

Приложение № 1
к приказу ГБУЗ Кузбасский Центр-СПИД
«Об алгоритме, документационном обеспечении наставничества,
и утверждении положения о стимулировании наставничества»
от 17.08.2026 № 87

Алгоритм по адаптации молодого специалиста

№	Мероприятие и сроки проведения	Ответственный
1.	Подготовительные мероприятия до выхода на работу молодого специалиста	
1.1.	Получение от молодого специалиста документов для оформления трудовых отношений и их проверка	Начальник отдела кадров
1.2.	Направление на медицинскую комиссию (по необходимости)	Начальник отдела кадров
1.3.	Ознакомление молодого специалиста с необходимыми локальными нормативными актами до подписания трудового договора	Начальник отдела кадров
1.4.	Обеспечение доступа к электронным системам и программным продуктам	Руководитель структурного подразделения
1.5.	Заказ спецодежды (по необходимости).	Старшая медицинская сестра структурного подразделения
1.6.	Подготовка рабочего места	Руководитель структурного подразделения
1.7.	Определение и документальное закрепление Наставника	Начальник отдела кадров / руководитель структурного подразделения
1.8.	Формирование плана индивидуальной программы наставничества (перечень мероприятий зависит от специфики работы структурного подразделения медицинской организации и опыта молодого специалиста)	Руководитель структурного подразделения, наставник
2.	Первый рабочий день	
2.1.	Подписание трудового договора и приказа о приеме на работу.	Начальник отдела кадров
2.2.	Оформление необходимых при трудоустройстве документов.	Специалист по кадрам
2.3.	Прохождение инструктажа по охране труда, антитеррористической и пожарной безопасности	Специалист по профилю

2.4.	Проведение ознакомительной экскурсии по подразделению и медицинской организации, представление коллективу	Руководитель структурного подразделения, наставник
2.5.	Установочная встреча молодого специалиста с руководителем структурного подразделения, старшей медицинской сестрой и наставником (ознакомление с должностными обязанностями, организационной структурой медицинской организации, внутренним распорядком, правилами поведения и взаимодействия с руководством, коллегами, пациентами и режимом труда).	Руководитель структурного подразделения
2.6.	Проведение инструктажа на рабочем месте.	Наставник/ старшая медицинская сестра
3.	Далее, в течение первых двух адаптационных недель	
3.1.	Оценка компетенций молодого специалиста, и разработка индивидуальной программы наставничества	Наставник/ руководитель структурного подразделения/молодой специалист
3.2.	Ознакомление молодого специалиста с индивидуальной программой наставничества, с перечнем развивающих мероприятий, его обсуждение и реализация	Наставник/ Руководитель структурного подразделения/ Молодой специалист
4.	Далее, в течение процесса адаптации	
4.1.	Выполнение программы наставничества молодым специалистом	Наставник
4.2.	Промежуточные встречи с целью получения обратной связи в рамках обсуждения прошедшего периода, корректировок и актуализации мероприятий.	Наставник/ руководитель структурного подразделения
4.	Завершающие адаптационные мероприятия	
4.1.	Подведение итогов прохождения адаптации, выдача рекомендаций по дальнейшему развитию	Наставник/ руководитель структурного подразделения
4.2.	Обработка и передача на хранение отчета о выполнении индивидуальной программы наставничества в личное дело сотрудника.	Начальник отдела кадров

ПРОГРАММА АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Фамилия, имя, отчество (при наличии) молодого специалиста

Медицинская организация

Должность

Период наставничества: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

№ п/п	Проект, задание, мероприятие	Сроки исполнения	Отчет /фактический результат
1	2	3	4
1. Социально-психологическая адаптация			
1.1.	Ознакомление наставляемого с учреждением, его уставом, структурой, задачами и особенностями работы структурного подразделения, в котором молодой специалист осуществляет свои должностные обязанности	1-я неделя с даты трудоустройства	
1.2.	Ознакомление наставляемого с должностными обязанностями и порядком их исполнения, правилами внутреннего трудового распорядка медицинской организации, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, нормы охраны труда и трудовой дисциплины в коллективе	В течение первого месяца с даты трудоустройства	
1.3.	Иные мероприятия социально-психологической адаптации наставляемого	постоянно	
2. Профессиональная адаптация			
2.1.	Изучение наставляемым нормативных документов по лечебному процессу, охране труда и технике безопасности, проблемам организации здравоохранения, санитарно-противоэпидемическому режиму. Изучение приказов, инструкций, методических рекомендаций по организации и выполнению должностных обязанностей наставляемого (указываются конкретные мероприятия)	В течение первой недели с даты трудоустройства	
2.2.	Освоение и поэтапное совершенствование практических навыков в работе наставляемого (работа в МИС /ЛИС АРИАДНА, Федеральных Регистрах, лабораторной информационной системе освоение и применение в работе действующих клинических рекомендаций)	постоянно	

2.3.	Изучение наставляемым порядка оформления медицинской документации (оформление документов для ВК и КМО, Заполнение медицинской карты пациента форма 025у, регистрация талонов амбулаторного пациента и учет посещений, оформление рецептов на лекарственные препараты (формы № 148-1/у-04л, № 107-1/у), подача экстренных извещений	В течение первого месяца с даты трудоустройства	
2.4.	Изучение наставляемым вопросов медицинской этики и деонтологии	Первая неделя с даты трудоустройства	
2.5.	Изучение наставляемым медицинской литературы	постоянно	
2.6.	Выполнение наставляемым самостоятельных практических заданий (самостоятельное изучение порядков, методических рекомендаций, стандартов оказания помощи по профилю работы)	постоянно	
2.7.	Выполнение наставляемым обязанностей, поручений, индивидуальных заданий по занимаемой им должности	постоянно	
2.8.	Представление наставником и наставляемым отчетных документов о профессиональной деятельности (в соответствии с приложениями №№ 6-10 к настоящему приказу)	По итогам работы за 6 мес., 12 мес., 18 мес. и 24 мес. с даты трудоустройства	

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ ВРАЧА

Фамилия, имя, отчество, лица в отношении которого осуществляется наставничество (далее – наставляемый)

должность _____

период наставничества с «_____» _____ 20____ г. по «_____» _____ 20____ г.

№	Мероприятие	Перечень тем	Рекомендуемый срок проведения
1	Социально-психологическая адаптация		
1.1	Ознакомление наставляемого с учреждением, его уставом, структурой, задачами и особенностями работы структурного подразделения, в котором молодой специалист исполняет свои должностные обязанности	Представление молодого специалиста, знакомство с коллективом, администрацией ЛПУ, структурой медицинской организации.	1-я неделя с даты трудоустройства
1.2	Ознакомление наставляемого с должностными обязанностями, порядком их исполнения, правилами внутреннего трудового распорядка медицинской организации, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, нормы охраны труда и трудовой дисциплины в коллективе	Изучение должностной инструкции, прав и обязанностей, изучение устава ЛПУ, инструктаж по охране труда, технике безопасности и противопожарной защите.	В течение первого месяца с даты трудоустройства
1.3	Иные мероприятия социально-психологической адаптации наставляемого	профилактика проблемы внутреннего профессионального выгорания: регулярная оценка рабочих процессов наставляемым, строгое ограничение рабочего времени.	постоянно
		работа с проблемой стрессоустойчивости: регулярные встречи, где врачи разбирают сложные или конфликтные случаи из практики.	постоянно
2	Профессиональная адаптация		

2.1	Изучение наставляемым нормативных документов по лечебному процессу, охране труда и технике безопасности, проблемам организации здравоохранения, санитарно-противоэпидемическому режиму. Изучение приказов, инструкций, методических рекомендаций по организации и выполнению должностных обязанностей наставляемого (указываются конкретные мероприятия)	Работа в МИС АРИАДНА, Федеральных Регистрах, освоение и применение в работе действующих клинических рекомендаций	В течение первой недели с даты трудоустройства
		Совместная работа на приеме с наставником	Первые 3 месяца с даты трудоустройства
2.2	Освоение и поэтапное совершенствование практических навыков в работе наставляемого	Самостоятельный прием пациентов, сбор жалоб, эпидемиологического анамнеза, анамнеза жизни и заболевания, оценка объективного состояния пациента, составление плана обследования	постоянно
		Формулирование диагноза, назначение антиретровирусной терапии, оценка ее эффективности, принципы работы по психологической адаптации пациента к диагнозу и приверженности лечению и наблюдению	постоянно
2.3	Изучение наставляемым порядка оформления медицинской документации	Принципы заполнения всех разделов медицинской карты амбулаторного наблюдения (форма 025у)	В течение первого месяца с даты трудоустройства
		Самостоятельное заполнение медицинской карты пациента форма 025/у, регистрация талонов амбулаторного пациента и учет посещений, оформление рецептов на лекарственные препараты (формы № 148-1/у-04л, № 107-1/у), подача экстренных извещений.	постоянно
2.4	Изучение наставляемым вопросов медицинской этики и деонтологии	Конституция Российской Федерации; Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации". "Кодекс профессиональной этики врача Российской Федерации" (принят Первым национальным съездом врачей	Первая неделя с даты трудоустройства

		Российской Федерации 05.10.2012).	
2.5	Изучение наставляемым медицинской литературы, помощь в организации непрерывного медицинского образования (перечислить)	Участие в конференциях, семинарах, конгрессах, непрерывное медицинское образование врачей (участие в конференциях, вебинарах, круглых столах и пр.).	постоянно
		самостоятельная работа с медицинской литературой (периодические медицинские издания и пр.).	постоянно
2.6	Выполнение наставляемым самостоятельных практических заданий (указываются конкретные мероприятия)	самостоятельное изучение порядков, методических рекомендаций, стандартов оказания помощи по профилю работы (перечислить)	постоянно
2.7	Представление наставляемым отчета о профессиональной деятельности	Заполнение отчета о прохождении наставничества	По итогам работы за 6 мес., 12 мес., 18 мес., 24 мес. с даты трудоустройства

Приложение № 4
к приказу ГБУЗ Кузбасский Центр-СПИД
«Об алгоритме, документационном обеспечении наставничества,
и утверждении положения о стимулировании наставничества»
от 17.08.2026 № 82

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА ДЛЯ СРЕДНЕГО МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА

Фамилия, имя, отчество, лица в отношении которого осуществляется наставничество (далее – наставляемый)

должность _____

период наставничества с «_____» _____ 20____ г. по «_____» _____ 20____ г.

№	Проект, задание, мероприятие	Перечень тем	Рекомендуемый срок проведения
1	Социально-психологическая адаптация		
1.1	Ознакомление наставляемого с учреждением, его уставом, структурой, задачами и особенностями работы структурного подразделения, в котором молодой специалист исполняет свои должностные обязанности	Представление молодого специалиста, знакомство с коллективом, администрацией МО, структурой медицинской организации.	1-я неделя с даты трудоустройства
1.2	Ознакомление наставляемого с должностными обязанностями, порядком их исполнения, правилами внутреннего трудового распорядка медицинской организации, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, нормы охраны труда и трудовой дисциплины в коллективе	Изучение должностной инструкции, прав и обязанностей, изучение устава МО, инструктаж по охране труда, технике безопасности и противопожарной защите.	В течение первого месяца с даты трудоустройства
1.3	Иные мероприятия социально-психологической адаптации наставляемого	профилактика проблемы внутреннего профессионального выгорания: регулярная оценка рабочих процессов наставляемым, строгое ограничение рабочего времени.	постоянно
		работа с проблемой стрессоустойчивости: регулярные встречи, где врачи разбирают сложные или конфликтные случаи из практики.	постоянно

2	Профессиональная адаптация		
2.1	Изучение наставляемым нормативных документов по лечебному процессу, охране труда и технике безопасности, проблемам организации здравоохранения, санитарно-противоэпидемическому режиму. Изучение приказов, инструкций, методических рекомендаций по организации и выполнению должностных обязанностей наставляемого	Работа в МИС АРИАДНА, Федеральных регистрах, ЛИС «Ариадна», правила и принципы маркировки лабораторных проб, правила преданалитической подготовки лабораторных исследований, освоение и применение в работе действующих клинических рекомендаций,	постоянно
		Совместная работа на приеме с наставником	Первые 3 недели с даты трудоустройства
2.2	Освоение и поэтапное совершенствование практических навыков в работе наставляемого	Самостоятельный прием пациентов, проведение антропометрических измерений и показателей витальных функций (термометрия, измерения АД, пульсоксиметрия) или самостоятельное выполнение лабораторных исследований или процессов по заданию врача КДЛ	постоянно

№ п/п	Материалы для изучения, получение умений и навыков работы	Темы для подготовки	Период
1.	Изучение наставляемым порядка оформления медицинской документации и документальное оформление действий по оказанию медицинской помощи в медицинских/лабораторных информационных системах	Заполнение медицинской амбулаторной карты пациента форма №025/у, регистрация талонов амбулаторного пациента и учет посещений, оформление рецептов на лекарственные препараты (формы № 148-1/у-04л, № 107-1/у), подача экстренных извещений.	постоянно
		Заполнение федеральных регистров, контроль прохождения пациентами визитов по плану диспансерного наблюдения, развитие коммуникативных навыков по приглашению на прием	постоянно
2.	Изучение принципов инфекционной безопасности и навыков работы по ним	Освоение и применение принципов обработки рук, работы с отходами различных классов, подготовка дезинфекционных растворов и обработка ими поверхностей.	постоянно

3.	Изучение наставляемым вопросов медицинской этики и деонтологии	Конституция Российской Федерации; Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации"; Федеральный закон от 30 марта 1995 г. N 38-ФЗ "О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)"; "Кодекс профессиональной этики врача Российской Федерации" (принят Первым национальным съездом врачей Российской Федерации 05.10.2012).	Первая неделя с даты трудоустройства и в течение всего времени наставничества
4.	Изучение наставляемым медицинской литературы, помощь в организации непрерывного медицинского образования	Участие в конференциях, семинарах, конгрессах, непрерывное медицинское образование врачей (участие в конференциях, вебинарах, круглых столах и пр.).	постоянно
		самостоятельная работа с медицинской литературой (периодические медицинские издания и пр.).	постоянно
5.	Выполнение наставляемым самостоятельных практических заданий	самостоятельное изучение порядков, методических рекомендаций, стандартов оказания помощи по профилю работы, санитарных правил и норм	постоянно
6.	Представление наставляемым отчета о профессиональной деятельности	Заполнение отчета о прохождении наставничества	По итогам работы за 6 мес, 12 мес, 18 мес, 24 мес. с даты трудоустройства

**Запрос обратной связи от "наставляемого"
по истечении месяца прохождения адаптационных мероприятий**

Уважаемый(ая) _____ !

Просим Вас ответить на вопросы и заполнить анкету, представленную ниже. Оцените ситуацию на сегодняшний день. Поставьте галочку в клетке, соответствующей утверждению, отражающему Ваше мнение, напротив каждого параметра.

ИНДИКАТОРЫ	Не согласен	Скорее не согласен	Скорее согласен	Согласен	Комментарии
Мое рабочее место комфортно					
Я четко понимаю свои должностные обязанности					
Объем работы оптимален для меня					
Мне понятна постановка задач моим непосредственным руководителем					
Мой непосредственный руководитель дает обратную связь о результатах работы					
Критерии оценки профессиональной деятельности мне ясны					
Я не испытываю сложностей в общении с коллегами					
Все члены коллектива работают совместно, в команде					
Мне хватает информации об учреждении, ее сотрудниках и событиях в ней происходящих					

Мне близки убеждения и ценности, понятны нормы поведения и отношений между коллегами, установленные в учреждении					
Мне доступна информация, необходимая для выполнения работы					
Я не испытаю сложностей в освоении новых навыков, умений и знаний необходимых для осуществления профессиональной деятельности					
Мне необходимо получение дополнительных знаний и навыков					

Опишите, пожалуйста, успехи (достижения) первого месяца Вашей работы:

Какие вопросы Вы хотели бы задать Вашему непосредственному руководителю?

Укажите, какая помощь Вам необходима и от кого?

(наименование медицинской организации)

(наименование структурного подразделения)

(ФИО наставника)

подпись / ФИО, должность дата

(периодичность заполнения: через 1 мес. с даты трудоустройства, далее каждые 3 мес. с даты трудоустройства до окончания срока наставничества)

Анкета

оценки деятельности наставника "наставляемым", проходящим адаптацию в должности

ГБУЗ Кузбасский Центр-СПИД

(наименование структурного подразделения)

В нашем учреждении в настоящее время уделяется большое внимание развитию наставничества. Предлагаем Вам заполнить эту анкету, которая позволит оценить степень выраженности профессиональных компетенций у Вашего наставника

Ф.И.О. и должность "наставляемого" _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Оценка профессиональных компетенций и качеств наставника

Оцените, пожалуйста, насколько у Вашего наставника проявлялись за время адаптации в должности следующие индикаторы поведения (по 10-балльной системе), для этого обведите соответствующую цифру, расположенную напротив каждого поведенческого индикатора

№	Поведенческие индикаторы	Степень проявления									
1.	Обладает необходимыми профессиональными компетенциями (по специальности)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.	Проявляет дисциплинированность, пунктуальность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	Владеет в совершенстве знанием нормативов и стандартов оказания медицинской помощи, утвержденных приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации; приказами и распоряжениями Министерства здравоохранения Кемеровской области, связанных с профессиональной деятельностью медицинских работников	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Соблюдает инструкции по охране труда, инструкций по обеспечению безопасности профессиональной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Демонстрирует приверженность профессии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6.	С готовностью инвестирует личное время в мое развитие и делится с накопленным опытом и знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Конструктивно обсуждает со мной результаты моей деятельности и перспективы дальнейшего развития	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Коммуникабелен, стремится к установлению благоприятной психологической атмосферы в коллективе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Соблюдает этические принципы, установленные Кодексом этики МО и требует их выполнения от коллег	1	2	3	4	5'	6	7	8	9	10
10.	Ставит передо мной четкие цели и задачи, определяет сроки их выполнения и меру ответственности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.	Мотивирует меня на достижение значимых результатов в освоении профессии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.	В нужном объеме оказывает мне поддержку, необходимую для достижения количественно-качественных показателей эффективности профессиональной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13.	Эффективно организует и регламентирует деятельность работника при взаимодействии и принятии общих решений: по ведению пациента; назначению лечения и др.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Дата трудоустройства _____

 подпись ФИО, должность дата

Анкета самооценки наставника

ГБУЗ Кузбасский Центр-СПИД

(наименование структурного подразделения)

В нашем учреждении в настоящее время уделяется большое внимание развитию наставничества. Предлагаем Вам заполнить эту анкету, которая позволит оценить, насколько у Вас как у наставника выражены профессиональные компетенции и качества, необходимые для успешной передачи профессионального опыта работникам, проходящим адаптацию в должности

Ф.И.О. и должность наставника

Оценка профессиональных компетенций и качеств наставника

Оцените, пожалуйста, насколько у Вас проявляются следующие поведенческие индикаторы (по 10-балльной системе), для этого обведите соответствующую цифру, расположенную напротив каждого поведенческого индикатора

N	Поведенческие индикаторы	Степень проявления									
1.	Обладаю необходимыми профессиональными компетенциями (по специальности)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.	Проявляю дисциплинированность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	Владею в совершенстве знанием нормативов и стандартов оказания медицинской помощи, утвержденных приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации; приказами и распоряжениями Министерства здравоохранения Кемеровской области, связанных с профессиональной деятельностью медицинских работников	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Соблюдаю инструкции по охране труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Демонстрирую приверженность к профессии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	С готовностью инвестирую личное время в развитие	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	"наставляемого" и делюсь с ним накопленным опытом и знаниями										
7.	Конструктивно обсуждаю с "наставляемым" результаты его деятельности и перспективы дальнейшего развития	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Коммуникабелен, стремлюсь к установлению благоприятной психологической атмосферы в коллективе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Соблюдаю этические принципы и требую их выполнения от коллег	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.	Ставлю четкие цели и задачи перед "наставляемым", определяю сроки их выполнения и меру ответственности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.	Мотивирую "наставляемого" на достижение значимых результатов в освоении профессии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.	В нужном объеме оказываю "наставляемому" поддержку, необходимую для достижения количественно-качественных показателей эффективности профессиональной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13.	Эффективно организую и регламентирую деятельность работника при взаимодействии и принятии общих решений: по ведению пациента; назначению лечения и др.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

№	Ф.И.О. "наставляемого"	должность "наставляемого"	Дата начала наставничества
1			
2			
3			

/
 подпись ФИО, должность дата

Оценочный лист

деятельности наставника заведующим структурным подразделением
«наставляемого», проходящего адаптацию в должности

ГБУЗ Кузбасский Центр-СПИД

(наименование структурного подразделения)

Ф.И.О. заведующего структурным подразделением

Ф.И.О. и должность наставника _____

Оценка профессиональных компетенций и качеств наставника

Оцените, пожалуйста, насколько у наставника проявляются следующие поведенческие индикаторы (по 10-балльной системе), для этого обведите соответствующую цифру, расположенную напротив каждого поведенческого индикатора

№	Поведенческие индикаторы	Степень проявления									
1.	Обладает необходимыми профессиональными компетенциями (по специальности)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.	Проявляет дисциплинированность	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.	Владеет в совершенстве знанием нормативов и стандартов оказания медицинской помощи, утвержденных приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации; приказами и распоряжениями Министерства здравоохранения Кемеровской области, связанных с профессиональной деятельностью медицинских работников	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Соблюдает инструкции по охране труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Демонстрирует приверженность к профессии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	С готовностью инвестирует личное время в развитие	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

	"наставляемого" и делится с ним накопленным опытом и знаниями										
7.	Конструктивно обсуждает с "наставляемым" результаты его деятельности и перспективы дальнейшего развития	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Коммуникабелен, стремится к установлению благоприятной психологической атмосферы в коллективе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Соблюдает этические принципы и требует их выполнения от коллег	1	2	3	4	5'	6	7	8	9	10
10.	Ставит четкие цели и задачи перед "наставляемым", определяет сроки их выполнения и меру ответственности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.	Мотивирует "наставляемого" на достижение значимых результатов в освоении профессии	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.	В нужном объеме оказывает "наставляемому" поддержку, необходимую для достижения количественно-качественных показателей эффективности профессиональной деятельности	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 3.	Эффективно организует и регламентирует деятельность работника при взаимодействии и принятии общих решений: по ведению пациента; назначению лечения и др.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Зав. структурным подразделением _____ «_____» _____ 20__ г.

Приложение № 9
к приказу ГБУЗ Кузбасский Центр-СПИД
«Об алгоритме, документационном обеспечении наставничества,
и утверждении положения о стимулировании наставничества»
от 17.08.2026 № 87

ОТЧЕТ

Наставляемого о процессе прохождения наставничества и работы наставника

(наименование медицинской организации государственной системы здравоохранения Кемеровской области)

ФИО (полностью) наставляемого, должность

ФИО (полностью) наставника, должность

Период прохождения наставничества с __ по __

Результаты:

№ п/п	Основные направления выполненной работы	Освоение/комментарии

Резюме о работе наставника:

Как вы оцениваете уверенность в своих профессиональных навыках после участия в программе «Наставничество»? (от 1 до 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Совсем нет уверенности в своих профессиональных навыках									Полностью уверен в своих профессиональных навыках

/ /

(должность молодого специалиста)

(ФИО молодого специалиста)

(подпись)

«__» ____ 20__ г.

Приложение № 10
к приказу ГБУЗ Кузбасский Центр-СПИД
«Об алгоритме, документационном обеспечении наставничества,
и утверждении положения о стимулировании наставничества»
от 17.08.2026 № 87

ОТЧЕТ наставника о результатах работы наставляемого

(наименование медицинской организации)

ФИО (полностью) наставляемого, должность

ФИО (полностью) наставника, должность

Период наставничества с _____ по _____

Результаты:

Основные направления выполненной работы	Краткая характеристика достигнутых показателей молодым специалистом

Краткая характеристика выполнения молодым специалистом индивидуальной программы наставничества _____

Оценка итогов наставничества

№ п/п	Критерии	Оценка (да/нет)
1	правильность выполнения молодым специалистом своих должностных обязанностей	
2	самостоятельность молодого специалиста при выполнении им должностных обязанностей и принятии решений в пределах своих полномочий	
3	положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию	
4	Соблюдение молодым специалистом нормативно-правовых актов в сфере здравоохранения	
5	Соблюдение молодым специалистом правил этики и деонтологии	

ВЫВОД: (выбрать вариант из предложенного или указать свой)

- а) профессиональная адаптация молодого специалиста прошла успешно
б) профессиональная адаптация прошла удовлетворительно, молодому специалисту даны рекомендации:

Резюме о работе молодого специалиста:

Рекомендации:

_____/_____/_____
(должность наставника) (ФИО наставника) (подпись)

« ____ » ____ 20 ____ г.

**Положение
о стимулировании наставников работников ГБУЗ Кузбасский Центр-СПИД**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в целях усиления материальной и нематериальной заинтересованности, достижения лучших конечных результатов деятельности, улучшения качества работы, создания условий для проявления творческой активности наставников.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия материального и нематериального поощрения наставников за добросовестное исполнение наставничества.

1.3. Настоящее Положение направлено на повышение заинтересованности наставников в своевременном и качественном исполнении должностных обязанностей наставляемыми, а также на повышение эффективности и результативности работы наставляемого, улучшение ее качества.

1.5. Материальное и нематериальное стимулирование наставника производится на основании индивидуальной оценки трудовой деятельности наставляемого.

1.6. Меры материального и нематериального стимулирования применяются главным врачом ГБУЗ Кузбасский Центр-СПИД в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

2. Меры материального и нематериального стимулирования и основания их применения

2.1. Наставнику ежемесячно выплачивается компенсационная выплата за наставничество в размере 1 000 рублей с начислением районного коэффициента за каждого наставляемого.

2.2. Стимулирующая выплата за наставничество устанавливается в размере 5000 рублей с начислением районного коэффициента за каждого специалиста. Выплата производится один раз в полгода (каждые 6 месяцев) при условии прохождения профессиональной адаптации молодым специалистом с учетом оценки результативности деятельности наставника из фонда оплаты бюджетных средств или из фонда оплаты труда, сформированного за счёт средств, полученных при оказании платных услуг, исходя из финансовых возможностей учреждения.

2.3. За образцовое выполнение обязанностей наставника, безупречную работу с наставляемым, применяются следующие меры нематериального стимулирования:

- публичное признание;
- объявление благодарности;
- размещение информации о наставниках, достижениях их наставляемых на сайте, публикации в социальных сетях медицинской организации.

2.4. По согласованию с непосредственным руководителем, а так же при обеспечении условий способствующих сохранению процесса медицинской деятельности в течение срока наставничества наставнику предоставляются:

- «День здоровья» для посещения медицинского учреждения в личных целях (1 раз в год);
- имеющим детей до 18 лет: сокращение продолжительности рабочего времени с сохранением заработка для посещения детских утренников, школьного бала, выпускного бала;

- и дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы 1 сентября «День знаний» (если данный день выпадает на рабочий день) для наставников, имеющих детей младшего школьного возраста (с 1 по 4 класс).

2.5. Нематериальное стимулирование работников основано на принципах:

- законности;
- поощрения исключительно (приоритетности личных заслуг и достижений) за особые личные заслуги и достижения в области наставничества;
- стимулирования эффективности и качества работы с наставляемым.

3. Порядок применения мер нематериального стимулирования

3.1. Работодатель вправе применить к наставнику одновременно несколько мер нематериального стимулирования при наличии для этого оснований.

3.2. Публичное признание заслуг наставнику выражается на общем собрании трудового коллектива за стабильно высокий результат наставляемого, а также размещается на сайте ГБУЗ Кузбасский Центр-СПИД.

3.3. Объявление благодарности наставнику.

3.3.1. Благодарность объявляется работникам за выполнение на высоком уровне наставничества и успехи в профессиональной деятельности наставляемого.

3.3.2. Благодарность объявляется приказом главного врача ГБУЗ Кузбасский Центр-СПИД, по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

3.4. Руководители структурных подразделений ГБУЗ Кузбасский Центр-СПИД, участвуют в подготовке согласования и внесения ходатайств о мерах нематериального стимулирования наставников.

4. Компетенция руководителей по применению мер нематериального стимулирования

4.1. Главный врач ГБУЗ Кузбасский Центр-СПИД, вправе применять меры нематериального стимулирования в полном объеме, предусмотренном трудовым законодательством, коллективным договором и настоящим Положением.

4.2. Руководитель структурного подразделения вправе ходатайствовать перед главным врачом ГБУЗ Кузбасский Центр-СПИД о применении к работникам дополнительных мер нематериального стимулирования.

4.3. Руководители структурных подразделений вправе самостоятельно применять к наставникам меры нематериального стимулирования в форме:

- публично признавать заслуги наставника на собраниях коллектива структурного подразделения;
- размещать информацию о лучших наставниках на информационном стенде структурного подразделения.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения.

5.2. Настоящее Положение может быть изменено и (или) дополнено, в том числе в случае изменения законодательства Российской Федерации.

5.3. Изменения и дополнения к настоящему Положению вступают в силу с даты их утверждения в установленном порядке.

5.4. Настоящее положение доводится до сведения всех работников организации персонально под подпись.

Приложение № 12
к приказу ГБУЗ Кузбасский Центр-СПИД
«Об алгоритме, документационном обеспечении наставничества,
и утверждении положения о стимулировании наставничества»
от 17.08.2026 № 82

Наименование специальностей. по которым получено медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам, и код специальности	Срок наставничества после прохождения первичной аккредитации специалиста, первичной специализированной аккредитации специалиста в соответствии с квалификационными требованиями к медицинским и фармацевтическим работникам
31.08.05 Клиническая лабораторная диагностика	2 года
31.08.35 Инфекционные болезни	2 года
32.08.12 Эпидемиология	1,5 года
31.05.02 Педиатрия	2 года
31.02.03 Лабораторная диагностика	1,5 года
34.02.01 Сестринское дело	2 года