Приложение к приказу
№ 104/лс от 01.07.2026 года

Положение об осуществлении наставничества в государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Башкортостан Учалинская центральная районная больница
(ГБУЗ РБ Учалинская ЦРБ)

I. Общие положения

Настоящее Положение определяет порядок организации и осуществления наставничества в ГБУЗ РБ Учалинская ЦРБ в целях реализации Федерального закона от 17 ноября 2025 года № 424-ФЗ «О наставничестве в сфере здравоохранения в Российской Федерации», создания условий для профессиональной адаптации и развития наставляемых, повышения качества кадрового потенциала.

Наставничество представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, получивших медицинское образование и впервые прошедших первичную или первичную специализированную аккредитацию специалиста (далее — наставляемые). Наставничество осуществляется по специальностям, включенным в перечень, утвержденный Приказом Министерства здравоохранение Российской Федерации от 5 марта 2026 г. № 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.

Наставничество является неотъемлемой частью кадровой политики, предполагающей передачу знаний и навыков от более квалифицированных лиц менее квалифицированным, содействие их профессиональному становлению, развитию и получению права на прохождение периодической аккредитации специалиста.

Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность руководителей структурных подразделений ГБУЗ РБ Учалинская ЦРБ, наиболее опытных специалистов этих подразделений по оказанию помощи молодым специалистам/лицам, в отношении которых осуществляется наставничество в профессиональном становлении, развитии и адаптации к самостоятельному выполнению служебных обязанностей, повышению заинтересованности в высокой результативности профессиональной деятельности.

Участниками наставничества являются:

- наставляемый – лицо, получившее медицинское образование и впервые прошедшие первичную или первичную специализированную аккредитацию специалиста, трудоустроенный в ГБУЗ РБ Учалинская ЦРБ;

- наставник - высококвалифицированный сотрудник, имеющий опыт работы не менее 5 лет в конкретной должности (специальности), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, или руководитель (заместитель руководителя) организации либо структурного подразделения со стажем медицинской деятельности не менее 5 лет, назначенный с его письменного согласия. Функции наставника: профессиональное сопровождение и поддержка наставляемого, мониторинг наставничества, оценка прохождения наставничества.
Обязанности: адаптировать и согласовывать индивидуальный план мероприятий по наставничеству, проводить регулярные консультации и инструктажи, передавать практический опыт, контролировать и оценивать прогресс наставляемого;

- руководитель структурного подразделения. В функции руководителя структурного подразделения входит: инициирование процесса наставничества, выбор кандидатуры наставника, создание условий для реализации наставничества, текущий контроль, согласование планов и итогов их выполнения;

- руководитель (заместитель руководителя). Руководитель учреждения утверждает Положение, реестр наставников и приказов, организация обучения наставников, выделение ресурсов, итоговая оценка эффективности системы наставничества, утверждение мер поощрения;

- представитель кадровой службы медицинской организации, осуществляющий организационное и документационное сопровождение процесса наставничества;

- лицо, ответственное за организацию наставничества в учреждении, обеспечивающий оперативное взаимодействие между всеми участниками, подготовка информационных и отчетных материалов о наставничестве для руководства.

II. Цели и задачи наставничества

Целями наставничества являются развитие кадрового потенциала и личности наставляемого, 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, формирование ответственного отношения к труду и его результатам и долгосрочных трудовых отношений на основе индивидуального сопровождения профессионального становления медицинских работников.

Задачами наставничества являются:

– адаптация наставляемого на рабочем месте (в коллективе, к организационным и правовым нормам организации);

– совершенствование профессиональных компетенций наставляемого (оказание помощи наставляемому в ведении медицинской документации, в работе согласно клиническим рекомендациям, в работе в информационных системах, в навыках общения с пациентами и т.д.);

– развитие у наставляемого умений самостоятельно, качественно и своевременно исполнять должностные обязанности, поддерживать профессиональный уровень, необходимый для их надлежащего исполнения;

– развитие у наставляемого трудолюбия, чувства личной ответственности за выполнение должностных обязанностей и мотивации в отношении эффективной и долгосрочной профессиональной деятельности;

– непрерывная поддержка наставляемого в процессе получения им новых компетенций, и выявление препятствий, затрудняющих профессиональную реализацию наставляемого;

– ознакомление наставляемого с принципами и нормами организационной культуры организации, вовлечение в организационную культуру организации и ее традиции;

– помощь в формировании индивидуальной траектории профессионального развития наставляемого;

– формирование командного духа и повышение мотивации сотрудников;

– обеспечение преемственности кадров посредством установления длительных трудовых отношений с медицинскими работниками.

III. Организация наставничества

Наставничество устанавливается в обязательном порядке в отношении всех лиц, получивших медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки) согласно приложению к Приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – Минздрав России) от 5 марта 2026 г. № 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» и впервые прошедших первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности (далее – наставляемые).

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 (в ред. от 8 марта 2026 г. № 45-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).

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 письменного согласия работника, оформленного в виде дополнительного соглашения к трудовому договору или отдельного трудового договора, в соответствии со статьей 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации.

Наставничество может осуществляется очно, с использованием дистанционных технологий или в смешанной форме.

Максимальное число молодых специалистов, в отношении которых одним наставником осуществляется наставничество, не может превышать 3 человек.

Срок наставничества устанавливается строго в соответствии с перечнем, утвержденным Приказом Минздрава России № 166н, в зависимости от специальности и места нахождения организации.

Организация наставничества в отношении конкретного наставляемого осуществляется на основании приказа главного врача. Наставник разрабатывает Индивидуальный план мероприятий по наставничеству согласно приложении № 1 к данному Положению.

Оценка результатов наставничества проводится по итогам установленного срока на основе итогов выполнения Индивидуального плана мероприятий по наставничеству в течение семи календарных дней после срока прохождения наставничества. Отчет о выполнении Индивидуального плана мероприятий по наставничеству представляется наставником согласно приложению №2 к данному Положению.

Замена наставника осуществляется приказом главного врача по письменному обращению соответствующего руководителя структурного подразделения, наставника или наставляемого:

– при прекращении наставником трудовых отношении с ГБУЗ РБ Учалинская ЦРБ;

– при переводе (назначении) наставника или наставляемого в другое подразделение ГБУЗ РБ Учалинская ЦРБ или на иную должность;

– при неисполнении наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;

– по просьбе наставника или наставляемого;

– по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления молодого специалиста, в отношении которого осуществляется наставничество.

IV. Сопровождение наставничества с использованием технических средств Портала НМФО

Использование технических средств Портала непрерывного медицинского и фармацевтического образования Минздрава России https://edu.rosminzdrav.ru/ (далее – Портал НМФО) расширяет возможности организации, наставника и наставляемого для взаимодействия в рамках наставничества, а также мониторинга всего процесса.

– отделу кадров, ответственным сотрудникам за работу в ЛК работодателя отражать в нём факт назначения наставника для наставляемого с указанием периода наставничества, специальности, в рамках которой назначается наставник, основания для наставничества. Также необходимо вносить изменения в случаях увольнения наставляемого (наставника), смены наставника для наставляемого, приостановления наставничества по различным причинам.

Наставник после отображения соответствующей информации в ЛК работодателя получает доступ в свой личный кабинет наставника на Портале НМФО (далее – ЛК наставника). Для формирования индивидуальной образовательной траектории наставляемого с использованием технических средств Портала НМФО наставник может:

– рекомендовать для освоения интерактивные образовательные модули;

– рекомендовать участие в образовательных мероприятиях, организуемых профессиональными сообществами;

– формировать заявки на обучение наставляемого по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации (с последующим подтверждением руководителем организации);

– осуществлять мониторинг освоения рекомендованных образовательных элементов непрерывного образования, в том числе им рекомендованных.

Наставляемый, зарегистрировавшись на Портале НМФО, имеет возможность получать рекомендации от наставника в части формирования образовательной траектории в личном кабинете специалиста (далее – ЛК специалиста). Для эффективной реализации наставничества наставляемому рекомендуется в своем ЛК специалиста в настройках профиля давать согласие показывать портфолио работодателю по специальности, в рамках которой осуществляется наставничество.

V.Организация дистанционного наставничества

Дистанционное наставничество – это технология профессиональной подготовки сотрудников,

осуществляемая их более опытными коллегами в удаленном формате посредством цифровых инструментов.

Целью дистанционного наставничества является удаленное взаимодействие его субъектов с целью передачи опыта наставника из других медицинских организаций по его специальности.

В случае отсутствия в учреждении наставника, соответствующего базовым требованиям (в том числе по специальности наставляемого), обеспечить организацию наставничества в следующем порядке:

- в первоочередном порядке – путем заключения договоров о сотрудничестве (договоров оказания дистанционных услуг по наставничеству) с межмуниципальными медицинскими центрами второго уровня, имеющими в своем штате соответствующих наставников;
- при отсутствии наставника соответствующей специальности в межмуниципальных центрах второго уровня – обратиться в медицинские организации третьего уровня (региональные специализированные центры, республиканские больницы, клиники медицинских университетов), имеющие в штате таких специалистов, и заключить с ними договоры возмездного оказания дистанционных услуг по наставничеству;

К работе наставников с использованием дистанционных технологий привлекаются

главные внештатные специалисты Минздрава РБ.

Кандидатуры наставников предлагаются главными внештатными специалистами Минздрава РБ, по согласованию с руководителями медицинских организаций, где трудоустроен наставник.

В период наставничества наставник обязан:

– обеспечить доступность для удаленного взаимодействия с наставляемым;

– оказывать методическую и практическую помощь наставляемому в приобретении знаний и умений;

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

– организовать выезд для очного контроля наставляемого на рабочем месте (при необходимости).

VI. Завершение наставничества

В соответствии с частью 3.3 статьи 69 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ (в ред. 29 декабря 2025 г. № 550-ФЗ) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» по окончании периода наставничества в сфере здравоохранения лица, в отношении которых осуществлялось данное наставничество, подлежат периодической аккредитации специалиста.

В течение десяти календарных дней по окончании установленного приказом медицинской организации срока наставничества наставник представляет формализованный отчет о результатах наставничества, который согласовывает с руководителем структурного подразделения. При необходимости лицу, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства.

В случае, если наставничество не осуществлялось либо осуществлялось менее установленного срока, по окончании срока действия первичной аккредитации специалиста, первичной специализированной аккредитации специалиста в отношении лиц, которые должны пройти наставничество, повторно проводятся первичная аккредитация специалиста, первичная специализированная аккредитация специалиста, особенности которых могут устанавливаться положением об аккредитации специалистов. В отношении указанных лиц осуществляется также наставничество до достижения установленного суммарного срока наставничества.

VII. Оплата труда и поощрение наставников

Работнику, выполняющему функции наставника, производится выплата за наставничество в размере 15% от должностного оклада за наставничество в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Результатами эффективной работы наставника считаются:

– освоение и использование наставляемым в практической деятельности нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания в служебной деятельности;

– положительная мотивация наставляемого к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, самостоятельность и инициативность в служебной деятельности;

– самостоятельность лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;

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

Результаты работы наставника учитываются при проведении аттестации наставника, продвижении его по службе, материальном и нематериальном стимулировании.

Наставники, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя организации к следующим видам поощрений:

– в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия "За наставничество"»
– знак отличия «За наставничество»;

– в соответствии с приказом Минздрава России от 9 июля 2025 г. № 401н «О ведомственных наградах Министерства здравоохранения Российской Федерации» – медаль «За наставничество в здравоохранении»;

– в соответствии с приказом Минздрава РБ от 5 февраля 2019 г. № 185-Д «О наградной политике Министерства здравоохранения Республики Башкортостан» – знак «Почетный наставник» Минздрава РБ.

VIII. Заключительные положения

Настоящее Положение вступает в силу с даты утверждения руководителем организации.

Главный врач ГБУЗ РБ Учалинская ЦРБ
_____ Юсупов И.Т.
«__» _____ 20__ г.

Приложение № 1 к
положению
о наставничестве
в ГБУЗ РБ Учалинская ЦРБ

Индивидуальный план мероприятий по наставничеству

_____

(наименование организации)

_____

(ФИО лица, в отношении которого осуществляется наставничество)

_____

(должность лица, в отношении которого осуществляется наставничество)

_____

(ФИО наставника)

_____

(должность наставника)

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

№ п/п	Наименование и содержание мероприятий	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1				
2				
….				

_____ _____ _____

(должность наставляемого) *(подпись)* *(ФИО)*

_____ _____ _____

(должность наставника) *(подпись)* *(ФИО)*

_____ _____ _____

(руководитель структурного / подразделения организации) *(подпись)* *(ФИО)*

____ _____20__г.

Приложение № 2 к
положению
о наставничестве
в ГБУЗ РБ Учалинская ЦРБ

Отчет о выполнении Индивидуального плана мероприятий по наставничеству

1. Фамилия, имя, отчество и замещаемая должность наставника: _____
_____

2. Фамилия, имя, отчество и замещаемая должность, в отношении которого осуществлялось наставничество: _____
_____

3. Период наставничества: с _____ 20__ г. по _____ 20__ г.

4. Информация о результатах наставничества:

а) наставляемый изучил следующие основные вопросы профессиональной деятельности:
_____
_____
_____;

б) наставляемый выполнил по рекомендациям наставника следующие основные задания:
_____
_____
_____
_____;

в) наставляемый следует устранить следующие недостатки при исполнении должностных обязанностей (заполняется при необходимости):
_____
_____
_____;

г) наставляемый следует дополнительно изучить следующие вопросы:
_____
_____
_____

5. Определение профессионального потенциала наставляемого и рекомендации по его профессиональному развитию:
_____
_____
_____

6. Дополнительная информация о наставляемом, в отношении которого осуществлялось наставничество (заполняется при необходимости):
_____
_____

Наставник_____/ (ФИО)/ «__» _____ 20 __ г.

С итогами выполнения плана ознакомлен(а), согласен (на) с выводами:

Наставляемый _____/ (ФИО) «__» _____ 20 __ г.

Заключение руководителя структурного подразделения:
Рекомендация к поощрению наставника [ ] да / [ ] нет (рекомендуемая форма поощрения наставника:_____).