



«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач ГБУЗ ККЦЛФКИСМ

В.А. Медведев

«08» июня 2026 года

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в государственном бюджетном учреждении
«Кузбасский клинический центр лечебной физкультуры
и спортивной медицины»

1. Общие положения:

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству в ГБУЗ «Кузбасский клинический центр лечебной физкультуры и спортивной медицины» (ГБУЗ ККЦЛФКИСМ), права и обязанности наставника и закрепленного за ним молодого специалиста (наставляемого).

1.2. Основные понятия:

Наставничество – форма адаптации, практического обучения и воспитания молодых специалистов (наставляемых) в целях быстрого вхождения в должность, овладения трудовыми навыками, приобретения необходимой должностной компетенции, приобщения к корпоративной культуре учреждения.

Наставник – авторитетный и результативный сотрудник, имеющий стаж работы не менее 5 лет в определенной области профессиональной деятельности и обладающий необходимыми профессиональными и личностными качествами для содействия профессиональному развитию молодых сотрудников (наставляемых) и воспитанию добросовестного отношения к исполнению ими должностных обязанностей.

Молодой специалист (наставляемый) – лицо, получившее медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки), в том числе на основании договора о целевом обучении, впервые прошедшее первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности и осуществляющее медицинскую деятельность по основному месту работы.

2. Цели и задачи наставничества:

2.1. Целью наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении (адаптации) к работе на основе единой системы передачи опыта и воспитания, повышение квалификации персонала, обеспечение оптимального использования времени и ресурсов для скорейшего достижения наставляемым необходимых показателей производительности труда.

отсутствия по объективным причинам наставника или наставляемого, но не более чем на три месяца.

В случае досрочного прекращения наставничества выплата за него пропорциональна фактически отработанному в качестве наставника времени.

При досрочном отказе от наставничества или при досрочной отмене наставничества оформление дополнительного соглашения обязательным не является.

3.6. Документационное сопровождение реализации наставничества в ГБУЗ ККЦЛФКИСМ осуществляют специалисты по кадрам отдела кадров, которые:

- контролируют деятельность наставников;
- готовят и представляют на утверждение главного врача приказ о закреплении за наставляемым наставника;
- доводят до наставника памятку о выполнении обязанностей наставника (приложение № 3), доводят до наставляемого программу алгоритм и программу адаптации молодого специалиста (приложение № 4).
- регулируют сроки представления главному врачу ГБУЗ ККЦЛФКИСМ необходимых документов для контроля и анализа наставничества;
- оценивают проблемы адаптации и практики наставничества на основании отчета наставляемого, в отношении которого осуществлялось наставничество, о процессе прохождения наставничества и работе наставника.

3.7. Ответственность за осуществление наставничества в подразделении несет руководитель структурного подразделения.

3.8. Руководитель структурного подразделения, в котором организуется наставничество:

- создает необходимые условия для совместной работы наставляемого и его наставника;
- оказывает методическую и практическую помощь в составлении планов работы с наставляемым;
- анализирует работу наставника и наставляемого;
- контролирует соблюдение сроков и объема выполнения адаптационных мероприятий, предоставления промежуточных отчетов, выполнения дополнительных мероприятий по наставничеству;
- изучает, обобщает и распространяет положительный опыт наставничества в учреждении.

4. Права и обязанности наставника и наставляемого:

4.1. Обязанности наставника. Наставник обязан:

- обладать навыками в области повышения производительности труда и бережливого производства;
- информировать наставляемого о целях, задачах и результатах текущей деятельности учреждения;
- ознакомить наставляемого с производственными и социально-бытовыми условиями учреждения, основами корпоративной культуры;
- разрабатывать совместно с руководителем структурного подразделения, специалистом по кадрам индивидуальный план мероприятий по наставничеству (приложение № 5);
- изучать деловые и нравственные качества наставляемого, его отношение к работе, коллективу;

соблюдение наставляемого в практической деятельности нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, и клинических рекомендаций, умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности;

- мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, инициативность;

- самостоятельность наставляемого при принятии решений и выполнении им должностных и профессиональных обязанностей;

- правильность выполнения наставляемым своих должностных обязанностей, низкое количество ошибок;

- участие наставляемого в научно-практической работе, во внедрении в практику современных методов профилактики, диагностики и лечения;

- дисциплинированность и исполнительность наставляемого при выполнении распоряжений и указаний, связанных со служебной деятельностью.

5.4. По итогам выполнения Плана мероприятий по наставничеству, наставляемый и наставник формируют отчеты о периоде прохождения наставничества в организации в двух экземплярах (Приложения № 8, № 9).

5.5. Стимулирование работы наставников:

5.5.1. При наличии финансовой возможности работнику, выполняющему функции наставника, производится выплата за наставничество - вид, размеры и условия осуществления которой устанавливаются дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

Выплаты за наставничество могут быть установлены в виде стимулирующих или компенсационных выплат за счет средств работодателя.

Размер вознаграждения за наставничество определяется в абсолютной сумме или в относительной (в виде доли от оклада).

Условия и порядок материального стимулирования наставников отражаются в Положении об оплате труда и стимулировании работников учреждения.

5.5.2. Наставники, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением главного врача ГБУЗ ККЦЛФКИСМ к следующим видам поощрений:

- объявление благодарности, награждение почетной грамотой, вручение ценного подарка;

- размещение информации о наставниках, достижениях их наставляемых на сайте и в социальных сетях организации («виртуальная доска почёта»), в других средствах информации;

- представление к ведомственной награде: медаль «За наставничество в здравоохранении»;

- представление к награждению знаком отличия «За наставничество».

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения главным врачом ГБУЗ ККЦЛФКИСМ и действует бессрочно.

6.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области - Кузбасса, а также вновь принятыми локальными нормативными актами в ГБУЗ ККЦЛФКИСМ.