УТВЕРЖДЕНО
приказом ГУЗ ЯО
«Рыбинская больница № 1»
от 29.04.2026 № 110.1

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в ГУЗ ЯО «Рыбинская больница № 1»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о наставничестве в ГУЗ ЯО «Рыбинская больница № 1» разработано в соответствии с Приказом министерства здравоохранения Российской Федерации от 5 марта 2026г. №167н «Об утверждении положения о наставничестве в сфере здравоохранения» и Приказом министерства здравоохранения Российской Федерации от 5 марта 2026г. №166 «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».

1.2. Наставничество в сфере здравоохранения (далее наставничество) осуществляется 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 (далее- наставляемые).

Наставничество - это период работы молодого специалиста под руководством опытного коллеги (наставника) для освоения практических навыков. Обучение происходит непосредственно на рабочем месте - в реальных условиях профессиональной деятельности.

1.3. Участниками наставничества являются:

- наставляемый - лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (работник, окончивший образовательное учреждение высшего или среднего профессионального образования и/или дополнительного профессионального образования, прошедший процедуру первичной аккредитации специалиста, поступивший на работу в медицинскую организацию и осуществляющий свою

профессиональную деятельность под наблюдением наставника в течение установленного срока);
- наставник - высококвалифицированный сотрудник, имеющий соответствующую специальность и стаж медицинской деятельности не менее 5 лет или заместители главного врача, заведующие структурными отделениями, главная медицинская сестра, имеющие стаж медицинской деятельности не менее 5 лет.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целями наставничества являются подготовка молодых специалистов к самостоятельному выполнению должностных обязанностей, минимизация периода их адаптации, помощь в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей.

2.2. Задачами наставничества являются: погружение наставляемого в профессиональную среду, ознакомление с условиями труда, режимом работы, кругом обязанностей, зоной ответственности и требованиями к должностному поведению, предъявляемыми к сотрудникам медицинской организации; ускорение процесса профессиональной и должностной адаптации наставляемого; формирование индивидуальной образовательной траектории наставляемого в системе непрерывного профессионального образования медицинских работников; развитие у наставляемого мотивации к эффективной профессиональной деятельности, способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него задачи по занимаемой должности и повышать свой профессиональный уровень; формирование у наставляемого сознательности, добросовестности, дисциплинированности, чувства ответственностиза свои поступки, гражданской и правовой активности, доброжелательного и уважительного отношения к коллегам и гражданам, корпоративной культуры, приверженности к неукоснительному следованию правилам и нормам медицинской этики и деонтологии; содействие усвоению наставляемым теоретических знаний, практических навыков и опыта наставника, приобретенных им в процессе профессиональной деятельности; определение профессионального потенциала наставляемого.

3. Организация наставничества

3.1. Наставничество устанавливается в отношении лиц, исполнение должностных обязанностей которых требует обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей, в том числе расширения или освоения новых профессиональных знаний, овладения новыми практическими навыками, а также для лиц, не имеющих опыта практической деятельности по соответствующей специальности, в том числе:

а) лиц, получивших высшее или среднее профессиональное образование по программе специалитет и прошедших первичную аккредитацию специалиста;

б) лиц, получивших высшее профессиональное образование по программе ординатура и прошедших первичную специализированную аккредитацию;

в) лиц, получивших дополнительное профессиональное образование по программе профессиональной переподготовки и прошедших первичную специализированную аккредитацию.

В случае перемещения наставляемого, в порядке, установленном в медицинской организации, из одного структурного подразделения в другое, этот статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

3.2. Период наставничества составляет от 1,5 лет до 3 лет, согласно перечня специальностей на основании приказа министерства здравоохранения Российской Ферерации от 05.03.2026 № 166н.

3.3. Наставничество прекращается до истечения установленного срока в следующих случаях:

- переход наставляемого на иную должность, исполнение должностных обязанностей по которой не требует осуществления наставничества;
- переход наставляемого на работу в другое медицинское учреждение;
- увольнение наставляемого;
- по инициативе наставника в случае быстрого и успешного освоения наставляемым необходимых навыков (по согласованию с руководителем структурного подразделения).

3.4. Наставник назначается из числа лиц, предложенных на утверждение главному врачу ГУЗ ЯО «Рыбинская больница № 1», заместителями главного врача, заведующими структурными подразделениями.

3.5. К работе в качестве наставников привлекаются профессионально компетентные специалисты медицинской организации, показавшие высокие результаты профессиональной деятельности, пользующиеся авторитетом в коллективе, имеющие практические навыки осуществления должностных обязанностей по должности.

3.6. Наставник должен иметь соответствующую специальность и стаж медицинской деятельности не менее 5 лет, или заместители главного врача, заведующие структурными отделениями, главная медицинская сестра, имеющие стаж медицинской деятельности не менее 5 лет.

3.7. Определение наставников осуществляется с их письменного согласия.

3.8. Кандидатура наставника утверждается приказом главного врача ГУЗ ЯО «Рыбинская больница № 1», не позднее одной недели со дня назначения на должность лица, в отношении которого будет осуществляться наставничество. Основанием для издания приказа о наставничестве является служебная записка руководителя структурного подразделения и согласие наставника.

Наставничество осуществляется наряду с исполнением наставником основных должностных обязанностей.

3.9. В целях стимулирования и поощрения наставнику устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в соответствии с Положением об оплате труда и трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на основании приказа главного врача.

Размер персонального повышающего коэффициента:

• 0,10 должностного оклада - при одном наставляемом специалисте;

• 0,15 должностного оклада - при двух и более наставляемых.

3.10. Замена наставника осуществляется приказом главного врача ГУЗ ЯО «Рыбинская больница № 1» по письменному обращению руководителя структурного подразделения, в котором наставляемый осуществляет свои должностные обязанности, наставника или наставляемого:

- при прекращении наставником трудовых отношений с медицинской организацией;
- при продолжительной болезни наставника;
- при длительной командировке наставника;
- при переводе (назначении) наставника или наставляемого в другое структурное подразделение медицинской организации или на иную должность;
- при неисполнении наставником функций наставника или своих должностных обязанностей;
- по просьбе наставника или наставляемого;
- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующим осуществлению процесса профессионального становления наставляемого, в отношении которого осуществляется наставничество.

4.Обязанности и права наставника

4.1. Наставник обязан:

- знать требования нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, регулирующих деятельность ГУЗ ЯО «Рыбинская больница № 1», должностные инструкции и акты, определяющие права и обязанности молодого специалиста;
- владеть передовыми методами диагностики, лечения и профилактики заболеваний, санитарно-просветительской работы;
- повышать свой профессиональный уровень в системе непрерывного профессионального развития медицинских работников;
- содействовать ознакомлению наставляемого с условиями профессиональной деятельности;

- давать рекомендации наставляемому по вопросам, связанным с исполнением им должностных обязанностей;

- передавать свой накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным и передовым методам исполнения должностных обязанностей; оказывать наставляемому индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, совершенствовании врачебных техник, инструментальных лечебно-диагностических навыков и практических приемов, способов качественного выполнения работы, возложенных задач и поручений, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- развивать личностные качества наставляемого, содействовать повышению профессионального уровня;

- оказывать помощь наставляемому при его обращении за профессиональным советом;

- информировать главного врача медицинской организации, заместителя главного врача, руководителя структурного подразделения, кадровую службу о ходе и результатах наставнической деятельности, профессиональной адаптации и совершенствовании молодого специалиста;

- составить программу наставничества;

- составить заключение об итогах выполнения индивидуальной программы наставничества.

4.2. Наставник имеет право:

- контролировать исполнение наставляемым его должностных обязанностей;

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с исполнением должностных обязанностей наставляемым, в отношении которого осуществляется наставничество;

- давать наставляемому задания, способствующие выработке практических навыков исполнения должностных обязанностей;

- с согласия главного врача привлекать на безвозмездной основе других работников для дополнительного обучения молодого специалиста;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с профессиональной деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении к нему мер дисциплинарного воздействия.

5. Обязанности и права наставляемого

5.1. Наставляемый, в отношении которого осуществляется наставничество, обязан:

- выполнять рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением его должностных обязанностей;

- обучаться практическому решению поставленных задач;

- информировать наставника о трудностях, возникших в связи с исполнением должностных обязанностей;

- выполнять задания наставника, способствующие выработке практических навыков исполнения его должностных обязанностей;

- стремиться к повышению уровня своей профессиональной компетенции, развитию навыков и способностей, получению знаний;

- овладевать современными методами диагностики, лечения и профилактики заболеваний;

- осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с трудовыми функциями профессионального стандарта по специальности на основе утвержденных порядков оказания медицинской помощи и действующих клинических рекомендаций;

5.2. Наставляемый имеет право в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за профессиональным советом, вносить предложения по улучшению процесса наставничества.

5.3. Наставляемый подает сведения (отчет) о периоде прохождения наставничества в ГУЗ ЯО «Рыбинская больница № 1».

6. Завершение наставничества

6.1. В течение десяти календарных дней по окончании установленного приказом руководителя медицинской организации срока наставничества:

- молодой специалист оформляет отчет о прохождении наставничества, представляет его наставнику и руководителю структурного подразделения для согласования;

- наставник оформляет отчет наставника и согласовывает его с руководителем структурного подразделения.

6.2. Отчет наставника и отчет молодого специалиста, предоставляются главному врачу.

Результатами эффективной работы наставника считаются:

- освоение и использование молодым специалистом в практической деятельности правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей,

- умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности;

- положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию,

- самостоятельность и инициативность;

- самостоятельность наставляемого при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;

- дисциплинированность и исполнительность наставляемого при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью.