

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Ярославской области
«Тутаевская центральная районная больница»

П Р И К А З

01.04.2026

№67/1-од

г.Тутаев

об осуществлении наставничества в
ГБУЗ ЯО «Тутаевская ЦРБ»

В соответствии с частью 34 статьи 69 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и Положением о наставничестве в сфере здравоохранения, утверждённым Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 5 марта 2026 г. № 167н (далее — Положение),

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об осуществлении наставничества в ГБУЗ ЯО «Тутаевская ЦРБ» – Приложение 1 к настоящему приказу.

2. Назначить ответственным лицом за организацию наставничества в ГБУЗ ЯО «Тутаевская ЦРБ» заведующего отделением анестезиологии-реанимации - врача-анестезиолога-реаниматолога, исполняющего обязанности заместителя главного врача по медицинской части административно-управленческого подразделения Архипова Ивана Петровича.

3. Ответственному лицу обеспечить осуществление наставничества в ГБУЗ ЯО «Тутаевская ЦРБ» в соответствии с утвержденным Положением и иными нормативными документами, приказами министерства здравоохранения Российской Федерации, Ярославской области, главного врача, в том числе:

3.1. координацию деятельности наставников и наставляемых в соответствии с Положением.

3.2. организацию назначения наставников для наставляемых, определение программ наставничества на основании приказов главного врача.

3.3. контроль за соблюдением сроков и уровнем качества наставничества.

3.4. обеспечение письменного согласия наставников на осуществление наставничества.

3.5. методическое сопровождение процесса наставничества, включая контроль качества, разработку локальных актов и рекомендаций.

3.6. сбор и анализ отчётности наставников о результатах наставничества.

3.7. формирование и хранение сведений о прохождении наставничества, предоставление указанных сведений главному врачу, иным компетентным органам.

3.8. Взаимодействие с иными органами по вопросам наставничества, в т.ч. предоставление данных для размещения на официальных сайтах.

4. Заведующему информационно-методическим отделом-врачу-методисту Волковой Н.Н. разместить настоящий приказ на официальном сайте учреждения.

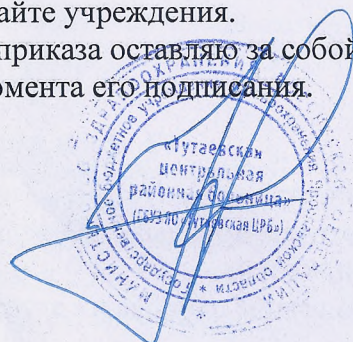
5. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

6. Настоящий приказ вступает в силу с момента его подписания.

Главный врач

Иванова М.С.

А.И.Качура



Положение об осуществлении наставничества в ГБУЗ ЯО «Тутаевская ЦРБ»

1. Общие положения.

1.1. Наставничество в ГБУЗ ЯО «Тутаевская ЦРБ» (далее - наставничество) осуществляется в отношении лиц, получивших медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки) согласно перечню, предусмотренному пунктом 1.2 настоящего раздела положения, впервые прошедших первичную аккредитацию специалиста, первичную специализированную аккредитацию специалиста по соответствующей специальности (далее - наставляемые) и принятым на работу в ГБУЗ ЯО «Тутаевская ЦРБ»: 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" - для осуществления медицинской деятельности по основному месту работы в соответствии с таким договором, иные работники для осуществления медицинской деятельности по основному месту работы в ГБУЗ ЯО «Тутаевская ЦРБ», участвующей в реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

1.2. Перечень специальностей (направлений подготовки), после завершения обучения по которым осуществляется наставничество в отношении наставляемых, а также сроки осуществления наставничества утверждены Приказом Минздрава России от 5 марта 2026 г. № 166н. Срок наставничества после прохождения первичной аккредитации специалиста, первичной специализированной аккредитации специалиста в соответствии с квалификационными требованиями к медицинским и фармацевтическим работникам для лиц, трудоустроившихся в ГБУЗ ЯО «Тутаевская ЦРБ» принимается как для медицинских организаций, расположенных в сельских населенных пунктах, рабочих поселках, поселках городского типа, городах с населением до 50 тыс. человек.

1.3. 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, также может осуществляться с использованием дистанционных технологий.

1.4. Участниками наставничества являются:

- наставляемый - лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (работник, окончивший образовательное учреждение высшего профессионального образования и/или дополнительного профессионального образования, прошедший процедуру первичной аккредитации специалиста, поступивший на работу в ГБУЗ ЯО «Тутаевская ЦРБ» и осуществляющий свою профессиональную деятельность под наблюдением наставника в течение установленного срока).
- наставник - высококвалифицированный сотрудник ГБУЗ ЯО «Тутаевская ЦРБ», имеющий соответствующую специальность (направление подготовки) и стаж медицинской деятельности не менее 5 лет, главный врач учреждения, заместитель главного врача по медицинской части, заместитель главного врача по амбулаторно-поликлинической работе, имеющие стаж медицинской деятельности не менее 5 лет и обладающие достаточными для осуществления наставничества квалификацией, практическими знаниями и умениями.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Цели наставничества:

- подготовка молодых специалистов к самостоятельному выполнению должностных обязанностей;
- минимизация периода их адаптации к замещаемой должности;

- помощь в профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей.

2.2. Задачи наставничества:

- погружение наставляемого в профессиональную среду, ознакомление с условиями труда, режимом работы, кругом обязанностей, зоной ответственности и требованиями к должностному поведению;
- 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 ответственности за 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, приобретённых им в процессе профессиональной деятельности;
- определение профессионального потенциала наставляемого.

3. Организация наставничества

3.1. Определение наставников осуществляется ответственным лицом по учреждению с их письменного согласия – форма согласия определена в приложении 1 к настоящему Положению.

3.2. Организация наставничества в отношении конкретного наставляемого осуществляется на основании приказа главного врача.

3.3. За каждым наставником закрепляется одновременно не более пяти наставляемых, за каждым наставляемым – не более двух наставников.

3.4. Период осуществления наставничества устанавливается согласно приказа главного врача (в годах).

3.5. Замена наставника производится на основании приказа главного врача в следующих случаях:

- при расторжении трудового договора с наставником;
- в случае досрочного отказа наставника от осуществления им наставничества или в случае досрочной отмены главным врачом поручения об осуществлении наставничества;
- при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса наставничества в отношении наставляемого (включая невозможность установления межличностных взаимоотношений, привлечение наставника к дисциплинарной ответственности, отсутствие на работе наставника в течение более одного месяца в связи с его временной нетрудоспособностью, отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, перевод наставника или молодого специалиста в другое структурное подразделение медицинской организации или на другую должность).

3.6. В случае увольнения наставляемого в период наставничества наставничество прекращается.

3.7. Наставник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, письменно предупредив об этом главного врача учреждения не менее чем за семь рабочих дней, а главный врач - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, письменно предупредив об этом наставника. При этом должна быть обеспечена своевременная замена наставника в соответствии с приказом главного врача.

3.8. Наставник обязан:

- оказывать наставляемому индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, совершенствовании врачебных техник, инструментальных лечебно-диагностических навыков и практических приёмов, способов качественного выполнения работы, возложенных задач и поручений;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- содействовать в выполнении должностных обязанностей, направлениями деятельности, последовательном и грамотном овладении приемами и методами организации работы, оказывать моральную поддержку наставляемому по его просьбе в решении сложных вопросов;
- вовлекать наставляемого в выполнение научно-практической работы, изучение и внедрение в практику новых современных методов профилактики, диагностики и лечения;
- изучать и внедрять передовой опыт наставничества других медицинских организаций.
- развивать личностные качества наставляемого, содействовать повышению профессионального уровня;
- оказывать помощь наставляемому при его обращении за профессиональным советом;
- информировать главного врача, ответственное лицо по учреждению о ходе и результатах наставнической деятельности, профессиональной адаптации и совершенствовании молодого специалиста;
- совместно с ответственным лицом по учреждению составить программу наставничества, которая утверждается приказом главного врача;
- составить заключение об итогах выполнения индивидуальной программы наставничества.

3.9. 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.

3.10. Наставляемый обязан:

- выполнять обязанности по занимаемой должности;
- выполнять рекомендации наставника, учиться у него практическому решению поставленных задач;
- обращаться к наставнику за экспертной и консультационной поддержкой по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью;
- выполнять мероприятия, предусмотренные индивидуальной программой

3.11. Главный врач:

- утверждает приказом в отношении каждого наставляемого порядок наставничества (программу), наставника (ов), сроки начала и прекращения наставничества;
- рассматривает отчеты наставников;
- анализирует результаты наставничества согласно критериев;
- дает наставляемому конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального уровня (в случае необходимости);
- определяет меры дополнительного поощрения наставников.

3.12. Оплата труда наставников определяется согласно Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ярославской области «Тутаевская центральная районная больница», утвержденного приказом главного врача ГБУЗ ЯО «Тутаевская ЦРБ» от 29.12.2017 г. №443-од (с изменениями и дополнениями), устанавливается приказом главного врача на период наставничества как выплата стимулирующего характера - надбавка за наставничество, в размере 10 процентов оклада (должностного оклада) (ежемесячная выплата).

4. Критерии оценки наставничества, результаты наставничества

4.1. К критериям оценки наставничества относятся:

- правильность выполнения наставляемым своих должностных обязанностей;
- самостоятельность наставляемого при выполнении им должностных обязанностей и принятии решений в пределах своих полномочий;

- положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, инициативность;
- участие наставляемого в научно-практической работе, во внедрении в практику современных методов профилактики, диагностики и лечения;
- соблюдение наставляемым нормативных правовых актов в сфере здравоохранения, норм этики и деонтологии.

4.2. В течение десяти календарных дней по окончании установленного срока наставничества наставник готовит отчет о результатах работы наставляемого по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению (далее - Отчет), в котором дается оценка деятельности лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, его исполнительской и трудовой дисциплины, профессиональных и личностных качеств. При необходимости лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства. Лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, должно быть ознакомлено с данным Отчетом под подпись. Отчет подлежит хранению как документ по личному составу.

В отношении каждого наставляемого оформляются сведения о периоде прохождения наставничества в ГБУЗ ЯО «Тутаевская ЦРБ» согласно приложению 3 к настоящему Положению, которые подписываются главным врачом ГБУЗ ЯО «Тутаевская ЦРБ».

Приложение 1
к Положению об осуществлении наставничества в ГБУЗ ЯО «Тутаевская ЦРБ»
Форма

Согласие на выполнение работ по наставничеству

Я, _____
(ФИО, должность)

даю согласие на выполнение дополнительной работы по наставничеству в отношении

(ФИО, должность наставляемого)

на период с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

Обязуюсь осуществлять наставничество, оказывать консультативную и методическую помощь в овладении избранной профессией, практическими приёмами, а также по вопросам, связанным с _____
(указать конкретные аспекты)

«___» _____ 20__ г.

Подпись: _____

Приложение 2
к Положению об осуществлении наставничества в ГБУЗ ЯО «Тутаевская ЦРБ»
Форма

Отчет
о результатах работы лица, в отношении которого осуществляется
наставничество

(фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество)

за период прохождения наставничества с "___" _____ 20__ г. по "___" _____ 20__ г.
приобрел следующие навыки:

Знания, навыки	Комментарии
Теоретические знания, знания нормативной правовой базы, регламентирующей деятельность учреждения	

Теоретические знания, знания нормативной правовой базы по вопросам деятельности структурного подразделения	
Практические навыки, необходимые при исполнении должностных обязанностей: правильность выполнения своих должностных обязанностей	
Дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с профессиональной деятельностью	
Соблюдение внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов учреждения	
Взаимодействие с пациентами, родственниками, отношения с коллегами, соблюдение этики и деонтологии	
Положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, самостоятельность, инициативность	
Другое	

Рекомендации: _____

Наставник: _____

(фамилия, имя, отчество, занимаемая должность)

" " 20__ г.

(подпись)

С заключением ознакомлен:

(фамилия, имя, отчество, занимаемая должность)

" " 20__ г.

Приложение 3 к Положению об осуществлении наставничества в ГБУЗ ЯО «Тутаевская ЦРБ»

Форма

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 (при наличии))

Место печати организации (при наличии)