

**Положение**  
**о наставничестве в Тамбовском областном государственном бюджетном**  
**учреждении здравоохранения**  
**«Мордовская центральная районная больница»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о наставничестве Тамбовском областном государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Мордовская центральная районная больница» (далее — Положение), определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в ТОГБУЗ «Мордовская ЦРБ».

1.2. Наставничество в ТОГБУЗ «Мордовская ЦРБ» (далее - Организация) осуществляется в отношении лиц, получивших медицинское образование по основным профессиональным образовательным программам по специальностям (направлениям подготовки) согласно перечню, предусмотренному Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 05.03.2026 №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<sup>1</sup> Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», осуществляют медицинскую деятельность по основному месту работы в Организации, в которую указанные лица трудоустроены в соответствии с таким договором, иные лица осуществляют медицинскую деятельность по основному месту работы в Организации, участвующая в реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской

помощи.

1.3. Участниками наставничества являются:

наставляемый — медицинский работник, в отношении которого осуществляется наставничество, лицо завершившее освоение основных профессиональных образовательных программ высшего медицинского (фармацевтического) образования — программ бакалавриата, программ специалитета, или основных профессиональных образовательных программ среднего медицинского (фармацевтического) образования в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации, прошедшие процедуру первичной аккредитации специалиста, или завершившие освоение основных профессиональных образовательных программ высшего медицинского (фармацевтического) образования — программ ординатуры, прошедшие процедуру первичной специализированной аккредитации, или получившие иное образование, и работающие по должности, включенной в номенклатуру должностей медицинских и фармацевтических работников, в Организации, нуждающиеся в оказании помощи в овладении навыками профессиональной деятельности, осуществляющие свою профессиональную деятельность под наблюдением наставника в течение установленного срока;

наставник — медицинский работник, носитель значимого опыта, назначаемый руководителем Организации ответственным за работу по подготовке к профессиональной деятельности наставляемого;

руководитель Организации или его заместитель — лицо, осуществляющее организацию и руководство наставничества в Организации;

руководитель структурного подразделения — лицо, управляющее процессом наставничества в подразделении;

представитель кадровой службы в Организации — лицо, координирующее процесс реализации наставничества, осуществляющее организационное и документационное сопровождение процесса наставничества.

## **II. Цели и задачи наставничества.**

2.1. Цель наставничества — профессиональное становление наставляемого, в том числе:

подготовка наставляемого к самостоятельному выполнению должностных обязанностей,

приобретение практических навыков и умений, способствующих качественному исполнению должностных обязанностей,

привлечение наставляемого к участию в общественной жизни Организации,

формирование сплоченного коллектива, снижение оттока кадров.

2.2. Задачами наставничества являются:

минимизация периода адаптации наставляемого к условиям осуществления профессиональной деятельности;

непрерывная поддержка наставляемого в процессе получения им новых

компетенций, в том числе профессиональной деятельности;

ускорение процесса профессионального становления наставляемого, развитие его способности самостоятельно, качественно, ответственно и своевременно выполнять возложенные на него функциональные обязанности по занимаемой должности и повышение своего профессионального уровня;

овладение наставляемым нормами медицинской этики и деонтологии, повышение культурного уровня, развитие профессионально — значимых качеств личности;

ознакомление наставляемого с условиями труда, режимом работы, кругом обязанностей, зоной ответственности, требованиями к служебному поведению;

повышение как у наставляемых, так и наставников удовлетворенности своей деятельностью.

### **III. Порядок осуществления наставничества медицинских работников**

3.1. Наставничество может проводиться в индивидуальной форме (наставник — наставляемый) или коллективной форме (наставник — коллектив наставляемых, коллектив наставников- наставляемый, коллектив наставников — коллектив наставляемых).

3.2. В качестве наставников привлекаются высококвалифицированные медицинские работники, проявившие способности к воспитательной работе, пользующиеся авторитетом в коллективе, имеющие практические навыки осуществления служебных обязанностей по должности, замещаемой медицинским работником, в отношении которого осуществляется наставничество, а так же имеющие стаж работы по данной специальности не менее 5 лет, первую ли высшую квалификационную категорию по данной специальности.

Кандидатуры наставников предлагаются заведующими структурных подразделений, главной медицинской сестрой, заместителями руководителя.

Назначение наставников осуществляется на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником.

Утверждение кандидатуры наставника осуществляется приказом руководителя Организации не позднее двух недель с момента приема на работу медицинского работника. Основанием для издания приказа о наставничестве является служебная записка руководителя структурного подразделения, в которое трудоустроен наставляемый, при обоюдном согласии наставника и наставляемого.

Наставничество осуществляется наряду с исполнением наставником основных должностных обязанностей.

Согласно статье 351<sup>8</sup> Трудового кодекса Российской Федерации в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель (руководитель Организации) поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой

работы.

Наставник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а руководитель Организации — досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

Замена наставника осуществляется на основании приказа руководителя Организации по письменному обращению соответствующего руководителя структурного подразделения, наставника или наставляемого:

- по собственному желанию наставника;
- при выполнении наставником срочных работ по основной трудовой функции;
- при изменении графика работы наставника или наставляемого;
- при расторжении трудового договора с наставником;
- при переводе наставника или наставляемого в другое структурное подразделение, наставника — на другую должность;
- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса наставничества (невозможность установления межличностных взаимоотношений, привлечение наставника к дисциплинарной ответственности, отсутствие наставника по причине временной нетрудоспособности или длительной командировке более 30 календарных дней).

В случаях замены наставника по вышеперечисленным причинам:

- период осуществления наставничества не изменяется;
- индивидуальный план мероприятий по наставничеству изменению не подлежит;

в сведениях о периоде прохождения наставничества в Организации указывается информация о работе всех наставников, участвовавших в его адаптации .

3.3. Период наставничества определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 05.03.2026 №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».

В отношении каждого наставляемого наставником составляется индивидуальный план мероприятий по наставничеству по форме согласно приложению №1 к настоящему Положению.

Наставничество прекращается до истечения установленного срока в следующих случаях:

переход наставляемого на иную должность, исполнение должностных обязанностей по которой не требует осуществления наставничества;

увольнение наставляемого.

3.4. На весь период наставничества заключается соглашение в письменной форме о сотрудничестве между наставником и наставляемым.

3.5. Не позднее 4 рабочих дней по истечении срока наставничества наставник подводит итоги выполнения плана мероприятий по наставничеству и представляет их наставляемому для ознакомления.

Не позднее 10 рабочих дней по истечении срока наставничества наставляемый формирует сведения о периоде прохождения наставничества в организации в двух экземплярах по форме согласно приложению №2 к настоящему Положению.

План мероприятий по наставничеству и сведения о периоде прохождения наставничества в организации после подписания в кадровую службу для приобщения к личному делу наставляемого.

Представитель кадровой службы готовит сводный доклад руководителю Организации (его заместителю) о результатах наставничества за отчетный период.

3.6. Организацию и руководство наставничества в Организации осуществляет руководитель Организации или заместитель руководителя организации.

Организацию и руководство наставничества в конкретном структурном подразделении медицинской организации осуществляет руководитель данного структурного подразделения, который:

определяет количество наставляемых, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, в зависимости от уровня их профессиональной подготовки, а также объема выполняемой работы;

определяет (предлагает) кандидатуру наставника, осуществляет контроль его деятельности и деятельности закрепленного за ним наставляемого, вносит необходимые изменения и дополнения в процесс работы по наставничеству;

создает необходимые условия для совместной работы наставника и наставляемого (при наличии возможности — организует рабочее место наставляемого в одном кабинете с наставником);

проводит по окончании периода наставничества индивидуальное собеседование с наставляемым;

обеспечивает своевременное представление надлежаще оформленных документов по итогам наставничества.

3.7. Контроль за организацией наставничества, организационное и документальное сопровождение осуществляет представитель кадровой службы Организации, который:

осуществляет организационное и документационное сопровождение процесса наставничества;

обеспечивает систематическое рассмотрение вопросов организации

наставничества на оперативных совещаниях;

обеспечивает заслушивание отчетов наставников и наставляемых на оперативных совещаниях .

Организационное сопровождение наставничества заключается в:

оказании содействия руководителю структурного подразделения в вопросах подбора наставников;

анализе, обобщении опыта работы наставников;

поддержании контакта с наставников и наставляемым для оказания необходимой помощи в рамках своей компетенции; распространении позитивного опыта наставничества.

Документационное сопровождение процесса наставничества заключается в:

подготовке проектов локальных нормативных актов Организации, сопровождающих процесс наставничества, в том числе приказов о назначении наставников;

оказании консультативной помощи наставникам в разработке индивидуального плана наставничества;

осуществлении контроля за завершением периода наставничества и приобщении копии приказа о назначении наставников, отчетов об итогах наставничества и других документов к личному делу наставляемого.

3.8. При наличии в организации десяти и более наставников может быть создан совет по наставничеству, который осуществляет свою деятельность по координации наставничества во взаимодействии с кадровой службой Организации.

#### **IV. Права и обязанности сторон.**

4.1. В своей работе наставник и наставляемый руководствуются действующим законодательство Российской Федерации, положением о наставничестве, должностными инструкциями и актами, определяющими права и обязанности сторон.

4.2. Наставник обязан:

знать требования законодательства и нормативные документы , регулирующие деятельность Организации, должностные инструкции и акты, определяющие права и обязанности наставляемого;

разработать, согласовать с руководителем структурного подразделения и руководителем Организации не позднее шести рабочих дней со дня издания приказа о назначении наставника индивидуальный план мероприятий по наставничеству по форме согласно приложению №1 к настоящему Положению;

ознакомить наставляемого с его должностными обязанностями, основными направлениями деятельности, задачами и функциями медицинской организации и ее структурных подразделений;

обеспечить изучение наставляемым нормативных правовых актов, организационно-распорядительных документов организации, регламентирующих его трудовую деятельность;

максимально индивидуализировать процесс адаптации наставляемого;

оказывать наставляемому помощь в овладении практическими приемами и способами качественного выполнения должностных обязанностей;

выявлять и совместно устранять допущенные наставляемым ошибки в профессиональной деятельности;

оказывать помощь наставляемому при его обращении за профессиональным советом;

передавать наставляемому накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;

проявлять терпение и внимание к наставляемому, в корректной форме давать оценку результатам его работы и поведения;

личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива;

информировать руководителя структурного подразделения о процессе адаптации наставляемого, его дисциплине и поведении, результатах профессионального становления;

не позднее 7 рабочих дней по истечении срока наставничества подвести итоги выполнения плана мероприятий по наставничеству и представить их наставляемому для ознакомления.

#### 4.3. Наставник имеет право:

контролировать исполнение должностных обязанностей наставляемым;

принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с исполнением должностных обязанностей наставляемым, вносить предложения руководителю подразделения о поощрении наставляемого, применении мер дисциплинарного воздействия, а также по другим вопросам, требующим решения руководителей;

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

с согласия руководителя Организации привлекать других работников для дополнительного обучения наставляемого, в отношении которого осуществляется наставничество;

требовать от наставляемого предоставления отчетов о выполненной работе как в устной, так и в письменной форме;

досрочно отказаться от осуществления наставничества.

4.3.1. За ненадлежащее исполнение функций по наставничеству наставник может быть отстранен от осуществления наставничества.

#### 4.4. Наставляемый обязан:

изучать законодательные и иные нормативные правовые акты, организационно-распорядительные документы Организации, регламентирующие

вопросы его профессиональной деятельности;

выполнять индивидуальный план мероприятий по наставничеству;

подробно ознакомится со своими должностными обязанностями, основными направлениями деятельности Организации;

выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с исполнением должностных обязанностей, учиться у него практическому решению поставленных задач;

совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного выполнения своих должностных обязанностей;

совместно с наставником устранять допущенные ошибки;

своевременно с наставником устранять допущенные ошибки;

информировать наставника о трудностях, возникших с исполнением определенных должностных обязанностей;

проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе, активно участвовать в общественной жизни коллектива;

не позднее 10 рабочих дней по истечению срока наставничества сформировать сведения о периоде прохождения наставничества в организации в двух экземплярах.

4.5. Наставляемый имеет право:

пользоваться имеющейся в структурном подразделении служебной, нормативной документацией, учебно-методической литературой;

в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с трудовой действительностью;

при невозможности установлении личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к руководителю структурного подразделения.

## **V. Завершение наставничества, стимулирование деятельности Наставника**

5.1. Оценка результатов наставничества проводится по итогам установленного срока на основе итого выполнения Плана мероприятий по наставничеству в течение семи рабочих дней после истечения срока прохождения наставничества.

К критериям оценки наставничества относятся:

– соблюдение наставляемого в практической деятельности нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, и клинических рекомендаций, умение применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности;

– мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, инициативность;

- самостоятельность наставляемого при принятии решений и выполнении им должностных и профессиональных обязанностей;
- правильность выполнения наставляемым своих должностных обязанностей, низкое количество ошибок;
- участие наставляемого в научно-практической работе, во внедрении в практику современных методов профилактики, диагностики и лечения;
- дисциплинированность и исполнительность наставляемого при выполнении распоряжений и указаний, связанных со служебной деятельностью.

5.2. Выплаты за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, устанавливается в соответствии со статьей 351<sup>8</sup> Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. В коллективный договор Организации могут быть внесены положения о поощрении работы наставников:

- учреждение грамоты «Лучший наставник медицинской организации»;
- объявление благодарности;
- вручение ценного подарка;
- выплата премии и другое.

5.4. В отношении лучших наставников руководитель Организации может быть принято решение о предоставлении в установленном порядке кандидатур в органы государственной власти, общественные организации для награждения ведомственными наградами, наградами общественных организаций.

**Приложение №1**  
**к положению о наставничестве**  
**ТОГБУЗ «Мордовская ЦРБ»**

**ПЛАН**  
**мероприятий по наставничеству**

ФИО наставляемого \_\_\_\_\_

Должность наставляемого \_\_\_\_\_

ФИО наставника \_\_\_\_\_

Должность наставника \_\_\_\_\_

Период наставничества: с \_\_\_\_ 20\_\_ по \_\_\_\_ 20\_\_ год.

№	Мероприятие	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1.	Социально — психологическая адаптация			
1.1.	Представление наставляемого коллективу структурного подразделения, ознакомление с организационной структурой организации			
1.2.	Ознакомление с должностной инструкцией и правилами внутреннего распорядка организации, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовой дисциплины			
1.3.	Иные мероприятия <i>(указываются конкретные мероприятия)</i>			
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 наставляемым (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 и специальности			
2.6	Изучение медицинской литературы			
2.7	Выполнение самостоятельных практических заданий (указываются конкретные мероприятия)			
2.8	Изучение положения о санитарном просвещении, формами пропаганды здорового образа жизни			
2.9	Проверка навыков, знаний и умений, приобретенных наставляемым			
2.10	Представление наставляемым отчета о профессиональной служебной деятельности			
2.11	Иные мероприятия (указать)			

Наставляемый \_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_ (должность, ФИО)

Наставник \_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_ (должность, ФИО)

## Итоги выполнения плана мероприятий по наставничеству

1) Выполнение плана мероприятий по наставничеству:

Общее количество запланированных мероприятий \_\_\_\_\_

Выполнено в полном объеме: \_\_\_\_\_

Выполнено частично: \_\_\_\_\_

Не выполнено: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (указать причины)

2) Общая оценка выполнения плана мероприятий по наставничеству (поставить галочку)

Выполнен полностью

Выполнен в основном

Выполнен частично

3) Оценка профессиональных качеств наставляемого (поставить галочку)

освоение должностных обязанностей, теоретическая подготовка

практические навыки и манипуляции

способность к самостоятельной работе и принятию решений

ответственность, дисциплинированность

коммуникабельность, работа в коллективе

стремление к профессиональному развитию

4) Краткая характеристика сильных сторон наставляемого \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5) Области, требующие дальнейшего профессионального развития наставляемого, и рекомендации наставника: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6) Общий вывод о результатах наставничества (поставить галочку):

наставничество прошло успешно.

наставничество прошло удовлетворительно. Рекомендуются продолжить сопровождение по указанным выше вопросам.

( ) наставничество прошло неудовлетворительно. Требуется (указать дальнейшие действия: например, дополнительное обучение, рассмотрение вопроса о соответствии должности и т. п.) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

7) Предложения наставника по улучшению системы наставничества в Организации: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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: \_\_\_\_\_)

Руководитель подразделения

\_\_\_\_\_/(ФИО)/

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Приложение №2**  
**к положению о наставничестве**  
**ТОГБУЗ «Мордовская ЦРБ»**

**СВЕДЕНИЯ**  
**о периоде прохождения наставничества в ТОГБУЗ «Мордовская ЦРБ»**  
**«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.**

ТОГБУЗ «Мордовская ЦРБ»

ФИО, должность наставляемого: \_\_\_\_\_

ФИО, должность наставника: \_\_\_\_\_

Период наставничества: с \_\_\_\_\_ 20\_\_ по \_\_\_\_\_ 20\_\_ год.  
(\_\_\_\_ лет \_\_\_\_ месяцев \_\_\_\_ дней).

Руководитель организации \_\_\_\_\_  
(подпись) (должность, ФИО)

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.