



**Ханты-Мансийский автономный округ-Югра  
муниципальное образование  
городской округ город Пыть-Ях  
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА**

**РАСПОРЯЖЕНИЕ**

От 26.06.2020

№ 1175-ра

О проведении конкурса  
«Лучшая практика наставничества»

В целях реализации мероприятий муниципальной программы «Поддержка занятости населения города Пыть - Яха», утвержденной постановлением администрации города от 10.12.2018 № 426-па, в целях выявления и распространения передового опыта наставничества в организациях, осуществляющих деятельность на территории муниципального образования:

1. Объявить в муниципальном образовании городской округ город Пыть – Ях конкурс «Лучшая практика наставничества» (далее Конкурс) с 01.07.2020 по 31.10.2020.
2. Утвердить:
  - 2.1. Положение о Конкурсе согласно приложению №1.
  - 2.2. Состав конкурсной комиссии, включив в её состав членов рабочей группы по охране труда, созданной при межведомственной комиссии по охране труда при администрации города Пыть-Яха, согласно приложению №2.

2.3. Смету расходов на проведение Конкурса согласно приложению №3.

3. Отделу по внутренней политике, связям с общественными организациями и СМИ управления по внутренней политике (О.В. Кулиш):

3.1. Опубликовать распоряжение в печатном средстве массовой информации «Официальный вестник».

3.2. Организовать освещение итогов Конкурса в средствах массовой информации.

4. Отделу по информационным ресурсам (А.А. Мерзляков) разместить распоряжение на официальном сайте администрации города в сети Интернет.

5. Контроль за выполнением распоряжения возложить на заместителя главы города (направление деятельности - социальная сфера).

Глава города Пыть-Яха



А.Н. Морозов

Приложение № 1  
к распоряжению администрации  
города Пыть-Яха  
от 26.06.2020 № 1175-ра

## ПОЛОЖЕНИЕ

о конкурсе «Лучшая практика наставничества»  
в муниципальном образовании городской округ город Пыть – Ях

### 1. Общие положения

Положение о конкурсе «Лучшая практика наставничества» (далее Конкурс) определяет порядок и условия проведения Конкурса среди организаций, осуществляющих хозяйственную деятельность на территории муниципального образования городской округ город Пыть-Ях (независимо от их организационно-правовой формы) и индивидуальных предпринимателей без образования юридического лица.

### 2. Цели и задачи Конкурса

2.1. Конкурс проводится в целях выявления передового практического опыта наставничества для повышения производительности труда, формирования устойчивых навыков безопасных приемов труда и соблюдения норм охраны труда.

2.2. Основными задачами Конкурса являются поиск и отбор успешных практик наставничества для их дальнейшей популяризации, тиражирования и внедрения в муниципальном образовании.

### 3. Организация и порядок проведения Конкурса

3.1. Конкурс проводится заочно в один этап – муниципальный.

3.2. Победителей и призеров Конкурса определяет конкурсная комиссия.

3.3. В функции конкурсной комиссии в рамках организации и проведения Конкурса входит:

- а) координация деятельности по подготовке и проведению Конкурса;
- б) подготовка документации для проведения Конкурса;
- в) подготовка текстов информационных материалов и направление их в средства массовой информации;
- г) определение победителей Конкурса.

3.4. Деятельностью конкурсной комиссии руководит председатель.

3.5. Заседание конкурсной комиссии считается правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 состава.

3.6. Решение конкурсной комиссии оформляется протоколом, подписываемым руководителем и секретарем конкурсной комиссии.

3.7. В случае равенства голосов, голос председателя конкурсной комиссии является решающим.

3.8. Участники (организации) в срок до 30.09.2020 года направляют пакет документов на участие в Конкурсе в отдел по труду и социальным вопросам администрации города Пыть-Яха.

3.9. Конкурсный пакет документов содержит:

- а) заявку на участие в Конкурсе по установленной форме (приложение 1 к настоящему Положению);
- б) пояснительную записку с описанием практики (в произвольной форме с учетом показателей приложения 1): предмет наставничества (что передает наставник наставляемому, например, развитие карьерного движения, профессионального роста, передача навыков, знаний и т.д.); задачи и функции наставников, время уделяемое на наставническую деятельность в %; требования к наставникам (должностные позиции, опыт работы, навыки, знания и т.д.); механизмы отбора наставников/

наставляемых и формирования наставнических пар; механизмы и инструменты наставничества (обучение на рабочем месте, тренинги, планы стажировки, табель оценок), мотивация наставников (инструменты материального и нематериального поощрения наставнической деятельности) перечень показателей эффективности наставничества и их значения за 3 года (например сокращение срока адаптации молодых специалистов, сокращение затрат на переобучение, сокращение увольнения молодых специалистов и т.д.);

в) методическое описание практики, презентационные материалы, фотографии, иные документы, а также ссылки на видеоматериалы.

3.10. Предоставленные на Конкурс материалы не возвращаются и не рецензируются.

### 3. Подведение итогов и награждение победителей

4.1. Победители Конкурса определяются на основании решения конкурсной комиссии.

4.2. Оценка заявок осуществляется каждым членом конкурсной комиссии индивидуально и представляет собой среднее арифметическое из оценок от 0 до 10 баллов по базовым критериям (приложение 2 к настоящему Положению):

а) методическое обеспечение практики – наличие методических и нормативных документов, описывающих практику в организации;

б) результативность практики – наличие критериев эффективности практики и результатов измерения эффективности ее внедрения;

в) уникальность практики – наличие уникальных элементов практики, которые выделяют ее среди других практик в данном направлении деятельности;

г) возможность тиражирования практики – практика носит универсальный характер и может быть применена в других организациях,

осуществляющих деятельность на территории муниципального образования, практика не привязана к конкретным носителям практики, компетенции и организационные схемы могут быть переданы другим субъектам;

д) возможность масштабирования практики – в практике может быть увеличено количество участников без ухудшения качества конечного результата.

4.3. В Конкурсе устанавливается первое, второе и третье место. Победитель Конкурса награждается дипломом первой степени и денежным вознаграждением в размере 15000 рублей, участники Конкурса занявшие призовые места награждаются дипломами второй и третьей степени и денежным вознаграждением в размере 10000 рублей и 5000 рублей соответственно.

4.4. Единовременное денежное вознаграждение может быть заменено на подарок, по стоимости эквивалентный сумме установленного денежного вознаграждения.

4.5. Итоги Конкурса публикуются в городских средствах массовой информации.

## 5. Финансирование Конкурса

5.1. Финансирование Конкурса осуществляется за счет средств подпрограммы 2 «Улучшение условий и охраны труда в муниципальном образовании» муниципальной программы «Поддержка занятости населения в городе Пыть-Яхе» (средства местного бюджета).

**ЗАЯВКА**  
на участие в конкурсе «Лучшая практика наставничества»  
в муниципальном образовании городской округ город Пыть – Ях  
(на фирменном бланке)

\_\_\_\_\_

(полное наименование организации - заявителя)

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность руководителя организации полностью)

Зарегистрирован \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_

(орган, зарегистрировавший организацию – заявителя, № свидетельства)

заявляет о своем намерении принять участие в конкурсе «Лучшая практика наставничества».

Информационная карта:

№ п/п	Информация об участнике конкурса	Комментарии
<b>Общая информация</b>		
1	Название организации	
2	Юридический адрес организации	
3	Контактный телефон, адрес электронной почты	
4	Отрасль производства	
5	Организационно-правовая форма	
6	Ф.И.О. руководителя ответственного за наставничество	
7	Ф.И.О. руководителя (специалиста) службы охраны труда	
8	Ф.И.О. председателя профкома, иного представительного органа работников	
9	Среднесписочная численность работников, из них:	
	- женщин	
	- работников до 21 года	
<b>Описание практики</b>		
1	Название практики наставничества	

2	Предпосылки для запуска практики	описание исходной ситуации, почему был необходим запуск проекта
3	Цели и задачи практики	цели – ожидаемые результаты практики, задачи – конкретные, поддающиеся измерению результаты
4	Суть проекта, ключевая идея	коротко опишите предмет наставничества (что передает наставник наставляемому, суть взаимодействия, например, передача знаний и навыков, профессиональное развитие и т.д.)
5	Требования к наставникам	должностные позиции, опыт работы, навыки и знания и т.д.
6	Задачи и функции наставников	коротко опишите основные задачи и функции наставников, время, уделяемое на наставническую деятельность в %
7	Требования к наставляемым	группа работников, на которую направлена практика (стажер, молодой специалист, специалист, переходящий на новую должностную позицию и т.д.), почему выбрана именно эта целевая аудитория
8	Механизм формирования наставнических пар	опишите модель формирования наставнических пар: взаимодействие «опытный специалист – молодой специалист», «специалист-лидер – специалист, испытывающий проблемы», «специалист-новатор – специалист- консерватор» и т.д.
9	Методики, ресурсы, использованные для практики	коротко опишите инструменты, положенные в основу практики (обучение на рабочем месте, изучение опыта, анализ ошибок, тренинги, планы стажировки и др.)
10	Этапы реализации проекта	пошагово опишите реализацию практики (что было сделано, в какие сроки и с использованием каких инструментов, какие проводились исследования и мероприятия и т.д.)
11	Результаты и оценка эффективности	укажите достигнутые результаты (ключевые отслеживаемые показатели в соответствии с поставленными целями и задачами) для организации, для наставника, для наставляемого (с выделением критериев эффективности, например, прирост по показателям до и после реализации практики)
12	Зрелость практики:	выберите один из предложенных ниже вариантов
12.1	базовый уровень	практика прошла апробацию, реализуется план по переводу практики в регулярную деятельность
12.2	развитие	практика переведена в регулярную деятельность, оформлена в локальных нормативных и методических документах, проведено информирование/инструктаж/ обучение наставников
12.3	стабилизация	практика используется в регулярной деятельности (более шести месяцев)



12.4	подтвержденная эффективность	накоплены фактические данные по показателям, подтверждающим эффективность практики, практика готова к тиражированию внутри и вне организации
13	Возможность тиражирования и масштабирования	практика готова распространению и внедрению в деятельность других организаций; возможность увеличения количества участников без ухудшения качества получаемого результата
14	Отзыв о наставнике руководителя организации и наставляемого	объективная качественная оценка работы наставника, описание фактов поведения наставника, которые можно измерить
15	Презентация проекта	презентация проекта в формате MS PowerPoint, в формате PDF, в виде ссылки на видеоролик.
16	Дополнительные материалы	любые дополнительные материалы, имеющие отношение к проекту
17	Фотоматериалы	фото членов рабочей группы/наставников для возможной публикации

С порядком проведения Конкурса ознакомлены и согласны.

Полноту и достоверность сведений, указанных в настоящей заявке и прилагаемых к ней документах, гарантирую.

Разрешаю отделу по труду и социальным вопросам администрации города Пыть – Яха использовать представленные данные для обработки в аналитических целях и тиражирования.

К заявке прилагаются следующие документы:

- пояснительная записка;
- иные документы (методическое описание практики, презентационные материалы, фотоматериалы)

Руководитель организации:

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(ФИО)

М.П.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020

Приложение 2  
к положению о Конкурсе

Бланк оценки  
заявок, представленных на конкурс «Лучшая практика наставничества»  
в муниципальном образовании городской округ город Пыть – Ях

№ п/п	Наименование организации	Наименование практики	Оценка по критериям от 1 до 10 (1-полное несоответствие, 10-превосходная степень соответствия)					Сумма баллов (сумма граф 4-8)	Рейтинг практики (лучшая по суммарно му баллу)
			Методи ческое обеспеч ение практики	Результативность практики	Уникаль ность практики	Возмож ность тиражиро вания	Возможно сть масштаби рования		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

\_\_\_\_\_  
ФИО члена конкурсной комиссии

\_\_\_\_\_  
подпись

\_\_\_\_\_  
дата

Приложение №2  
к распоряжению администрации  
города Пыть-Яха  
от 26.06.2020 № 1175-ра

Состав конкурсной комиссии  
конкурса «Лучшая практика наставничества»  
в муниципальном образовании городской округ город Пыть – Ях

начальник отдела по труду и социальным  
вопросам, председатель конкурсной комиссии

специалист - эксперт отдела по труду и социальным  
вопросам, секретарь

Члены конкурсной комиссии:

главный государственный инспектор труда  
в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре

председатель городского комитета профсоюзов  
работников госучреждений и общественного  
обслуживания Российской Федерации

председатель городской профсоюзной организации  
работников образования и науки

Приложение №3  
к распоряжению администрации  
города Пыть-Яха  
от 26.06.2020 № 1175-ра

Смета расходов на проведение конкурса  
«Лучшая практика наставничества»  
в муниципальном образовании городской округ город Пыть – Ях

№ п/п	Наименование расходов	Сумма, руб.
1	Расходы на организацию и проведение конкурса, в том числе на приобретение наградной продукции (дипломы, рамки, цветы)	5 705,00
2	Расходы на организацию и проведение конкурса, в том числе денежное вознаграждение победителям и призерам конкурса	30 000,00
	Итого	35 705,00

источник финансирования: средства местного бюджета подпрограммы 2 «Улучшение условий и охраны труда в муниципальном образовании» муниципальной программы «Поддержка занятости населения в городе Пыть-Яхе».