



ПРАВИТЕЛЬСТВО САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 15.04.2026 № 453

О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 20.12.2018 № 811 «О мерах по развитию наставнической деятельности в Самарской области и повышению качества подготовки кадров и внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 25.11.2015 № 767 «О мерах по реализации Закона Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области»

В целях совершенствования Типового положения о наставничестве в сфере труда в Самарской области Правительство Самарской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление Правительства Самарской области от 20.12.2018 № 811 «О мерах по развитию наставнической деятельности в Самарской области и повышению качества подготовки кадров и внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 25.11.2015 № 767 «О мерах по реализации Закона Самарской области «О молодом специалисте в Самарской области» следующие изменения:

в Типовом положении о наставничестве в сфере труда:

пункт 2.18 дополнить абзацами следующего содержания:

«использование разнообразных корпоративных знаков отличия наставников;

организация и проведение тренингов для наставников, направление их на получение дополнительного профессионального образования, повышение квалификации и переподготовку по программам профессионального обучения за счет средств работодателя.»;

дополнить разделом 6 «Оценка результативности и эффективности системы наставничества в сфере труда и результатов работы наставников» следующего содержания:

«6. Оценка результативности и эффективности системы наставничества в сфере труда и результатов работы наставников

6.1. Методика оценки результативности и эффективности системы наставничества строится на основе показателей, позволяющих оценить достижение цели (решение задач) наставничества, включаемых в учетную систему организации или определяемых на основе уже собираемых исходных данных (далее – показатели). При оценке результативности и эффективности системы наставничества следует учитывать, что эффект от ее внедрения проявляется ориентировочно через год, а в ряде случаев достижение значимых результатов может потребовать нескольких лет.

6.2. Способами получения информации для определения результативности внедрения системы наставничества являются:

анализ динамики показателей до и после введения системы наставничества;

сопоставление данных групп, осваивающих навыки работы по полученной (получаемой) профессии (специальности) при помощи наставника и без него;

опрос наставляемых и их руководителей о влиянии наставничества и иных факторов на достижение цели (решение задач).

6.3. Для оценки эффективности наставничества рассчитывают процентное соотношение финансового эффекта к затратам.

Эффективность наставничества рассчитывается по формуле

$$E = \frac{D-Z}{Z} \times 100\%,$$

где E – эффективность наставничества;

D – финансовый эффект от наставничества, рублей;

Z – затраты на организацию и проведение наставничества, рублей.

Финансовый эффект (дополнительный доход) от наставничества определяется в зависимости от задач, которые оно решает.

Так, финансовый эффект для выполнения задачи «Сокращение сроков адаптации» рассчитывается по формуле

$$D = N \times K_a + E_{ad},$$

где D – финансовый эффект от наставничества, рублей;

N – денежное выражение нормы выработки (времени, обслуживания и другое) работника в день;

K_a – число дней, на которое сокращены сроки адаптации работника;

E_{ob} – экономия на количестве совершенных ошибок и выпуске брака.

Финансовый эффект для выполнения задачи «Повышение качества обучения и сокращение его сроков» рассчитывается по формуле

$$D = E_o + P + E_{ob},$$

где D – финансовый эффект от наставничества, рублей;

E_o – экономия затрат на обучение за счет сокращения его сроков (заработная плата ученика, выплаты наставнику в дополнительные дни, затраты на повторное проведение квалификационного экзамена);

P – денежное выражение повышения производительности труда (нормы выработки, времени, обслуживания и другое) за счет обучения;

E_{ob} – экономия на количестве совершенных ошибок и выпуске брака.

Финансовый эффект для выполнения задачи «Снижение оттока новых кадров» рассчитывается по формуле

$$D = E_{pr} + E_{tr} + E_{ad},$$

где D – финансовый эффект от наставничества, рублей;

E_{pr} – экономия затрат на подбор необходимого числа работников;

E_{tr} – экономия затрат на трудоустройство нового работника (медицинский осмотр, обязательные инструктажи, выдача пропуска, спецодежды, средств индивидуальной защиты и прочее);

E_{ad} – экономия затрат на адаптацию новых работников, в том числе работу с низкой производительностью, выплаты наставникам и другое.

Затраты на организацию и проведение наставничества – это затраты на обучение и развитие наставников, выплаты за наставничество, оплата труда специалистов, курирующих организацию наставничества с учетом полной или частичной занятости соответствующей работой, затраты на прочие проекты и мероприятия по развитию наставничества.

6.4. Целевые показатели результативности и эффективности системы наставничества могут использоваться в качестве ключевых показателей эффективности работы специалистов по управлению персоналом и (или) иных специалистов, ответственных за формирование и развитие системы наставничества.».

2. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области.

3. Опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Первый
заместитель Губернатора
Самарской области –
председатель Правительства
Самарской области



В.А. Шабалатов