».

2. Настоящий приказ подлежит опубликованию на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

Министр

М.И. Дайбов

УТВЕРЖДЕН
приказом Министерства труда
и социальной защиты
Алтайского края
от 02.06.2017 № 296

ПОРЯДОК
оценки участников ежегодного краевого конкурса
«Лучший шеф-наставник»

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с пунктом 4.6 положения о порядке проведения ежегодного краевого конкурса «Лучший шеф-наставник», утвержденного указом Губернатора Алтайского края от 03.04.2014 № 28 «О проведении ежегодного краевого конкурса «Лучший шеф-наставник».

1.2. Рассмотрение и оценка заявок претендентов на участие в ежегодном краевом конкурсе «Лучший шеф-наставник» (далее – «конкурс») осуществляются экспертной рабочей группой, состав которой утверждается решением организационного комитета конкурса.

1.3. Прием заявок на участие в конкурсе, передачу поступивших заявок с прилагаемыми материалами и списка конкурсантов на рассмотрение экспертной рабочей группе осуществляет Министерство труда и социальной защиты Алтайского края.

2. Критерии оценки участников конкурса

2.1. Экспертная рабочая группа рассматривает заявки и представленные материалы и осуществляет их оценку в соответствии с критериями оценки участников конкурса (основными и дополнительными).

2.2. Основными критериями оценки являются:

целенаправленность и системность наставнической работы с молодыми работниками;

наличие у работодателя документов, регламентирующих наставническую деятельность;

профессиональный рост подшефных работников;

высокие производственные результаты подшефных работников;

участие подшефных работников в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах на предоставление грантов и других профессиональных мероприятиях;

публичное распространение положительного опыта наставника (размещение информации в СМИ, на интернет-ресурсах, изготовление печатной продукции и др.).

2.3. Дополнительными критериями оценки являются:

общий стаж наставнической деятельности и стаж наставничества у данного работодателя;

наличие у шефа-наставника наград и поощрений за производственные показатели и наставническую деятельность;

дополнительная информация, характеризующая положительный опыт реализации программ наставничества (наличие трудовой династии, положительных отзывов подшефных работников, закрепляемость подшефных на предприятии и др.).

2.4. Оценка участников конкурса осуществляется экспертной рабочей группой по каждому из критериев согласно приложению к настоящему Порядку.

2.5. Решение о количестве баллов, выставляемых конкурсному по каждому из критериев, принимается большинством голосов членов экспертной рабочей группы.

2.6. Экспертная рабочая группа формирует протокол об итогах оценки конкурсантов и перечень конкурсантов, ранжированный по сумме набранных баллов (далее – «перечень конкурсантов»).

2.7. Претендентами на победу в конкурсе становятся не более шести конкурсантов, получивших наибольшее количество баллов. В случае равенства баллов у конкурсантов экспертная рабочая группа отдает предпочтение участнику, подшефные работники которого добились более высоких производственных результатов.

2.8. В случае выявления фактов несоответствия сведений, представленных в конкурсной документации участника, реальному положению дел призовое место отдается следующему участнику, набравшему наибольшее количество баллов.

3. Заключительные положения

Экспертная рабочая группа представляет протокол об итогах оценки конкурсантов, прилагая перечень конкурсантов, для рассмотрения и определения победителей в организационный комитет конкурса.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Порядку оценки участников
ежегодного краевого конкурса
«Лучший шеф-наставник»

КРИТЕРИИ оценки участников ежегодного краевого конкурса «Лучший шеф-наставник»

№ п/п	Критерий оценки	Максимальное количество баллов
1	2	3
1. Основные критерии		
1.1	Целенаправленность и системность наставнической работы с молодыми работниками	до 5 баллов в зависимости от количества подшефных работников: отсутствие информации – 0 баллов; общая информация – 2 балла; до 10 подшефных – 3 балла; от 10 до 20 подшефных – 4 балла; более 20 подшефных – 5 баллов
1.2	Наличие у работодателя документов, регламентирующих наставническую деятельность	до 5 баллов в зависимости от проработки локальных документов: отсутствие информации – 0 баллов; наличие положения о наставнической деятельности, об оплате и доплатах за наставничество – до 2 баллов; наличие приказов о назначении шефских пар, планов наставничества, программ стажировки и т.п. – 1 дополнительный балл; наличие оценочных листов деятельности подшефного, протоколов, отчетов о результатах работы по наставничеству – до 2 дополнительных баллов
1.3	Профессиональный рост подшефных работников	до 5 баллов в зависимости от степени профессионального роста подшефных работников: отсутствие информации – 0 баллов; допуск к смежным профессиям, повышение разряда – до 2 баллов; включение в кадровый резерв, карьерный рост – 1 дополнительный балл; наличие поощрений за успехи в труде, размещение на Доске почета и другие награды – 1 дополнительный балл; назначение работника шефом-наставником – 1 дополнительный балл
1.4	Высокие производственные результаты подшефных работников	до 3 баллов: отсутствие информации – 0 баллов; перевыполнение производственного плана – 1 балл; внедрение рационализаторских предложе-

1	2	3
		ний – 1 дополнительный балл; повышение качества продукции (услуг), эффективности использования ресурсов – 1 дополнительный балл
1.5	Участие подшефных работников в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах на предоставление грантов и других профессиональных мероприятиях	до 2 баллов: отсутствие информации – 0 баллов; принимал участие – 1 балл; занял призовые места, отмечен конкурсной комиссией – 2 балла
1.6	Публичное распространение положительного опыта наставника (размещение информации в СМИ, на интернет-ресурсах, изготовление печатной продукции и др.)	до 2 баллов: отсутствие информации – 0 баллов; наличие информации на собственном информационном ресурсе (сайт, газета и т.п.) – 1 балл; наличие информации в территориальных, краевых, федеральных средствах массовой информации – 2 балла
2. Дополнительные критерии		
2.1	Общий стаж наставнической деятельности и стаж наставничества у данного работодателя	до 5 баллов в зависимости от продолжительности наставнической деятельности: до 5 лет – 1 балл; от 5 до 10 лет – 2 балла; от 10 до 20 лет – 3 балла; от 20 до 30 лет – 4 балла; свыше 30 лет – 5 баллов
2.2	Наличие у шефа-наставника наград и поощрений за производственные показатели и наставническую деятельность	до 5 баллов в зависимости от коллективного решения экспертной рабочей группы
2.3	Дополнительная информация, подтверждающая положительный опыт реализации программ наставничества (наличие трудовой династии, положительных отзывов подшефных работников, закрепляемость подшефных на предприятии и др.)	до 5 баллов в зависимости от коллективного решения экспертной рабочей группы