«УТВЕРЖДАЮ»
Главный врач
ГБУЗ РБ Исянгуловская ЦРБ
_____ В.Р. Вагапов
13 июля 2026 года № 174

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в сфере здравоохранения

1. **Общие положения**

1.1. **Наставничество** – форма профессионального становления и развития молодых специалистов под наблюдением наставника, направленная на совершенствование качества профессиональной подготовки, знаний, умений и практических навыков, надлежащее исполнение должностных обязанностей, адаптацию в трудовом коллективе, ознакомления с особенностями работы в медицинской организации.

1.2. **Целями наставничества** являются подготовка молодых специалистов/лиц, в отношении которых осуществляется наставничество к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, минимизация периода их адаптации к замещаемой должности, помощь в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения служебных обязанностей.

1.3. Наставником может быть специалист, имеющий стаж работы по данной специальности не менее 5 лет, пользующийся уважением в коллективе.

1.4. Наставник назначается приказом главного врача и на основании добровольного согласия сторон, вследствие доверия руководства. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально.

1.5. Наставнику предусматриваются выплаты за наставничество согласно утвержденного «Положением об уплате труда работников в ГБУЗ РБ Исянгуловская ЦРБ» п.7 «Другие вопросы оплаты труда» п.п.7.5. в размере 15 % к должностному окладу в соответствии с дополнительным соглашением.

1.6. Критериями соответствия роли наставника следует считать: умение выявить и оценить качества личности наставляемого, которые нуждаются в развитии; готовность оказать помощь и поддержку в адаптации к производственной среде; способность применять современные подходы к обучению; служить положительной моделью в профессии и общении.

1.7. Критериями работы наставника являются: владение технологией воспитательного процесса, умение осуществлять функции управления в виде

целеполагания наставляемого, мотивации и планирования его обучения и достижение цели в запланированные сроки.

1.8. Утверждение кандидатуры наставника производится приказом главного врача. Основанием для издания приказа является служебная записка заведующего структурным подразделением, главной медицинской сестры, заместителя главного врача, при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, в отношении которого будет осуществляться наставническая работа.

1.9. Замена наставника производится в соответствии с приказом главного врача:

- при прекращении наставником трудовых отношений;

-при переводе (назначении) наставника, в отношении которого осуществляется наставническая работа, в другое отделение медицинской организации или на иную должность;

-по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа.

1.10. Наставник составляет план и проводит оценку эффективности работы молодого специалиста.

1.11. По окончании срока наставничества, установленного приказом главного врача, молодой специалист готовит отчет об итогах наставничества, который согласовывает заведующий структурным подразделением и представляет главному врачу. При необходимости молодому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессиональных навыков и умений.

1.12. Отчет об итогах наставничества после его рассмотрения главным врачом приобщается к личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

2. Наставничество в сфере здравоохранения осуществляется в отношении лиц, получивших медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки) согласно перечню, предусмотренному пунктом 2.2. настоящего Положения, и впервые прошедших первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности (далее - наставляемые).

2.1. В период наставничества лица, получившие медицинское образование по договору о целевом обучении в соответствии со статьей 71.1

Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», осуществляют медицинскую деятельность по основному месту работы в ГБУЗ РБ Исянгуловская ЦРБ, в которую указанные лица трудоустроены в соответствии с таким договором, иные лица осуществляют медицинскую деятельность по основному месту работы в ГБУЗ РБ Исянгуловская ЦРБ.

2.2. Перечень специальностей (направлений подготовки), после завершения обучения по которым должно осуществляться наставничество в отношении наставляемых, а также сроки осуществления наставничества утверждаются уполномоченным федеральным органом исполнительной власти (Часть 3.4 статьи 69 Федерального закона от 21 ноября 2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Приказ МЗ РФ от 05.03.2026 № 166н).

2.3. Наставничество осуществляется работником, имеющим соответствующую специальность (направление подготовки) и стаж медицинской деятельности не менее 5 лет, или руководителем (заместителем руководителя) организации (структурного подразделения), имеющим стаж медицинской деятельности не менее 5 лет (далее - наставник).

Определение наставников осуществляется с их письменного согласия.

2.4. Наставничество в организации может осуществляться с использованием дистанционных технологий.

2.5. Главным врачом ГБУЗ РБ Исянгуловская ЦРБ определяется лицо, ответственное за организацию наставничества в организации.

2.6. Организация наставничества в отношении конкретного наставляемого осуществляется на основании приказов главного врача.

Сведения о периоде прохождения наставничества в ГБУЗ РБ Исянгуловская ЦРБ (Приложение к настоящему Положению) формируются наставляемым в ГБУЗ РБ Исянгуловская ЦРБ, где в отношении него осуществлялось наставничество, и подписываются главным врачом.

3. Задачи наставничества

3.1. Организация и проведение работы по оказанию помощи молодым специалистам в становлении индивидуальных профессиональных навыков, овладении нормами медицинской этики и деонтологии, повышении общеобразовательного и культурного уровня, привлечению к участию в общественной жизни медицинской организации.

3.2. Воспитание их на примерах работы лучших работников медицинской организации.

3.3. Ознакомление с историей медицинской организации, этапами его деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению.

3.4. Организация и проведение праздников (день медицинского работника, юбилейная дата учреждения, чествование ветеранов здравоохранения).

3.5. Использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставничество.

3.6. Ознакомление с условиями быта и оказание моральной поддержки молодому специалисту по его просьбе в решении сложных для него проблем.

3.7. Вовлечение молодых специалистов в выполнение научно-практической работы.

3.8. Формирование у молодых специалистов высокой ответственности за выполняемую работу, стремления к постоянному совершенствованию, изучению и внедрению в практику новых современных методов профилактики, диагностики и лечения.

3.9. Постоянное совершенствование форм и методов наставничества.

3.10. Изучение и внедрение передового опыта наставничества других организаций здравоохранения.

3.11. Ведение установленной документации (планы, дневник наставника и др.).

3.12. Подведение итогов работы по наставничеству за год.

4. Обязанности сторон

4.1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением о наставничестве, должностной инструкцией.

4.2. Наставник обязан:

- максимально индивидуализировать процесс воспитания молодого специалиста;
- составлять план работы с молодым специалистом и оценивать ее эффективность с регистрацией результатов в дневнике;
- просто и доступно обращать внимание молодого специалиста на проблемных для него вопросах и своевременно их устранять, ненавязчиво поддерживать, осуществлять помощь в утверждении профессионального мастерства, уметь выслушать;
- получить представление об отношении молодого специалиста к труду, дисциплине, самопознанию, самоконтролю и иных личностных способностях;
- содействовать ознакомлению молодого специалиста его должностным обязанностям, основным направлениям деятельности,

полномочиям и организации работы в учреждении в выполнении распоряжений и указаний, связанных с его служебной деятельностью;

- передавать молодому специалисту накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;

- периодически сообщать главному врачу о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине, результатах его профессионального становления;

- составлять отчет по итогам наставнической работы.

4.3. Наставник имеет право:

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных со служебной деятельностью, вносить предложения заведующему отделением о поощрении молодого специалиста, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителей.

4.4. Молодой специалист обязан:

- выполнять правила внутреннего трудового распорядка медицинской организации и руководствоваться в работе должностной инструкцией;

- в соответствии с поставленными задачами, овладеть необходимыми профессиональными навыками, получить и использовать в работе необходимую информацию о действующих законодательных и нормативных документах, регламентирующих деятельность организации и конкретного специалиста;

- максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в организации;

- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;

- дорожить честью своего коллектива, с достоинством вести себя на работе и вне работы, активно участвовать в общественной жизни коллектива.

4.5. Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа, имеет право:

- пользоваться имеющейся в медицинской организации нормативной, учебно-методической документацией по вопросам служебной деятельности;

- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным со служебной деятельностью; при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к заведующему структурным подразделением.

4.6. Права и ответственность наставников и молодых специалистов основываются на правах и ответственности сотрудников учреждения.

определенных законодательством Российской Федерации и соответствующими должностными обязанностями.