

УКАЗ
ГУБЕРНАТОРА АЛТАЙСКОГО КРАЯ
О ПРОВЕДЕНИИ ЕЖЕГОДНОГО КРАЕВОГО КОНКУРСА
"ЛУЧШИЙ ШЕФ-НАСТАВНИК"

Список изменяющих документов
(в ред. Указов Губернатора Алтайского края
от 13.04.2017 N 39, от 21.03.2018 N 38, от 17.04.2019 N 62,
от 13.02.2020 N 22, от 02.09.2020 N 143)

В целях возрождения и развития в Алтайском крае традиций наставничества, укрепления связей поколений постановляю:

(в ред. [Указа](#) Губернатора Алтайского края от 13.02.2020 N 22)

1. Учредить с 2014 года ежегодный краевой конкурс "Лучший шеф-наставник".

2. Утвердить прилагаемое [положение](#) о порядке проведения ежегодного краевого конкурса "Лучший шеф-наставник".

3. Определить управление Алтайского края по труду и занятости населения (Капура Н.А.) уполномоченным органом, ответственным за организационно-техническое обеспечение проведения ежегодного краевого конкурса "Лучший шеф-наставник" (далее - "конкурс").

(в ред. Указов Губернатора Алтайского края от 13.04.2017 N 39, от 17.04.2019 N 62)

4. Органам исполнительной власти Алтайского края оказывать содействие в организации проведения конкурса, принимать активное участие в информационной поддержке конкурсных мероприятий.

5. Управлению печати и массовых коммуникаций Алтайского края (Нечепуренко Е.А.) осуществлять содействие в освещении в краевых и муниципальных средствах массовой информации условий, порядка и результатов проведения конкурса, достижений и передового опыта его участников.

(в ред. Указов Губернатора Алтайского края от 13.04.2017 N 39, от 17.04.2019 N 62)

6. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Алтайского края, Алтайскому краевому союзу организаций профсоюзов, краевым объединениям работодателей участвовать в организации проведения конкурса, осуществлять информационное сопровождение конкурсных мероприятий.

(в ред. [Указа](#) Губернатора Алтайского края от 13.04.2017 N 39)

Губернатор
Алтайского края
А.Б.КАРЛИН

г. Барнаул

3 апреля 2014 года

N 28

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ПРОВЕДЕНИЯ ЕЖЕГОДНОГО КРАЕВОГО КОНКУРСА
"ЛУЧШИЙ ШЕФ-НАСТАВНИК"**

Список изменяющих документов
(в ред. Указов Губернатора Алтайского края
от 13.04.2017 N 39, от 21.03.2018 N 38, от 17.04.2019 N 62,
от 13.02.2020 N 22, от 02.09.2020 N 143)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок проведения ежегодного краевого конкурса "Лучший шеф-наставник".

1.2. Краевой конкурс "Лучший шеф-наставник" (далее - "конкурс") проводится ежегодно, начиная с 2014 года, в соответствии с настоящим Положением.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

шефство-наставничество - форма профессионального и трудового обучения молодых работников в целях быстрее овладения профессией (специальностью), развития профессиональной и творческой активности, адаптации в трудовом коллективе;

наставник - опытный рабочий, специалист, обучающий молодых работников эффективным приемам труда, содействующий повышению уровня их профессионализма, приобретению навыков и знаний по смежным профессиям, устойчивому и качественному выполнению профессиональных задач.

(в ред. [Указа](#) Губернатора Алтайского края от 13.02.2020 N 22)

1.4. Цель конкурса - возрождение и развитие традиций наставничества, укрепление связей поколений.

(в ред. [Указа](#) Губернатора Алтайского края от 13.02.2020 N 22)

Основными задачами конкурса являются:

создание условий для становления квалифицированного и технически грамотного молодого работника, развития его творческого потенциала;

привлечение внимания работодателей к повышению профессионального уровня молодых кадров через систему наставничества;

выявление лучших наставников Алтайского края и их поощрение;

обобщение опыта по реализации программ наставничества в организациях Алтайского края.

2. Подготовка к проведению конкурса

2.1. В целях проведения конкурса и определения победителей распоряжением Губернатора Алтайского края утверждается состав организационного комитета по проведению ежегодного краевого конкурса "Лучший шеф-наставник" (далее - "организационный комитет"), в полномочия

которого входит:

утверждение состава экспертной рабочей группы по рассмотрению заявок на участие в конкурсе (далее - "экспертная рабочая группа");

рассмотрение материалов, представленных экспертной рабочей группой, и подведение итогов конкурса;

осуществление иных функций, связанных с организацией и проведением конкурса.

2.2. Решением организационного комитета утверждается состав экспертной рабочей группы. В состав экспертной рабочей группы включаются представители органов исполнительной власти Алтайского края, Алтайского краевого союза организаций профсоюзов и иных общественных организаций (по согласованию), краевых объединений работодателей (по согласованию). Также в нее могут быть включены представители Алтайского краевого Законодательного Собрания и органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Алтайского края. (в ред. [Указа](#) Губернатора Алтайского края от 13.04.2017 N 39)

2.3. Экспертная рабочая группа осуществляет следующие функции:

рассмотрение и оценка заявок претендентов на участие в конкурсе;

определение претендентов на победу;

(в ред. [Указа](#) Губернатора Алтайского края от 02.09.2020 N 143)

представление в организационный комитет материалов для определения победителей конкурса.

3. Условия участия в конкурсе

3.1. Выдвижение участников конкурса.

3.1.1. Участие в конкурсе является бесплатным.

3.1.2. Выдвижение номинантов на конкурс осуществляется работодателями, зарегистрированными в Российской Федерации, независимо от формы собственности, организационно-правовой формы, отраслевой принадлежности, осуществляющими деятельность на территории Алтайского края.

3.1.3. Выдвижение номинантов на конкурс осуществляется работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

3.1.4. Для участия в конкурсе работодателем выдвигается не более трех кандидатур наставников, не вошедших в число победителей конкурса в предшествующие три года.

3.2. Требования к участникам конкурса:

общий трудовой стаж наставников по специальности - не менее 5 лет;

срок наставничества у данного работодателя - не менее 1 года;

кандидатура конкурсанта должна быть согласована единоличным органом управления (либо уполномоченным им лицом) работодателя, который ее выдвигает;

наставничество осуществляется конкурсантом над молодым работником в возрасте до 30 лет включительно;

у молодых работников, подшефных наставнику, должны отсутствовать нарушения требований охраны труда, промышленной, пожарной и электробезопасности, трудовой дисциплины на рабочем месте в течение одного года до подачи заявки на участие в конкурсе.

4. Порядок проведения конкурса и определение его победителей

4.1. Работодатели, выдвигающие претендентов на участие в конкурсе, направляют в адрес управления Алтайского края по труду и занятости населения (УТЗН Алтайского края) (656031, Алтайский край, г. Барнаул, просп. Строителей, 29а) следующие документы:
(в ред. Указов Губернатора Алтайского края от 13.04.2017 [N 39](#), от 17.04.2019 [N 62](#))

заявку на участие в конкурсе;

локальные нормативные акты организации (при наличии), регламентирующие наставническую деятельность (положение, приказы, планы наставнической деятельности, программы обучения и стажировки, оценочные листы, протоколы, положения о материальном и нематериальном стимулировании за наставническую деятельность, методическое сопровождение наставнической деятельности и др.);
(в ред. [Указа](#) Губернатора Алтайского края от 02.09.2020 [N 143](#))

портфолио участника конкурса, включающее:

информацию о наставнической деятельности конкурсанта с указанием наград, достижений конкурсанта за последние 5 лет, количества подшефных работников, а также достижений подшефных работников;

характеристику конкурсанта, подписанную единоличным органом управления работодателя (либо уполномоченным им лицом), с указанием информации, подтверждающей соответствие кандидата требованиям [пункта 3.2](#) настоящего Положения;

фотографии конкурсанта (1 фото - портрет, 2 - 3 фото - сюжетные в формате TIFF или JPEG без дефектов) в электронном виде на электронном носителе (диск, флеш-накопитель);

дополнительные материалы, характеризующие положительный опыт наставнической деятельности организации, наставника и подшефного работника (публикации, фото- и видеоматериалы с места работы (при наличии), сведения о наличии трудовой династии, закрепляемое подшефных на предприятии, достижениях подшефных и др.);
(в ред. [Указа](#) Губернатора Алтайского края от 02.09.2020 [N 143](#))

согласие конкурсанта на обработку персональных данных.
(абзац введен [Указом](#) Губернатора Алтайского края от 13.02.2020 [N 22](#))

4.2. Документы и другие материалы, представленные на конкурс, не возвращаются.

Прием документов в бумажном и электронном виде осуществляется в сроки, установленные организационным комитетом.

4.3. УТЗН Алтайского края осуществляет прием поступивших заявок с прилагаемыми материалами для участия в конкурсе и передает заявки с документами, а также сформированный перечень конкурсантов на рассмотрение экспертной рабочей группы.
(в ред. Указов Губернатора Алтайского края от 13.04.2017 [N 39](#), от 17.04.2019 [N 62](#))

В случае представления неполного пакета документов, предусмотренных [пунктом 4.1](#) настоящего Порядка, УТЗН Алтайского края принимается решение об отказе в допуске к участию в конкурсе. Указанное решение направляется работодателю, выдвигающему претендентов на участие в конкурсе, посредством почтового отправления или вручается лично в течение 5 рабочих

дней со дня принятия такого решения.

(абзац введен [Указом](#) Губернатора Алтайского края от 02.09.2020 N 143)

Отказ в допуске к участию в конкурсе не препятствует повторной подаче заявки и прилагаемых к ней документов в установленные сроки, если будут устранены недостатки, послужившие основанием для отказа.

(абзац введен [Указом](#) Губернатора Алтайского края от 02.09.2020 N 143)

4.4. На основании полученных материалов экспертная рабочая группа определяет претендентов на победу в конкурсе. Решение экспертной рабочей группы оформляется протоколом и направляется в организационный комитет.

(в ред. Указов Губернатора Алтайского края от 13.02.2020 [N 22](#), от 02.09.2020 [N 143](#))

4.5. В случае, если на конкурс подана одна заявка, конкурс считается несостоявшимся.

4.6. Определение победителей конкурса осуществляется по следующим направлениям и критериям:

4.6.1. оценка деятельности организации:

наличие в организации документов, регламентирующих наставническую деятельность;

наличие трудовой династии у конкурсанта (работающие и (или) работавшие в одной организации близкие родственники (бабушка, дедушка, отец, мать, жена (муж), братья, сестры, дети и внуки));

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

4.6.2. оценка деятельности наставника:

наличие у наставника специального (профильного) образования (по профессии или специальности, в отношении которой осуществляется наставническая деятельность);

стаж наставнической деятельности;

целенаправленность и системность наставнической работы с молодыми работниками;

наличие у наставника наград и поощрений за показатели его трудовой и наставнической деятельности;

закрепляемость подшефных в организации (кадровая стабильность);

4.6.3. оценка деятельности подшефного работника:

высокие профессиональные результаты подшефных работников;

профессиональный рост подшефных работников;

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

Оценка участников конкурса осуществляется экспертной рабочей группой по каждому из [критериев](#) в соответствии с установленными баллами согласно приложению к настоящему положению.

(п. 4.6 в ред. [Указа](#) Губернатора Алтайского края от 02.09.2020 N 143)

4.7. Решение о победителях конкурса принимается организационным комитетом на основании материалов экспертной рабочей группы не позднее 30 календарных дней с момента окончания срока приема заявок.

Победителями конкурса становятся не более двенадцати наставников, получивших наибольшее количество баллов. В случае равенства баллов у претендентов организационный комитет отдает предпочтение участнику, который набрал наибольший балл по критерию, указанному в абзаце втором подпункта 4.6.3 настоящего положения.

Итоги конкурса утверждаются распоряжением Губернатора Алтайского края.
(п. 4.7 в ред. [Указа](#) Губернатора Алтайского края от 02.09.2020 N 143)

5. Награждение победителей конкурса

5.1. Награждение победителей конкурса проводится в торжественной обстановке. По итогам конкурса победителям вручаются дипломы Губернатора Алтайского края и денежное поощрение.
(в ред. [Указа](#) Губернатора Алтайского края от 21.03.2018 N 38)

5.2. Денежное поощрение выплачивается в размере 50 тыс. рублей каждое.
(в ред. [Указа](#) Губернатора Алтайского края от 13.02.2020 N 22)

Размер начисляемого денежного поощрения увеличивается на сумму налога на доходы физических лиц, уплачиваемого в соответствии с законодательством Российской Федерации.
(п. 5.2 в ред. [Указа](#) Губернатора Алтайского края от 13.04.2017 N 39)

6. Финансовое обеспечение проведения конкурса и выплата денежного поощрения победителям и призерам конкурса

6.1. Финансовое обеспечение расходов, связанных с проведением конкурса и выплатой денежного поощрения победителям конкурса, осуществляется за счет средств краевого бюджета, предусмотренных государственной программой Алтайского края "Содействие занятости населения Алтайского края", утвержденной постановлением Правительства Алтайского края от 25.12.2019 N 539, на реализацию мероприятия "Проведение ежегодного краевого конкурса "Лучший шеф-наставник".
(в ред. [Указа](#) Губернатора Алтайского края от 13.02.2020 N 22)

Работодателями, выдвигающими претендентов на участие в конкурсе, может осуществляться дополнительное поощрение участников конкурса.
(в ред. [Указа](#) Губернатора Алтайского края от 02.09.2020 N 143)

6.2. В срок не позднее 30 календарных дней со дня принятия организационным комитетом решения о победителях конкурса приказом УТЗН Алтайского края утверждается решение об осуществлении выплат денежного поощрения. Выплата осуществляется не позднее 31 декабря текущего финансового года путем перечисления в установленном порядке средств краевого бюджета с лицевого счета УТЗН Алтайского края на счета по вкладам, открытым победителями конкурса в финансово-кредитных организациях, расположенных на территории Алтайского края.
(п. 6.2 в ред. [Указа](#) Губернатора Алтайского края от 02.09.2020 N 143)

6.3. Для перечисления денежного поощрения победители конкурса представляют в УТЗН Алтайского края заявление с указанием реквизитов банковского счета по вкладу, открытому в финансово-кредитных организациях, расположенных на территории Алтайского края, копию паспорта, сведения об индивидуальном номере налогоплательщика (если он выдавался налоговыми органами), о страховом номере индивидуального лицевого счета застрахованного лица в системе персонифицированного учета Пенсионного фонда Российской Федерации.

(в ред. Указов Губернатора Алтайского края от 13.04.2017 N 39, от 17.04.2019 N 62, от 13.02.2020 N 22)

Приложение
к Положению
о порядке проведения
ежегодного краевого конкурса
"Лучший шеф-наставник"

**КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ УЧАСТНИКОВ ЕЖЕГОДНОГО КРАЕВОГО КОНКУРСА
"ЛУЧШИЙ ШЕФ-НАСТАВНИК"**

Список изменяющих документов
(введены Указом Губернатора Алтайского края
от 02.09.2020 N 143)

N п/п	Критерий оценки	Максимальное количество баллов
1	2	3
1. Критерии оценки деятельности организации		
1.1.	Наличие в организации документов, регламентирующих наставническую деятельность	до 8 баллов в зависимости от проработки локальных документов: отсутствие информации - 0 баллов; наличие программы обучения наставничеству - 1 балл; наличие программы адаптации, положения о наставнической деятельности, приказов о назначении шефских пар, иных локальных актов - до 2 баллов; наличие планов наставнической деятельности, программ стажировки, индивидуальных планов работы подшефных и т.п. - 1 балл; наличие оценочных листов деятельности подшефного (с установленными критериями оценки), протоколов, отчетов о результатах работы по наставничеству - до 2 баллов; наличие положения (норм) о материальном (доплаты, единовременные выплаты и т.п.) и нематериальном (знаки отличия, выявление лучших наставников и т.п.) стимулировании за наставническую деятельность - до 2 баллов
1.2.	Наличие трудовой династии у	до 1 балла:

	конкурсанта	отсутствие трудовой династии - 0 баллов; наличие трудовой династии - 1 балл
1.3.	Публичное распространение положительного опыта наставника (размещение информации в СМИ, на интернет-ресурсах, изготовление печатной продукции и др.)	до 3 баллов: отсутствие информации - 0 баллов; наличие информации на собственном информационном ресурсе (сайт, газета и т.п.) - 1 балл; наличие информации в муниципальных, краевых, федеральных средствах массовой информации - 2 балла
2. Критерии оценки деятельности наставника		
2.1.	Наличие у наставника специального (профильного) образования (по профессии или специальности, в отношении которой осуществляется наставническая деятельность)	до 2 баллов в зависимости от наличия образования: отсутствие специального (профильного) образования - 0 баллов; наличие иного образования и повышения квалификации по профилю - 1 балл; наличие специального (профильного) образования - 2 балла
2.2.	Стаж наставнической деятельности	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
2.3.	Целенаправленность и системность наставнической работы с молодыми работниками	до 4 баллов в зависимости от количества подшефных работников: до 10 подшефных - 2 балла; от 10 до 20 подшефных - 3 балла; более 20 подшефных - 4 балла
2.4.	Наличие у наставника наград и поощрений за показатели его трудовой и наставнической деятельности	до 10 баллов в зависимости от уровня наград: уровень организации - 1 балл; муниципальный уровень - 2 балла; региональный уровень - 3 балла; федеральный уровень - 4 балла
2.5.	Закрепляемость подшефных в организации (кадровая стабильность)	до 1 балла: стаж работы подшефных на предприятии менее 3 лет - 0 баллов; стаж работы подшефных на предприятии более 3 лет - 1 балл
3. Критерии оценки деятельности подшефного работника		
3.1.	Высокие профессиональные результаты подшефных работников	до 3 баллов: повышение качества продукции (услуг), эффективности использования ресурсов (в

		<p>т.ч. внедрение технологии бережливого производства) - 1 балл;</p> <p>своевременное и в полном объеме выполнение плана работы (поставленных задач), занятие призовых мест в соревнованиях (для спортивных организаций) и т.п. - 1 балл;</p> <p>внедрение рационализаторских предложений, новых технологий работы, усовершенствование рабочих процессов и т.п. - 1 балл</p>
3.2.	Профессиональный рост подшефных работников	<p>до 5 баллов в зависимости от степени профессионального роста подшефных работников:</p> <p>допуск к смежным профессиям, повышение разряда, работа по новым (современным) технологиям, стандартам - до 2 баллов;</p> <p>включение в кадровый резерв, карьерный рост - 1 балл;</p> <p>наличие наградений за успехи в труде, размещение на Доске почета и другие поощрения - 1 балл;</p> <p>назначение работника шефом-наставником - 1 балл</p>
3.3.	Участие подшефных работников в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах на предоставление грантов и других мероприятиях	<p>до 3 баллов:</p> <p>отсутствие информации - 0 баллов;</p> <p>принимал участие - 1 балл;</p> <p>занял призовые места, отмечен конкурсной комиссией - 2 балла</p>
