



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ
ВОЛОДАРСКАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА

ПРИКАЗ

от «23» 04 2026 г.

№ 175

«Об организации наставничества»

В целях реализации положения федерального закона от 21.11.2011г № 323-ФЗ «Об охране здоровья граждан Российской Федерации» о внедрении наставничества, в соответствии с приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации : от 05.03.2026г № 166н ««Об утверждении перечня специальностей (направлений подготовки), после завершения обучения по которым в отношении лиц, получивших медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки) и впервые прошедших первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности, осуществляется наставничество в сфере здравоохранения, сроки, в течение которых осуществляется наставничество в сфере здравоохранения в зависимости от специальности (направления подготовки) и (или) места нахождения организации, в которой осуществляется медицинская деятельность», от 05.03.2026г № 167н « Об утверждении Положения о наставничестве в сфере здравоохранения», для реализации и организации наставничества в медицинской организации

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить ответственным:
 - 1.1 за наставничество врачей – заместителя главного врача по амбулаторно – поликлинической работе Хатанбердиву А.А.
 - 1.2 За наставничество среднего медицинского персонала – главную медицинскую сестру Кужакову Г.М.
2. Ответственным за наставничество:
 - 2.1. сформировать пул наставников из числа сотрудников соответствующих базовым требованиям,

- 2.2. подготовить соответствующую инфраструктуру, для очного наставничества и для наставничества с применением дистанционных технологий,
- 2.3. подготовить шаблоны приказов о назначении наставника
- 2.4. подготовить бланки «Индивидуального плана мероприятий по наставничеству» для их последующего заполнения.

3. На основании «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2026 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 26 декабря 2025 г., протокол № 11)» гл. X/и, предусмотреть выплаты медицинским работникам за дополнительную работу, связанную с наставничеством; в пределах фонда оплаты труда стимулирующих выплат медицинским работникам в размере 25% от оклада (за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности).

4. Утвердить «Положение о наставничестве в ГБУЗ «Володарская районная больница»

5. Делопроизводителю Куанчалиевой М.Ж. ознакомить всех заинтересованных лиц под подпись.

6. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Главный врач



И.А.Ливинсон

Утвердить
Главный врач ГБУЗ АО
«Володарская районная больница»
И.А.Ливинсон

Положение о наставничестве в ГБУЗ АО «Володарская районная больница»

1. Общее положение

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

2. В период наставничества лица, получившие медицинское образование по договору о целевом обучении в соответствии со статьей 71.1 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", осуществляют медицинскую деятельность по основному месту работы в организациях, в которые указанные лица трудоустроены в соответствии с таким договором, иные лица осуществляют медицинскую деятельность по основному месту работы в медицинских организациях, участвующих в реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи (далее - организации).

3. 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.

4. 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).

5. Определение наставников осуществляется с их письменного согласия.

6. Локальными нормативными актами организации наставнику могут предусматриваться выплаты за наставничество в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

8. Руководителем организации определяется лицо, ответственное за организацию наставничества в организации.

9. Организация наставничества в отношении конкретного наставляемого осуществляется на основании приказов руководителя организации.

10. Сведения о периоде прохождения наставничества в организации (рекомендуемый образец которых приведен в приложении к настоящему

Положению) формируются наставляемым в каждой организации, где в отношении него осуществлялось наставничество, и подписываются руководителем организации.

11. Наставничество – общественное явление, направленное на совершенствование качества индивидуального обучения молодых специалистов медицинского профиля: врачей, медицинских сестер (далее – молодые специалисты).

Наставничество представляет собой школу профессионального воспитания, являющегося одним из основных разделов воспитательной деятельности трудового коллектива. Наставничество является неотъемлемым элементом кадровой политики, средством воспитания и обучения медицинских работников, впервые принятых на работу в медицинскую организацию после окончания образовательного учреждения, а также в период обучения в образовательном учреждении при прохождении производственной практики в медицинской организации.

12. Целью наставничества является приобретение молодыми специалистами необходимых профессиональных навыков и опыта работы, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда, приобретение профессионального мастерства и уровня компетенции молодых специалистов в медицинской организации, овладение нормами медицинской этики и деонтологии, повышение культурного уровня, привлечение к участию в общественной жизни медицинской организации.

13. Кандидатуры наставников предлагаются заместителями главного врача, главной медицинской сестрой по согласованию с руководителем структурного подразделения, в соответствии со следующими личностными качествами: позитивный стиль общения и мировосприятия, педагогические навыки, умение решать проблемы, способность выделять приоритеты, особенности личного влияния и авторитет среди коллег.

14. Наставник назначается приказом главного врача медицинской организации, на основании добровольного согласия сторон, вследствие доверия руководства. Сроки наставничества устанавливаются индивидуально до шести месяцев. При необходимости сроки наставничества могут быть продлены до одного года.

15. За наставником закрепляется не более двух молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая работа.

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

Сотрудники, имеющие дисциплинарные взыскания, к наставнической работе на период действия данного взыскания не привлекаются.

17. Замена наставника производится в соответствии с приказом главного врача медицинской организации:

- при прекращении наставником трудовых отношений;
- при переводе (назначении) наставника в другое отделение медицинской организации;
- при привлечении наставника к дисциплинарной ответственности;
- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставническая работа.

18. Наставник составляет план по форме согласно приложению №1 к настоящему положению и проводит оценку эффективности работы молодого специалиста.

19. В течение 10 календарных дней по окончании срока наставничества, установленного приказом главного врача медицинской организации, наставник составляет отчет об итогах наставничества по форме согласно приложению №2 к настоящему положению и, согласовав его с заведующим отделением, представляет руководителю медицинской организации.

При необходимости молодому специалисту, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессиональных навыков и умений.

20. Отчет об итогах наставничества после его рассмотрения руководителем медицинской организации приобщается к личному делу молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество.

21. Результатами эффективной работы наставника считаются:

- освоение и использование молодым специалистом, в отношении которого осуществлялось наставничество, теоретических знаний в практической деятельности;
- положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, самостоятельность и инициативность в служебной деятельности;
- самостоятельность молодого специалиста, в отношении которого осуществлялось наставничество, при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;
- дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью.

22. Администрация медицинской организации, профсоюзный комитет имеют право поощрять наставников за проводимую ими успешную наставническую работу с молодыми специалистами.

II. Задачи наставничества

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, привлечении к участию в общественной жизни медицинской организации.
2. Воспитание молодых специалистов на примерах работы лучших работников медицинской организации. Использование личного примера наставника в воспитании молодых специалистов.
3. Ознакомление с историей медицинской организации, этапами ее деятельности, задачами по оказанию медицинской помощи населению.
4. Ознакомление с условиями быта и оказание моральной поддержки молодому специалисту в решении сложных для него проблем.
5. Вовлечение молодых специалистов в выполнение научно-практической работы.
6. 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.
7. Привлечение молодых специалистов к организации и проведению праздников (день медицинского работника, юбилейная дата медицинской организации или подразделений медицинской организации, чествование передовиков и ветеранов здравоохранения).
8. Постоянное совершенствование форм и методов наставничества.
9. Изучение и внедрение передового опыта наставничества других организаций здравоохранения.
10. Подведение итогов работы по наставничеству.

III. Обязанности, права и ответственность сторон

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

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 заострять внимание молодого специалиста на проблемных для него вопросах и своевременно их усугублять, 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 с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, с организацией работы в медицинской организации;
- передавать молодому специалисту накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- периодически докладывать заведующему отделением о процессе адаптации молодого специалиста, его дисциплине и поведении, результатах его профессионального становления;
- составлять отчет по итогам наставнической работы.

Наставник имеет право:

- подавать предложения при решении вопросов о перемещении, определении соответствия занимаемой должности молодого специалиста;
- 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.

За ненадлежащее исполнение обязанностей по наставничеству наставник может быть отстранен от данной работы.

2. Молодой специалист, в отношении которого осуществляется наставническая работа, обязан:

- выполнять правила трудового распорядка медицинской организации и руководствоваться в работе должностной инструкцией;
- в соответствии с поставленными задачами овладеть необходимыми профессиональными навыками, изучить и использовать в работе действующее законодательство и нормативные документы, регламентирующие деятельность медицинской организации и конкретного специалиста;
- максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в медицинской 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.

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

- пользоваться имеющейся в медицинской организации служебной, 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 соответствующим отделением медицинской организации.

3. Права и ответственность наставников и молодых специалистов, в отношении которых осуществляется наставническая работа, основываются на правах и ответственности сотрудников медицинской организации, определенных законодательством Российской Федерации и соответствующими должностными обязанностями.

Приложение N 1
к Положению о наставничестве
ГБУЗ АО «Володарская районная больница»

План

Фамилия, имя, отчество молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество _____

Должность _____

Период наставничества с _____ 20__ года по _____ 20__ года.

N п/п	Мероприятия по наставничеству	Сроки исполнения	Отметка об исполнении
1. Социально-психологическая адаптация			
1.1.	Представление молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество, с коллективом, ознакомление с организационной структурой медицинской организации		
1.2.	Ознакомление с должностной инструкцией и правилами внутреннего распорядка медицинской организации, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовой дисциплиной в коллективе		
1.3.	Иные мероприятия		
2. Профессиональная адаптация			
2.1.	Изучение действующих нормативных документов по: лечебному процессу, санитарно-противоэпидемическому режиму; охране труда и технике безопасности; проблемам организации здравоохранения. Изучение иных приказов, инструкций, методических рекомендаций по организации и выполнению должностных обязанностей данным молодым специалистом (указываются конкретные мероприятия)		
2.2.	Освоение и совершенствование практических навыков в работе специалиста (указываются конкретные мероприятия)		
2.3.	Изучение порядка оформления документации (указываются конкретные мероприятия)		
2.4.	Изучение вопросов медицинской этики и деонтологии		
2.5.	Оказание консультативной помощи в работе по		

	специальности		
2.6.	Изучение медицинской литературы		
2.7.	Выполнение самостоятельных практических заданий (указываются конкретные мероприятия)		
2.8.	Ознакомление с положением о санитарном просвещении, формами пропаганды здорового образа жизни		
2.9.	Проверка навыков, знаний и умений, приобретенных молодым специалистом, в отношении которого осуществляется наставничество		
2.10.	Представление лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, отчета о профессиональной служебной деятельности		
2.11.	Иные мероприятия		

Наставник _____
(должность, Ф.И.О., подпись)

_____ 20__ года

Приложение N 2
к Положению о наставничестве
ГБУЗ АО «Володарская районная больница»

Отчет об итогах наставничества

Молодой специалист _____

Наставник _____

Период наставничества с _____ 20__ года по _____ 20__ года

Проведенные мероприятия: _____

Выводы по итогам наставничества: _____

Рекомендации по итогам наставничества: _____

Наставник _____
(должность, Ф.И.О., подпись)

_____ 20__ года

Ознакомлен: _____
(должность, Ф.И.О., подпись лица, в отношении которого осуществлялось наставничество)

_____ 20__ года

Приложение N 3
к Положению о наставничестве
ГБУЗ АО «Володарская районная больница»

Сведения о периоде прохождения наставничества в организации

"__" _____ 20__ г.

(наименование организации)

Наставляемый: _____
(фамилия, имя, отчество (при наличии), должность, подразделение)

Период, в течение которого осуществлялось наставничество в отношении
наставляемого: с "__" _____ 20__ г. по "__" _____ 20__ г.
(__ лет __ месяцев __ дней).

Руководитель организации _____ / _____
(подпись) (фамилия, имя, отчество)

М.П.